



บทบาทของนายหน้าต่อวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาชุมชนแรงงานเมียนมา
ในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

THE ROLE OF BROKERS IN THE WAY OF LIFE OF TRANSNATIONAL
LABOURS: A CASE STUDY OF MYANMAR MIGRANT COMMUNITY
IN THA MAKA AREA, KANCHANABURI

โดย

ภัทร พิระพันธุ์ หินเมืองเก่า

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง
วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2562



**THE ROLE OF BROKERS IN THE WAY OF LIFE OF TRANSNATIONAL
LABOURS: A CASE STUDY OF MYANMAR MIGRANT COMMUNITY
IN THA MAKA AREA, KANCHANABURI**



BY

PATTARA PEERAPHUN HINMUANGKOW

**A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
IN LEADERSHIP IN SOCIETY, BUSINESS AND POLITICS
COLLEGE OF SOCIAL INNOVATION**

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2019

คุษฎีนิพนธ์เรื่อง

บทบาทของนายหน้าต่อวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติ:
กรณีศึกษา ชุมชนแรงงานเมียนมาในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

โดย

ภัทร พิระพันธุ์ หินเมืองเก่า

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2562

ศ.ดร.อภิชัย พันธเสน
ประธานกรรมการสอบ

ผศ.ดร.บังอร พลเทศา
กรรมการ

ผศ.ดร.ฐิติพร ศิริพันธ์ พันธเสน
กรรมการ

รศ.ดร.สังศิต พิริยะรังสรรค์
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.ปริชา เปี่ยมพงศ์สานต์
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณิ์ สุขสาตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

18 ตุลาคม 2562

Dissertation entitled

**THE ROLE OF BROKERS IN THE WAY OF LIFE OF TRANSNATIONAL
LABOURS: A CASE STUDY OF MYANMAR MIGRANT COMMUNITY IN
THA MAKA AREA, KANCHANABURI**

by

PATTARA PEERAPHUN HINMUANGKOW

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Doctor of Philosophy in Leadership in Society, Business and Politics

Rangsit University
Academic Year 2018

Prof. Apichai Puntasen, Ph.D.
Examination Committee Chairperson

Asst.Prof.Bangon Poltechar, Ph.D.
Member

Asst.Prof.Titiporn Siriphant Puntasen, Ph.D.
Member

Assoc.Prof.Sungsidh Piriyaarangsarn, Ph.D.
Member and Advisor

Preecha Piampongsan, Dr.rer.pol.
Member and Co-Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plt.Off. Vanee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

October 18, 2019

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้ เกิดขึ้นจากความตั้งใจของผู้วิจัยที่จะศึกษาวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยสนใจและได้มีโอกาสทำงานที่เกี่ยวข้องเมื่อครั้งที่ยังรับราชการในกระทรวงแรงงาน โดยมุ่งหวังว่างานวิจัยนี้จะเป็นอีกหนึ่งผลงานทางวิชาการอันจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อบุคคลทั่วไปที่มีความสนใจ รวมถึงผู้ที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และองค์กรระหว่างประเทศต่างๆ

คุณฉวีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.สังศิต พิริยะรังสรรค์ อาจารย์ที่ปรึกษาคุณฉวีนิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาอย่างยิ่งในการให้คำปรึกษาตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผนการวิจัย กระทั่งขั้นตอนการนำเสนอผลการศึกษาวิจัย รวมทั้งให้ความดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด อันเป็นผลให้การวิจัยนี้มีความสมบูรณ์ และใคร่ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบคุณฉวีนิพนธ์ทุกท่าน อันประกอบด้วย ศ.ดร.อภิชัย พันธเสน ประธานกรรมการ ผศ.ดร.ฐิติพร ศิริพันธ์ พันธเสน และ ผศ.ดร.บังอร พลเทศา ที่ได้ให้แนวคิดและมุมมองที่มีประโยชน์ พร้อมทั้งกรุณาตรวจสอบเนื้อหาและรูปแบบ เพื่อให้คุณฉวีนิพนธ์มีความถูกต้องยิ่งขึ้น พร้อมนี้ขอขอบคุณ ดร.เสรี ทองมาก ที่เป็นทั้งเพื่อนและพี่ที่คอยให้คำแนะนำ รวมถึงร่วมลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ด้วย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รวมถึงแรงงานข้ามชาติทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลอันมีค่าและให้การสัมภาษณ์ด้วยความเต็มใจ ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือของทุกท่านมา ณ ที่นี้ด้วย สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ บิดา-มารดา สามี และลูกๆทั้งสอง ที่เป็นกำลังใจและแรงสนับสนุนที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ภัทร พิระพันธุ์ หินเมืองเก่า

ผู้วิจัย

5709974 : สาขาวิชาเอก: ผู้นำทางสังคม ธุรกิจและการเมือง; ปร.ด.
(ผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง)

คำสำคัญ : บทบาทนายหน้า, วิถีชีวิต, แรงงานเมียนมา, กาญจนบุรี

ภัทร พิระพันธุ์ หินเมืองเก่า: บทบาทของนายหน้าต่อวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาชุมชนแรงงานเมียนมาในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี (THE ROLE OF BROKERS IN THE WAY OF LIFE OF TRANSNATIONAL LABOURS: A CASE STUDY OF MYANMAR MIGRANT COMMUNITY IN THA MAKA AREA, KANCHANABURI)
อาจารย์ที่ปรึกษา: รศ.ดร.สังคิต พิริยะรังสรรค์, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม: ดร.ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์, 174 หน้า.

งานวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ประเภทและบทบาทของนายหน้าต่อวิถีชีวิต (การใช้ชีวิตและการทำงาน) ของแรงงานเมียนมาในชุมชนไผ่ดำ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี และ (2) ภาพรวมของสถานการณ์แรงงานเมียนมาในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ในปี พ.ศ. 2562 โดยเลือกใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากแหล่งที่เป็นทางการ ทั้งข้อมูลภายในของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผลการวิจัยต่างๆ และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา และนายหน้าทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลรอง อันประกอบด้วย เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานของรัฐ และองค์กร ภาคประชาสังคม

จากการศึกษาพบว่า แรงงานเมียนมาเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความต้องการเฉพาะด้าน และมีปัญหาด้านภาษาและการสื่อสารมาก โดยที่ในการใช้ชีวิตของแรงงานเมียนมาในประเทศไทยนั้น พวกเขาต้องประสบกับความเสียด้านต่างๆ อาทิเช่น การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและนโยบาย การถูกเอารัดเอาเปรียบ การถูกจับกุม เป็นต้น ทำให้แรงงานเมียนมาเลือกที่จะใช้บริการนายหน้า ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเข้ามาช่วยเหลือปัญหาและทำให้วิถีชีวิตของพวกเขาในประเทศไทยมีความสะดวกสบายยิ่งขึ้น ทั้งนี้ บทบาทของนายหน้าที่พบในชุมชนไผ่ดำ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี มีความหมายกว้างขวางกว่าบทบาททั่วไปตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากลักษณะของความเป็นชุมชน ความเป็นเครือข่ายทางสังคม ตลอดจนจนถึงทุนทางสังคมที่ถูกสร้างขึ้นในพื้นที่แห่งนี้

ลายมือชื่อนักศึกษา ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

5709974 : MAJOR: LEADERSHIP IN SOCIETY; BUSINESS AND POLITICS;

Ph.D (LEADERSHIP IN SOCIETY, BUSINESS AND POLITICS)

KEYWORDS : ROLE OF BROKERS, WAY OF LIFE, MYANMAR WORKERS,

KANCHANABURI

PATTARA PEERAPHUN HINMUANGKOW: THE ROLE OF BROKERS IN THE WAY OF LIFE OF TRANSNATIONAL LABOURS: A CASE STUDY OF MYANMAR MIGRANT COMMUNITY IN THA MAKA AREA, KANCHANABURI. DISSERTATION ADVISOR: ASSOC.PROF.SUNGSIDH PIRIYARANGSAN, Ph.D., DISSERTATION CO-ADVISOR: PREECHA PIAMPONGSAN, Dr.rer.pol. , 174 P.

This research aimed to 1) explore forms and roles of labor brokers in the way Myanmar workers live and work in Thailand and 2) to investigate Myanmar labor situations in 2019. The research emphasized Myanmar workers in Vita Migrant Community, Tha Maka District, Kanchanaburi Province, Thailand. Secondary data were information obtained from related organizations as well as related research, and primary data were collected from in-depth interview with key informants who were Myanmar workers and formal and informal brokers. Data were also collected from government organizations and civil society.

The result revealed that Myanmar workers had special needs and communicative problems. Living and working in Thailand, they encountered a variety of risks, e.g. change in law and policy, exploitation, arrest, etc. Such risks led them to use a labor brokerage service. Brokers were found to play a vital role as they could help Myanmar workers solve problems and improve their living quality in Thailand. In addition, their role was found to mean more than what is defined and required by law. Such finding was partly caused by the community they lived in, their network, and social capital in the area.

Student's Signature Dissertation Advisor's Signature.....

Dissertation Co-Advisor's Signature.....

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 คำถามการวิจัย	6
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองแนวมาร์กซิสต์	9
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับโลกาภิวัตน์ ระบบเศรษฐกิจทุนนิยม และตลาดแรงงาน	12
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนและทุนทางสังคม	22
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ	27
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติ	30
2.6 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวาทกรรมนายหน้าและการค้ามนุษย์	32
2.7 กฎหมายและสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย	37
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและบทสรุปจากการทบทวนวรรณกรรม	47

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	วิธีวิทยาการวิจัย	54
	3.1 แนวคิดทฤษฎีรากฐานในการวิจัย	55
	3.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	56
	3.3 กระบวนการวิจัย	57
	3.4 ขอบเขตพื้นที่ศึกษา	60
	3.5 ขอบเขตประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา	60
	3.6 ขั้นตอนในการวิจัย	61
	3.7 ความแกร่งและความน่าเชื่อถือของการวิจัย	61
บทที่ 4	สถานการณ์แรงงานเมียนมาในอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี	64
	4.1 จังหวัดกาญจนบุรีและความเป็นชุมชนแรงงานเมียนมา	64
	4.2 ภาพรวมสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในจังหวัดกาญจนบุรี	69
	4.3 วิถีชีวิตของแรงงานเมียนมาในพื้นที่อำเภอท่ามะกา	72
	4.4 ชุมชนไวยาฑ์ในมิติความมั่นคงของชีวิต	78
	4.5 สรุป	82
บทที่ 5	ประเภทและบทบาทของนายหน้าในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี	83
	5.1 ความหมาย บทบาท และประเภทของนายหน้า	83
	5.2 จากบทบาทจิตอาสาสู่บทบาทของนายหน้า	95
	5.3 เครือข่ายและความสัมพันธ์ในระบบนายหน้า	101
	5.4 สรุป	105
บทที่ 6	ปัญหานายหน้าจากการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	106
	6.1 การบริหารจัดการแรงงานเมียนมาในช่วงปี พ.ศ. 2557-2562 (ระยะ 5 ปี)	108
	6.2 เสียงสะท้อนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่	113
	6.3 แนวทางการบริหารจัดการแรงงานเมียนมา หลังวันที่ 31 มีนาคม 2563	117
	6.4 สรุป	119

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 7	
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	120
7.1 บทสรุปในภาพรวม	120
7.2 การอภิปรายผล	125
7.3 ข้อเสนอแนะ	132
7.4 ข้อจำกัดที่สำคัญ	133
บรรณานุกรม	134
ภาคผนวก	148
ภาคผนวก ก แนวคำถามแบบสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของ นายหน้าต่อวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกรณีศึกษา: ชุมชนแรงงานเมียนมา ในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี	149
ภาคผนวก ข แบบให้คำยินยอมและข้อตกลงในการสัมภาษณ์และบันทึก สื่อโซเชียล	152
ภาคผนวก ค ตารางแสดงรายชื่อบุคคลที่สัมภาษณ์ในการศึกษาวิจัยภาคสนาม	154
ภาคผนวก ง ภาพถ่ายที่ได้จากการลงพื้นที่ภาคสนาม	156
ภาคผนวก จ เรื่องเล่ารายกรณี	162
ประวัติผู้วิจัย	174

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แสดงความเชื่อมโยงของแนวคิดเกี่ยวกับทุนนิยม	15
2.2	เปรียบเทียบบริบทที่มาและแนวคิดหลักของอดัม สมิท คาร์ล มาร์กซ์ และจอห์น เมย์นาร์ด เคนส์	16
4.1	จำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามพื้นที่ (หน่วย: คน)	70
4.2	จำนวนแรงงานเมียนมาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จำแนกตามประเภท	71
4.3	แรงงานเมียนมาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามประเภทและประเภทกิจการ 5 อันดับแรกของจังหวัดกาญจนบุรีที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่มากที่สุด	71
5.1	สรุปลักษณะความแตกต่างระหว่างนายหน้าที่เป็นทางการและนายหน้าที่ไม่เป็นทางการ	85
5.2	เปรียบเทียบประเภทของนายหน้า	88
5.3	การใช้บริการนายหน้าของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่อำเภอท่ามะกา	90
6.1	สรุปประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติและมติคณะรัฐมนตรีในสมัยรัฐบาล คสช. ระหว่างปี พ.ศ. 2557-2562 (ระยะ 5 ปี) ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว	108
6.2	การเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในระหว่างปี พ.ศ. 2557-2562 (ระยะ 5 ปี)	110

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
2.1	แสดงความสัมพันธ์ของบริบทด้านต่างๆต่อวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติ สัญชาติเมียนมา	31
3.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	57
5.1	โครงสร้างความสัมพันธ์ตามกรอบแนวคิดของรัฐในปัจจุบัน	102
5.2	โครงสร้างความสัมพันธ์ที่ผู้วิจัยค้นพบในพื้นที่อำเภอท่ามะกา	103
5.3	แสดงรูปแบบของโครงสร้างในระบบนายหน้า	104
7.1	แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงอำนาจในระบบตลาดแรงงาน	126
7.2	แสดงวงจรของปรากฏการณ์นายหน้า	130

บทที่ 1

บทนำ

งานวิจัยเรื่อง “บทบาทของนายหน้าต่อวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาชุมชนแรงงานเมียนมาในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี” มีที่มาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย คำถามการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย และนิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

“แรงงานข้ามชาติ” หรือ “แรงงานต่างด้าว” ตามภาษาราชการของประเทศไทย คือปรากฏการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่ง โดยมีลักษณะที่มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมหรือวัฒนธรรมใหม่ผ่านกลไกของการว่าจ้างงาน การเคลื่อนย้ายดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้ทุกแห่งทั่วโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งทุนนิยมโลกาภิวัตน์ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อน การคมนาคมสื่อสารสามารถเชื่อมต่อถึงกันได้โดยง่าย แรงงานจึงสามารถเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่ง โดยปราศจากอุปสรรคในการเดินทางดังเช่นในอดีต ระบบทุนนิยมโลกาภิวัตน์ได้บูรณาการระบบเศรษฐกิจโลกเป็นระบบเศรษฐกิจระหว่างประเทศ เชื่อมโยงเครือข่ายด้วยระบบคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ผลักดันให้ประเทศต่างๆมีการเปิดเสรีทางการค้าภายใต้สมมติฐานว่า การเปิดเสรีดังกล่าวจะทำให้เศรษฐกิจและการบริโภคของประเทศมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชากรต่อไป

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่พยายามปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ และมีความพยายามในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับโลก เช่น การเข้าเป็นสมาชิกสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asian Nations) และองค์การการค้าโลก (WTO) เป็นต้น รวมถึงการเข้าร่วมก่อตั้งสมาคมอาเซียน (ASEAN) เมื่อปี พ.ศ. 2510 และได้พัฒนาความร่วมมือเรื่อยมา กระทั่งล่าสุดเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2558 ผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนได้ตกลงร่วมกันจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจ

อาเซียน (ASEAN Economic Community) โดยมีข้อตกลงความร่วมมือ 3 เสาหลัก ประกอบด้วย ประชาคมความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคม-วัฒนธรรมอาเซียน (กระทรวงการต่างประเทศ, 2556)

การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีใน 5 ด้าน ได้แก่ สินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานฝีมือ แม้ว่าความตกลงดังกล่าวจะไม่ครอบคลุมกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) แต่อย่างไรก็ตาม การที่ประเทศสมาชิกมีพรมแดนติดกันและมีการเชื่อมโยงเครือข่ายการคมนาคมถึงกัน ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางบก ระหว่าง 7 ประเทศ ได้แก่ เมียนมา ไทย ลาว กัมพูชา เวียดนาม มาเลเซีย และสิงคโปร์ รวมถึงทางน้ำและทางอากาศ ระหว่าง 3 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และบรูไน ส่งผลให้การเดินทางไปมาระหว่างกันทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายเป็นเรื่องง่าย และมีแนวโน้มของจำนวนประชากรผ่านเข้า-ออกระหว่างประเทศ (ในทั้งสองรูปแบบ) เพิ่มมากขึ้น ซึ่งแท้จริงแล้ว การเคลื่อนย้ายแรงงานภายในอาเซียน โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เพื่อเป็นการตอบสนองภาวะขาดแคลนแรงงานในประเทศปลายทาง ในประเทศไทยเองก็มีการเคลื่อนย้ายเข้ามาของแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน อาทิ สปป.ลาว เมียนมา และกัมพูชา จำนวนมาก เพื่อตอบสนองการขาดแคลนแรงงานที่ต้องใช้กำลัง หรือเป็นงานหนัก

ในปัจจุบันสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานถือเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ประเทศไทยต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติอย่างเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากมีหลายปัจจัยที่ส่งเสริมให้สถานการณ์ดังกล่าวมีความรุนแรงมากขึ้นทุกปี จากการศึกษาของ กรมการจัดหางาน (2560) พบว่า ปัจจุบันตลาดแรงงานในประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และเชิงภูมิศาสตร์ กล่าวคือ ในเชิงปริมาณ ถือว่ามีความต้องการแรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานหรือปริมาณแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน ซึ่งมีสาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรภายในประเทศไทย อ้างอิงจากการศึกษาของ เสาวณี จันทะพงษ์ และ กรวิทย์ ดันศรี (2556) ระบุว่า ในภาพรวมประเทศไทยมีอัตราการเจริญพันธุ์ลดลง โดยล่าสุดในปี 2553 สตรีที่อยู่ในวัยเจริญพันธุ์ให้กำเนิดบุตรเพียงร้อยละ 1.6 ซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำกว่าอัตราการทดแทนประชากร ส่งผลให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้คาดว่าภายในปี 2573 สัดส่วนของกำลังแรงงานที่มีอายุระหว่าง 15-64 ปี จะลดลงอย่างน้อยร้อยละ 3 จากเดิมร้อยละ 71.5 ในปี 2553 นอกจากนี้ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2560) ยังระบุว่า ในไตรมาสที่ 2 ปี 2560 พบประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปในสัดส่วนที่สูงที่สุดคือ ร้อยละ 20.10 รองลงมาคือ ประชากรที่มี

อายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวนร้อยละ 19.27 ซึ่งการที่มีกำลังแรงงานในกลุ่มประชากรที่สูงอายุในสัดส่วนที่สูงแสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยมีกำลังแรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการแรงงานของภาคอุตสาหกรรมต่างๆที่มีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มขึ้น ในเชิงคุณภาพ เป็นผลมาจากความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนของประเทศ กล่าวคือ ผู้ประกอบการไม่สามารถหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการได้ เนื่องจากปัญหาด้านทักษะความรู้และความสามารถของแรงงาน นอกจากนี้ ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยยังคงลงทุนในเทคโนโลยีการผลิตในระดับที่ต่ำมาก ทำให้มีรูปแบบอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเข้มข้น โดยเฉพาะแรงงานในระดับล่างในเชิงภูมิศาสตร์ เนื่องจากภูมิภาคมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูง แต่แรงงานในประเทศมีจำนวนไม่เพียงพอหรือมีทักษะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการ ทำให้ต้องมีการเคลื่อนย้ายแรงงาน

นอกจากข้อมูลดังที่แสดงข้างต้นแล้ว การศึกษาของสำนักวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม โดย อภิชุทธ์ อำนวยกาญจนสิน (2559) ยังพบว่า ด้วยการที่ประเทศไทยมีระดับการพัฒนาที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้เกิดช่องว่างทางเศรษฐกิจระหว่างกันมาก ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติจากประเทศใกล้เคียงเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรม ประมง ผู้รับใช้ในบ้าน กรรมกร รวมถึงงานที่มีความเสี่ยง ลำบาก และสกปรกในโรงงานอุตสาหกรรมหลายประเภท และด้วยการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของประชากรทำให้ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย จำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ เพื่อมาทดแทนในตำแหน่งงานที่แรงงานไทยไม่ทำหรือมีแรงงานไทยบางส่วนที่ต้องการทำแต่ต้องการค่าตอบแทนที่สูงและมีเงื่อนไขการทำงานมาก โดยเฉพาะงานประเภท 3D กล่าวคือ กลุ่มงานที่ยาก (Difficult) อันตรายและมีความเสี่ยง (Dangerous) รวมถึงสกปรก (Dirty)

แม้ว่าประเทศไทยจะมีการวางนโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ โดยเริ่มจากการอนุญาตให้แรงงานสัญชาติเมียนมาที่อยู่ตามแนวชายแดนไทย-เมียนมา เข้ามาทำงานในจังหวัดชายแดน 10 จังหวัด 27 อาชีพ จากนั้นจึงประกาศขยายขอบเขตพื้นที่ รวมถึงประเภทกิจการที่สามารถทำงานได้ และเริ่มดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองตามมติคณะรัฐมนตรีจากนั้นเป็นต้นมา โดยตำแหน่งงานที่อนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างด้าวได้ ได้แก่ งานกรรมกรทั่วไป งานรับใช้ในบ้าน และกิจการประมงทะเล เป็นต้น แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ไขสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นทุกปีได้ โดยเฉพาะในกิจการอาหารและอาหารสัตว์ รวมถึงกิจการก่อสร้างรัฐบาลจึงได้เร่งดำเนินการให้มีการนำเข้าแรงงานข้ามชาติภายใต้บันทึกความเข้าใจ หรือ MoU ระหว่างประเทศ ที่จัดทำขึ้นระหว่างประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง ปัจจุบันได้จัดทำความ

ร่วมมือด้านแรงงานเพื่อนำเข้าแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ทั้งนี้ แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ถือเป็นกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีจำนวนมากที่สุดในตลาดแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน

แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาจัดเป็นกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือที่เป็นที่ต้องการและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อตลาดแรงงานของประเทศไทย ปัจจุบันสามารถพบเห็นแรงงานกลุ่มนี้ได้ทั่วไปแทบจะทุกจังหวัดทั่วประเทศ จนเสมือนว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทยไปแล้ว โดยที่แรงงานกลุ่มนี้มีความแตกต่างจากแรงงานข้ามชาติสัญชาติอื่นๆ อาทิ ลาวและกัมพูชา กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาจัดเป็นกลุ่มแรงงานที่มีลักษณะเฉพาะตัว มีปัญหาด้านภาษาและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม รวมถึงปัญหาด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐค่อนข้างมากเมื่อเทียบกับแรงงานสัญชาติลาวและสัญชาติกัมพูชา จากการศึกษาของ อภิชาติ สุวรรณรัตน์ และ เกียรติภา บุญปรากฏ (2556) ระบุว่า แรงงานสัญชาติลาวไม่มีปัญหาในการปรับตัวด้านภาษา เนื่องจากมีการรับสื่อที่เหมือนกันกับประเทศไทยและการใช้ภาษามีความคล้ายคลึงกันมากกับภาษาอีสานของประเทศไทย การสื่อสารระหว่างกันจึงแทบจะไม่มีอุปสรรค ในขณะที่แรงงานสัญชาติกัมพูชานั้นได้รับการเตรียมตัวจากรัฐบาลกัมพูชาค่อนข้างดีก่อนที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ในส่วนของการเข้าสู่การจ้างงาน แรงงานเมียนมามีวิธีการเข้าสู่การจ้างงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ส่วนใหญ่จะได้รับคำแนะนำจากญาติพี่น้อง เพื่อน หรือเครือข่ายที่อยู่ในประเทศไทยอยู่แล้ว จากการศึกษาของ สุรัชณี เคนสุโพธิ์ (2560) ทำให้ทราบว่า กระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติ อาจจะมีทั้งแบบที่เข้าสู่การจ้างงานด้วยตนเอง คือหาข้อมูลเองและเดินทางเข้ามาหางานทำในประเทศไทยเอง และแบบที่ผ่านนายหน้าแรงงาน ทั้งนี้แบบที่ผ่านนายหน้าแรงงานจะมีด้วยกัน 3 ลักษณะคือ 1) นายจ้างจ่ายค่านายหน้าให้กับบุคคลที่นำพาแรงงานข้ามชาติเข้ามาให้ 2) แรงงานข้ามชาติจ่ายเงินให้กับนายหน้าโดยตรง และ 3) แรงงานข้ามชาติจ่ายเงินให้กับนายหน้าเพื่อให้พาเข้าประเทศไทย แต่ต้องหางานทำเอง

จากการที่แรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานเมียนมา เป็นกลุ่มคนที่ถูกกีดกันจากการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านการจ้างงานในประเทศไทย (ณัฐนันท์ ทองทรัพย์, 2559) ได้นำไปสู่การยกระดับความสำคัญของนายหน้าในฐานะของตัวกลางที่เข้ามาช่วยประสานงานด้านต่างๆ เปรียบเสมือนตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้าง (ตัวแรงงานเอง) นายจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะช่วยให้แรงงานข้ามชาติสามารถทำงานและอยู่อาศัยในประเทศไทยได้ง่ายขึ้น แต่ทว่าคำว่า “นายหน้า” ซึ่งส่วนใหญ่ในความเข้าใจของคนทั่วไปแล้วมักจะหมายถึงนายหน้าขนส่งแรงงาน

กลายเป็นเป็นส่วนหนึ่งของการผลิตซ้ำทางข้อมูล และตกอยู่ภายใต้วาทกรรม “นายหน้าเถื่อน” ที่มีเค้าโครงเรื่องมาจากกรณีที่แรงงานข้ามชาติเข้ามาในประเทศไทยแบบไม่เป็นทางการและผิดกฎหมายโดยมีนายหน้าเหล่านี้คอยช่วยเหลือดำเนินการ แลกกับการถูกขูดรีดทางเศรษฐกิจ หลายครั้งมีการนำเสนอภาพของการทารุณกรรมแรงงานที่ถูกทำให้เป็นหนี้และต้องทำงานชดใช้หนี้จนกว่าจะหมดหนี้เหล่านี้เป็นสิ่งที่สามารถพบเห็นได้ทั่วไปตามหน้าหนังสือพิมพ์ หรือผ่านทางสื่อต่างๆ ของประเทศไทย

มีการศึกษาวิจัยหลายชิ้นที่อ้างอิงข้อมูลเกี่ยวกับนายหน้าแรงงาน โดยส่วนใหญ่มักจะเป็นข้อมูลในแง่ลบ สิริรัฐ สุกันธา (2557) กล่าวว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ต้องอาศัยนายหน้าแรงงานในการเข้ามา ในประเทศไทย และแม้ว่าการเข้ามาโดยผ่านบริษัทจัดหางานที่ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องจะมีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเมื่อเทียบกับการอาศัยนายหน้าแรงงาน แต่แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาส่วนใหญ่ก็ยอมจ่ายเงินให้กับนายหน้าแรงงาน เนื่องจากไม่ชำนาญเส้นทางและต้องการการอำนวยความสะดวกด้านการประสานงานเพื่อขอใบอนุญาตทำงานในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับบึงปอนด์ รักอำนวยกิจ (2552) ที่ชี้ให้เห็นว่า ความล้มเหลวของกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ตาม MoU เกิดจากปัญหาด้านต้นทุนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อันเป็นผลมาจากกฎระเบียบต่างๆ ที่ไม่ยืดหยุ่นและไม่สอดคล้องกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ส่งผลให้แรงงานไม่เห็นความสำคัญของการเข้าสู่กระบวนการนำเข้าแรงงานโดยรัฐ แต่เลือกที่จะเข้ามาในประเทศไทยแบบผิดกฎหมาย

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาหาข้อเท็จจริงว่า บทบาทที่แท้จริงของนายหน้าเหล่านี้คืออะไร? พวกเขา มีเพียงบทบาทในการนำพาแรงงานสัญชาติเมียนมาข้ามพรมแดนและจัดหางานให้เท่านั้น หรือมีบทบาทอื่นๆ ร่วมด้วย รวมถึงประเด็นที่ว่า ทำไมนายหน้าจึงมีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของแรงงานเมียนมา? อันจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อการจัดทำคู่มือการบริหารจัดการการให้บริการของนายหน้าต่อแรงงานเมียนมาที่ถูกต้องเหมาะสมต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาประเภทและบทบาทของนายหน้าต่อวิถีชีวิต (การใช้ชีวิตและการทำงาน) ของแรงงานเมียนมาในชุมชนไผ่ดำ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาภาพรวมของสถานการณ์แรงงานเมียนมาในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ในปี พ.ศ. 2562 ทั้งในบริบทด้านการจ้างงานและด้านการใช้ชีวิต

1.3 คำถามการวิจัย

ทำไมนายหน้าจึงมีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของแรงงานเมียนมา?

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

เพื่อให้สามารถศึกษาสถานการณ์ของแรงงานเมียนมาในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี ได้อย่างรอบด้าน รวมถึงสามารถสะท้อนบทบาทของนายหน้าแรงงานให้ครอบคลุมทุกมิติ การวิจัยครั้งนี้จึงเลือกสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยมีผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

1.4.1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) คือ

แรงงานข้ามชาติ หมายถึง แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาทำงานและอยู่อาศัยในบริเวณชุมชนไวด้า ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ทั้งผู้ที่มีใบอนุญาตทำงานและผู้ที่ไม่ได้ใบอนุญาตทำงาน ทั้งนี้ หากแรงงานคนไหนไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ ผู้วิจัยจะขอใช้บริการจากล่ามแปลภาษาในพื้นที่ในการอำนวยความสะดวกระหว่างการสัมภาษณ์

นายหน้า หมายถึง ผู้ที่ให้บริการอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ ให้กับแรงงานเมียนมาที่เข้ามาทำงานและพักอาศัยในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี โดยได้รับค่าตอบแทนตามที่ตกลงกันไว้ ทั้งนี้ หมายรวมถึงนายหน้าทั้งแบบที่มีการขึ้นทะเบียนและไม่มีการขึ้นทะเบียนไว้กับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

1.4.1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลรอง ประกอบด้วย

เจ้าหน้าที่ของรัฐ หมายถึง พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี และมีความเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ อาทิ พนักงานตรวจคนเข้าเมือง บุคลากรของสำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานประกันสังคมจังหวัด และบุคลากรด้านสาธารณสุข เป็นต้น

ผู้แทนภาคประชาสังคม หมายถึง เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานหรือองค์กรภาคประชาสังคม (CSO) ในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี

1.4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

เลือกศึกษาในพื้นที่ชุมชนไวด้า หมู่ที่ 7 บ้านหัวพงษ์ ตำบลแสนตอ อำเภотаมะกา จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งเป็นชุมชนที่มีแรงงานข้ามชาติจากสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาเข้ามาทำงานอยู่มาก

1.4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษารอบคลุมเนื้อหาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่อำเภотаมะกา จังหวัดกาญจนบุรี บริบทการทำงาน การทำงาน และการใช้ชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่ รวมถึงบทบาทของนายหน้าที่มีต่อการใช้ชีวิตและการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้

1.4.4 ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการในระหว่างเดือนธันวาคม 2560 ถึง เดือนกรกฎาคม 2562 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 1 ปี 8 เดือน โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ประกอบด้วย ช่วงที่ 1 – การศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ช่วงที่ 2 – การเก็บข้อมูลภาคสนาม และช่วงที่ 3 – การแปลผล สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

บทบาท หมายถึง การดำเนินการด้านต่างๆของนายหน้าที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาซึ่งอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ หรืออาจเป็นการให้บริการแก่แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาเป็นครั้งคราวตามที่ตกลงกัน ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา มีความสะดวกสบายในการดำเนินชีวิตมากขึ้น หรืออาจทำให้ต้องตกเป็นเหยื่อของกระบวนการค้ามนุษย์ก็ได้

นายหน้า หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการประสานงานด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเดินทาง การจัดหาที่พัก การจัดหาที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล และอำนวยความสะดวกด้านความเป็นอยู่ให้แก่แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยได้รับค่าตอบแทนตามที่ได้ตกลงกันไว้

เครือข่ายสังคม หมายถึง ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง หรือคนรู้จักที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมกับแรงงานข้ามชาติ และสามารถให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาในการหางานและการเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้

ชุมชนไวด้า หมายถึง ชุมชนหนึ่งที่ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ 7 บ้านหัวพงษ์ ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งเป็นชุมชนที่มีแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา เข้ามาทำงานและพักอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก

วิถีชีวิต หมายถึง การดำเนินชีวิต/ การดำรงชีวิต/ รูปแบบ/ แบบแผนของการดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่อยู่ในพื้นที่ชุมชนไวด้า ซึ่งครอบคลุมถึงการดำเนินชีวิตตั้งแต่เกิดจนตายในระหว่างที่ทำงานและพักอาศัยอยู่ในประเทศไทย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ได้รับทราบข้อมูลและทำความเข้าใจในรูปแบบและกระบวนการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ชุมชนไวด้า อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

1.6.2 ได้รับทราบสถานการณ์แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่ชุมชนไวด้า อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เข้าใจในวิถีชีวิตและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้บริการนายหน้าของแรงงานเมียนมาในพื้นที่

1.6.3 สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปนำเสนอต่อสาธารณะและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมหาแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการจัดทำคู่มือการบริหารจัดการการให้บริการของนายหน้าต่อแรงงานเมียนมาซึ่งมีลักษณะเฉพาะ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของนายหน้าต่อวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาชุมชนแรงงานเมียนมาในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีทางด้านสังคมที่สอดคล้องกับแนวคิดและหัวข้อวิจัยหลายแนวคิด และได้ใช้ทฤษฎีและแนวคิดดังกล่าวมาช่วยในการอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมที่ค้นพบจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักการทางวิชาการมากขึ้น เพื่อให้สามารถวิเคราะห์และแปลผลการวิจัยได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แนวคิดและทฤษฎีที่ช่วยในการอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย

- 2.1 ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองแนวมาร์กซิสต์
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับโลกาภิวัตน์ ระบบเศรษฐกิจทุนนิยม และตลาดแรงงาน
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนและทุนทางสังคม
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติ
- 2.6 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวาทกรรมนายหน้าและการค้ามนุษย์

ในส่วนของแนวคิดและทฤษฎีที่ได้ศึกษาและใช้ในการวิจัยนั้น ผู้วิจัยเลือกที่จะเสนอแนวคิดและทฤษฎีหลักๆที่จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการอ้างอิงหรือการย้อนแย้ง รวมทั้งแนวคิดที่ใกล้เคียงกันเพื่อจะได้เอามาเป็นกรอบในการทำวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองแนวมาร์กซิสต์

หากจะสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นชายขอบและสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่เท่าเทียมของแรงงานข้ามชาติ ผู้วิจัยคงจะละเลยที่จะศึกษาทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองตามหลักของคาร์ล มาร์กซ์ (Marx, 1977) ไม่ได้

คาร์ล มาร์กซ์ (Marx, 1977) เป็นนักปรัชญาซึ่งมีแนวคิดทางการเมืองที่เพื่อชนชั้นล่างหรือชนชั้นที่ถูกกดขี่ โดยมองว่าความวุ่นวายและความขัดแย้งทั้งปวงเกิดจากการกดขี่ขูดรีด เอาเปรียบ

ของชนชั้นปกครอง อันเป็นผลพวงมาจากระบบชนชั้นของสังคมนิยมและโครงสร้างทางเศรษฐกิจของผู้มีอำนาจ รวมถึงมองปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคมต่างๆ ในฐานะของกลไกขับเคลื่อนซึ่งมีพลวัต มีการเคลื่อนที่ไปเรื่อยๆ ของพลังที่ต่อต้านขัดแย้งกัน (Antithetical Forces) ประวัติศาสตร์ของสังคมที่ผ่านมาทั้งหมด เป็นประวัติศาสตร์ของการต่อสู้ทางชนชั้น ระหว่างนายกับทาส คนชั้นปกครองกับคนชั้นต่ำ ผู้กดขี่กับผู้ถูกกดขี่ โดยจะเห็นได้ว่า นายทุนยังคงเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต ในขณะที่การดำรงชีวิตของผู้ใช้แรงงานซึ่งแม้ว่าจะไม่ได้มีความเป็นทาสเหมือนเมื่อก่อน แต่ก็ยังคงต้องขึ้นอยู่กับนายทุน เพราะแรงงานต้องการขายแรงงานของตนแก่นายทุน กระทั่งเปิดโอกาสให้นายทุนเหล่านี้เอารัดเอาเปรียบ กดขี่ขูดรีด ในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป โดยที่รากฐานของกระบวนการขูดรีดดังกล่าวได้ก่อรูปขึ้นมาผ่านความสัมพันธ์ทางการผลิตแบบชนชั้น กล่าวคือ ในมุมมองของมาร์กซ์ มนุษย์ดำรงชีวิตร่วมกันภายใต้ความสัมพันธ์ซึ่งอยู่บนพื้นฐานปัจจัยการผลิตต่างๆ และเมื่อใดก็ตามที่มีการผลิตผลผลิตส่วนเกิน (Surplus) ออกมาได้มากกว่าความจำเป็น เมื่อนั้นจะเริ่มมีกลุ่มคนที่เข้ามาครอบครองผลผลิตส่วนเกินนั้น โดยตั้งตนเป็นชนชั้นปกครองหรือชนชั้นผู้ครอบงำ (Dominant Class) เพื่อที่จะเอาผลประโยชน์จากการผลิตนั้นไป

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ของมาร์กซ์มีจุดตั้งต้นในการอธิบายและวิเคราะห์ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ในสังคมผ่าน “กระบวนการทางชนชั้น” โดยโครงสร้างทางชนชั้นแบบทุนนิยมจะประกอบไปด้วยสังคมนกลุ่มย่อย ได้แก่ ผู้ผลิตแรงงานส่วนเกิน และผู้ที่ได้รับหรือดูดซับแรงงานส่วนเกินนั้น ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ในกระบวนการผลิตสินค้า แรงงานเป็นผู้สร้างมูลค่าของสินค้าผ่านการขายแรงงานให้นายทุน แต่มูลค่าที่เกิดขึ้นหลังจากผ่านกระบวนการผลิต ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างแรงงานและเครื่องจักร จะมีมูลค่าสูงกว่าค่าตอบแทนที่แรงงานได้รับหรือมูลค่าที่แรงงานใช้ในการบริโภคเพื่อการดำรงชีวิตเสมอ และเพื่อให้ระบบความสัมพันธ์ทางการผลิตระหว่างแรงงานกับนายทุนยังคงดำรงอยู่ได้ นายทุนจึงต้องจัดสรรมูลค่าส่วนเกินที่ได้รับจากการผลิตนั้นให้แก่ชนชั้นของตนต่อไปซึ่งไม่ได้เป็นผู้ลงมือผลิต แต่มีส่วนสำคัญที่ทำให้ระบบยังคงอยู่ (ปกป้อง จันวิทย์, สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, อิศร์กุล อุณหเกตุ, และกิตติพงษ์ สนธิสัมพันธ์, 2557)

คาร์ล มาร์กซ์ (Marx, 1977) มุ่งเน้นการอธิบายในส่วนของระบบเศรษฐกิจเป็นสำคัญ โดยเน้นย้ำถึงความหนักแน่นของทฤษฎีผ่านการใช้ปรัชญาวิภาษวิธี (Dialectic) และวัตถุนิยมประวัติศาสตร์ แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกแปลกแยกของชนชั้นกรรมาชีพที่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากชนชั้นนายทุนซึ่งเป็นกลุ่มที่ได้รับผลประโยชน์จากแรงงานส่วนเกินหรือมูลค่าส่วนเกินที่เกิดจากน้ำพักน้ำแรงของแรงงาน ผ่านระบบกลไกเศรษฐกิจแบบทุนนิยม มุ่งเน้นให้พิจารณาความสัมพันธ์

ระหว่างมนุษย์แทนที่จะพิจารณาสิ่งที่เป็นนามธรรมอย่างความสัมพันธ์ทางการผลิต (Production Relations) ซึ่งทำให้ชนชั้นแรงงานมีสถานะเหมือนวัตถุบางอย่างหนึ่งในการผลิต ถูกแทนที่ด้วยค่าแรงขั้นต่ำ และสามารถหาทดแทนได้ทั่วไป สังคมนิยมมักจะสร้างความสัมพันธ์ทางการผลิตที่จบไปด้วยมายาคติ กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคนในสังคมถูกแทนที่ด้วยความสัมพันธ์ระหว่างคนกับวัตถุ โดยมาร์กซ์คาดการณ์ว่า ณ จุดหนึ่งชนชั้นแรงงานจะสามารถเข้าใจถึงการเอารัดเอาเปรียบนี้ และรวมตัวกันเพื่อล้มล้างระบบทุนนิยม แสวงหาการปกครองที่เท่าเทียม ภายใต้ระบบการปกครองแบบใหม่ได้ในที่สุด (ณัฐพล ลิปิปันซ์, 2554, น. 35)

ในมุมมองของมาร์กซ์ การที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงโลกได้ต้องอาศัย “การปฏิบัติการทางสังคม” ซึ่งในกระบวนการนี้จำเป็นต้องอาศัยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ อย่างรอบด้าน เพื่อค้นหาให้ลึกถึงต้นตอแห่งความทุกข์ยากทั้งปวง จึงต้องตั้งคำถามและมีความสงสัยในทุกอย่าง เพื่อที่จะสามารถทำการวิพากษ์ได้อย่างถึงรากถึงโคน มาร์กซ์มีหัวใจแห่งการวิพากษ์ ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการค้นหาความจริง เขาไม่ได้เพียงแค่วิพากษ์แต่ยังเสนอทางออกว่า ในเมื่อต้นตอของปัญหาอยู่ในระบบ การปรับปรุงเพียงเล็กน้อยไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หากแต่จะต้องยกเลิกระบบเก่าเพื่อที่จะสร้างระบบใหม่ สร้างสังคมที่ไร้ซึ่งความแปลกแยก เป็นสังคมใหม่แห่งอิสรภาพที่ปราศจากการกดขี่ขูดรีด และคนในสังคมได้รับความเป็นมนุษย์กลับคืนมา

สำหรับหลักการของมาร์กซ์ตามวิธีคิดแบบเศรษฐศาสตร์การเมืองดังที่ปรากฏในงานของปริชา เปี่ยมพงศ์สานต์ (อ้างถึงใน โอฬาร ถิ่นบางเตียว, ม.ป.ป., น. 11) สามารถสรุปได้เป็น 3 ข้อ ดังนี้

1) เราไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงหรือมองข้ามความสำคัญของการวิเคราะห์ในเรื่องผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจได้ หากจะวิเคราะห์ระบบเศรษฐกิจ ซึ่งอาจมีทั้งมิติที่สอดคล้องและมิติที่ขัดแย้งกันอยู่ในการแลกเปลี่ยนที่บุคคลทั้งสองฝ่ายได้รับผลประโยชน์บางอย่างร่วมกัน แต่อาจไม่เท่ากัน ฝ่ายที่มีอำนาจและทรัพยากร รวมถึงมีอิทธิพลมากกว่า ย่อมได้รับผลประโยชน์มากกว่า ซึ่งความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นจากการแบ่งผลประโยชน์จะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจของบุคคลเหล่านี้

2) หากจะวิเคราะห์เรื่องการแลกเปลี่ยนและการแบ่งผลประโยชน์ เราสามารถที่จะวิเคราะห์ในส่วนของการทำงานและพฤติกรรมมนุษย์ทั้งในระดับปัจเจกชนและกลุ่มชน โดยที่มาร์กซ์จะมุ่งเน้นในการวิเคราะห์ผ่านชนชั้นทางเศรษฐกิจ เช่น กลุ่มแรงงานกับกลุ่มนายทุน เพราะมองว่ากลุ่มชนที่อยู่ในชนชั้นเดียวกันมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมเหมือนกัน มีความต้องการ มีความใฝ่ฝัน รวมถึงมีวิถีชีวิตแบบเดียวกัน

3) มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในระบบเศรษฐกิจตลอดเวลา โดยที่ในระบบทุนนิยมนั้น ตัวจักรสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ก็คือ การสะสมทุน เมื่อมีการสะสมทุนเพิ่มขึ้น ก็จะก่อให้เกิดการขยายตัวของอุตสาหกรรมซึ่งนำไปสู่การเติบโตของเมืองใหญ่ ตามมาด้วยวิถีชีวิตแบบใหม่ท่ามกลางการบริโภคที่ฟุ้งเฟ้อ สิ่งเหล่านี้กระตุ้นให้เกิดการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างกว้างขวาง ดังนั้น ลักษณะสำคัญประการหนึ่งของเศรษฐศาสตร์การเมืองแนวมาร์กซิสต์คือ การวิเคราะห์เชิงระบบและการมองมิติของการเปลี่ยนแปลง

ต่อมานักวิชาการหลายท่านได้นำเอาแนวคิดแบบมาร์กซิสต์มาทำการพัฒนาใหม่ อาทิ สำนักทฤษฎีวิพากษ์ (Critical Theory) ของสำนักแฟรงก์เฟิร์ต (Frankfurt School) ในประเทศเยอรมนี และเศรษฐศาสตร์การเมืองแนวมาร์กซิสต์ใหม่ (Neo-marxist Political Economy) ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ นั่นคือ ประการที่ 1 - ให้ความสนใจกับสังคมของประเทศโลกที่สามมากกว่าประเทศที่เจริญแล้ว ประการที่ 2 - มีแนวโน้มที่จะมองระบบทุนนิยมในแง่ลบ เนื่องจากมองว่า ระบบทุนนิยมได้สร้างความด้อยพัฒนาให้แก่ประเทศโลกที่สาม และทำให้เกิดการกดขี่ขูดรีดเอามูลค่าส่วนเกินไปจากชนชั้นแรงงาน และ ประการที่ 3 - ให้ความสนใจในการศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมืองระหว่างประเทศมากกว่าแนวดั้งเดิม กล่าวคือ มุ่งพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศพัฒนาแล้วที่เป็นประเทศศูนย์กลางกับประเทศด้อยพัฒนา หรือประเทศชายขอบนอก (Peripheries) แต่ก็ได้ละทิ้งการพิจารณาในลักษณะองค์รวมและวิภาษวิธีเชิงประวัติศาสตร์ (ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร, 2551, น. 252)

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับโลกาภิวัตน์ ระบบเศรษฐกิจทุนนิยม และตลาดแรงงาน

หากจะอธิบายเกี่ยวกับโลกาภิวัตน์อย่างกว้างๆ อาจหมายถึงการที่โลกถูกเชื่อมโยงผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้มีความเป็นโลกเดียวกันทั้งทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน และการเงินเสรี ส่งผลให้ประชากรโลกถูกหล่อหลอมด้วยระบบวัตถุนิยมและบริโภคนิยม โดยมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการพัฒนา นอกจากนี้โลกาภิวัตน์ยังเกี่ยวกับกระบวนการที่ทำให้เกิดตลาดโลกเสรี มีการยกเลิกหรือลดกฎเกณฑ์บางอย่างที่เป็นอุปสรรคต่อการค้าและธุรกิจ เพื่อให้สามารถที่จะเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ แรงงาน และการลงทุน รวมถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ข้ามพรมแดนได้โดยสะดวก

อ้างอิงการศึกษาของ Scholte เมื่อปี ค.ศ. 2005 (พ.ศ. 2548) (อ้างอิงใน อารีย์ นัยพินิจ, ภัทรพงษ์ เกริกสกุล, และชงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร, 2557, น. 3) ได้อธิบายความหมายของ โลกาภิวัตน์ไว้ 5 แนวทาง ดังนี้

- 1) การที่ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศหรือความสัมพันธ์ข้ามพรมแดนระหว่างประเทศเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งแสดงถึงความเจริญเติบโตของการแลกเปลี่ยนและการพึ่งพากันระหว่างประเทศ
- 2) เกิดกระบวนการผนวกรวมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ หรือมีการทำให้เกิดเสรีมากขึ้นตามอุดมการณ์เสรีนิยม กล่าวคือมีการลดข้อจำกัดต่างๆ เช่น กฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการค้า ภาณินาเข้า-ส่งออกสินค้าระหว่างประเทศ รวมถึงระเบียบข้อกำหนดของการเคลื่อนย้ายของมนุษย์ข้ามพรมแดนระหว่างประเทศ
- 3) การทำให้เป็นสากล มีการแพร่ขยายของสิ่งต่างๆ เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และข้อมูลข่าวสารจากพื้นที่หนึ่งไปยังพื้นที่อื่นๆทั่วโลก
- 4) การทำให้เป็นตะวันตก มีความทันสมัย มีการแพร่ขยายของระบบทุนนิยม อุตสาหกรรมนิยม และรูปแบบต่างๆของตะวันตก ส่งผลให้วัฒนธรรมชุมชนถูกทำลายและสูญหาย เกิดการสร้างอาณาจักรของสิ่งที่เป็นตัวแทนของความทันสมัยขึ้นในพื้นที่ต่างๆ
- 5) การแบ่งเขตพื้นที่ใหม่ หรือการจัดรูปแบบภูมิศาสตร์ทางสังคมใหม่ เกิดความเชื่อมโยงของบุคคลในส่วนต่างๆของโลกมากขึ้น ผ่านข้อมูลข่าวสาร กิจกรรม การอพยพเคลื่อนย้าย และปฏิสัมพันธ์ต่างๆของมนุษย์ผ่านสื่อออนไลน์

2.2.1 เศรษฐกิจทุนนิยม

เมื่อกล่าวถึง “ทุนนิยม” อาจหมายถึงระบบเศรษฐกิจแบบหนึ่ง หรืออาจหมายถึงเศรษฐศาสตร์การเมืองแบบหนึ่งก็ได้ กล่าวคือ หากจะอธิบายในแง่ของระบบเศรษฐกิจแล้ว ทุนนิยม จะหมายถึง ระบบเศรษฐกิจที่มีทุนเป็นปัจจัยการผลิต โดยที่ระบบเศรษฐกิจทุนนิยมแบบดั้งเดิม หรือระบบเศรษฐกิจเสรีนิยม (Liberal Economy) นั้น เกิดจากแนวคิดของอดัม สมิท (ค.ศ. 1723-1790: พ.ศ. 2266-2333) (Smith, 1991) นักเศรษฐศาสตร์คนสำคัญของโลก อย่างไรก็ตาม ระบบเศรษฐกิจทุนนิยมที่ใช้กันอยู่ทั่วโลกในปัจจุบันมิได้เป็นระบบเศรษฐกิจตามแนวคิดของอดัม สมิท (Smith, 1991) แต่อย่างใด หากแต่เป็นการผสมผสานระหว่าง “ทุนนิยม” กับ “สังคมนิยม” ซึ่งมีลักษณะของการผูกขาด และการเอาตัวเอาเปรียบกันในระบบ จนบางครั้งอาจเรียกได้ว่าเป็น “ระบบนายทุน” เพราะนายทุนก็คือผู้ครอบครองและเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต รวมถึงเป็นผู้ที่ได้ประโยชน์จากระบบนี้มากที่สุด และแม้ว่าอดัม สมิท (Smith, 1991) ได้ริเริ่มความคิดเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจแบบตลาดเสรี (Free Market) ซึ่งมีลักษณะ

ใกล้เคียงกับทุนนิยมเอาไว้ แต่ผู้ที่ทำให้คำว่า ทุนนิยม เป็นที่รู้จักอย่างแท้จริงกลับเป็น คาร์ล มาร์กซ์ (ค.ศ. 1818-1883; พ.ศ. 2361-2426) (Marx, 1977)

คาร์ล มาร์กซ์ (Marx, 1977) ได้ชี้ให้เห็นถึงระบบเศรษฐกิจทุนนิยมโดยการอธิบายว่า ระบบเศรษฐกิจนี้ถือเป็นรูปแบบการผลิตหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยการผลิตในอดีต กล่าวคือ “ทุน” กลายมาเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญในระบบนี้ ในขณะที่ในยุคทาส ทาสก็คือปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ส่วนในยุคศักดินา ที่ดินก็คือปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ดังนั้น ตามแนวคิดของ มาร์กซ์ ทุนนิยมจึงเป็นรูปแบบการผลิตหนึ่งที่มีทุนเป็นปัจจัยการผลิตหลัก นั่นหมายความว่า ทุนหรือปัจจัยการผลิตจะอยู่ในการครอบครองของนายทุน โดยที่นายทุนก็จะจ้างคนงานมาทำงานกับปัจจัยการผลิตของตน เพื่อผลิตสินค้าและ/หรือบริการที่จะนำมาซึ่งผลประโยชน์และกำไร หรืออาจเรียกว่า “มูลค่าส่วนเกิน” แก่ผู้ที่เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต โดยที่แรงงานซึ่งเป็นผู้ผลิตที่แท้จริงกลับถูกกดขี่ขูดรีดเพื่อเอามูลค่าส่วนเกินนั้นไป ทุนนิยมที่มาร์กซ์ พูดถึงจึงสามารถสะท้อนระบบเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจริงได้มากกว่าแนวคิดดั้งเดิมของอดัม สมิธ (1991 อ้างถึงใน เฟาท์ และคณะ, 2558)

ตามที่ระบุในการศึกษาของ ฉัตรทิพย์ นาถสุภา (2557, น. 122-123) ได้มีการอธิบายไว้ว่า “ระบบนายทุน” ไม่ใช่ “ระบบเสรีนิยม” เนื่องจากในโลกเสรีนิยม ระบบเศรษฐกิจจะต้องประกอบไปด้วยหน่วยธุรกิจที่มีขนาดเล็กจำนวนมาก มีความเป็นอิสระ และมีการแข่งขันกัน ซึ่งเปรียบเสมือนโลกในฝัน แต่ความจริงแล้ว ระบบเศรษฐกิจกลับมีลักษณะของการรวมทุนให้อยู่ในมือของกลุ่มนายทุนจำนวนน้อย มีการผูกขาดกิจกรรมทางเศรษฐกิจ แต่สิ่งเหล่านี้เปิดโอกาสให้นายทุนสามารถนำเอาคำว่า เสรีนิยม มาบังหน้าได้ โดยที่คำว่า เสรีนิยม ในทัศนะของนายทุนหมายถึง การปล่อยให้ทำตามใจชอบ โดยที่รัฐไม่เข้ามาควบคุมหรือไม่เข้ามายุ่งเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจ ซึ่งขัดกับแนวคิดดั้งเดิมของนักเสรีนิยม สำนักนีโอคลาสสิก ที่มุ่งเน้นการอธิบายเกี่ยวกับเสรีนิยมว่า หมายถึง ระบบที่มีการแข่งขัน ไม่มีการผูกขาด หน่วยเศรษฐกิจในระบบมักมีขนาดเล็กและไม่มีอำนาจ แต่แนวคิดเหล่านี้มักผสมปนเปกัน ไม่อาจแยกได้อย่างแท้จริงว่า แบบไหนกันแน่ที่เรียกว่า “ระบบทุนนิยม” โดยที่ความต่างก็คือ ระบบนายทุนของมาร์กซ์ถือเป็นระบบหรือลัทธิทางเศรษฐกิจที่เรียกว่า “ทุนนิยมผูกขาด/ ทุนนิยมพวกพ้อง/ ทุนนิยมสามัญ” ซึ่งเป็นทุนนิยมที่เกิดขึ้นจริง ส่วนทุนนิยมตามแนวคิดของนักทฤษฎีเสรีนิยมคือระบบหรือลัทธิเศรษฐกิจที่เรียกว่า “ทุนนิยมเสรี” ซึ่งเป็นระบบเศรษฐกิจในโลกอุดมคติหรือเป็นอุดมการณ์ของทุนนิยมซึ่งยากที่จะเกิดขึ้นและยังไม่สามารถเกิดได้จริงในปัจจุบัน เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ผู้วิจัยจะขอแสดงความเชื่อมโยงของแนวคิดทุนนิยมดังรายละเอียดในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงความเชื่อมโยงของแนวคิดเกี่ยวกับทุนนิยม

ลำดับ	แบ่งตาม	ชื่อเรียกและประเด็นสำคัญ	รวมเรียกว่า
1.	แนวคิดเสรีภาพ/ เศรษฐศาสตร์ การเมือง (Political Economy)	เสรีนิยมเก่า/ เสรีนิยมคลาสสิก (Liberalism) กำเนิดราวศตวรรษที่ 17 - เน้นบทบาทของตลาดเสรีและการจำกัด บทบาทของรัฐให้น้อยที่สุด เพื่อให้กลไก ราคาเป็นตัวหลักในการขับเคลื่อน เศรษฐกิจ	“ทุนนิยม” (Capitalism)
		เสรีนิยมใหม่/ เสรีนิยมนีโอคลาสสิก (Neo- Leberalism) กำเนิดช่วงปี ค.ศ. 1980 (พ.ศ. 2523) - เน้นการบูรณาการร่วมกันของรัฐ เพื่อสร้าง ช่องทางการตลาดใหม่ๆ ไม่ว่าจะเป็นการ เปิดการค้าเสรี หรือการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	
2.	แนวคิดเศรษฐศาสตร์ (Economics)	เศรษฐศาสตร์คลาสสิก (Classical Economics) กำเนิดราวศตวรรษที่ 18 - แนวคิดเกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว ทฤษฎีมูลค่า ทฤษฎีค่าจ้าง การสะสมทุน ทฤษฎีค่าเช่า ทฤษฎีกำไร และกฎของเชย์	
		เศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก (Neo-Classical Economics) กำเนิดช่วงปี ค.ศ. 1870 (พ.ศ. 2413) - ใช้หลักการหน่วยสุดท้ายและทฤษฎี อรรถประโยชน์ของ วิลเลียม สแตนลีย์ เจวอนส์, คาร์ล เมนเกอร์ และลีโอเนอ วอลรัส เข้ามาในการวิเคราะห์ เศรษฐกิจ	

ที่มา: ผู้วิจัย, 2561

โดยที่นักเศรษฐศาสตร์หลัก 3 ท่านที่เป็นเจ้าของแนวคิดที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจทุนนิยม ในขณะที่วิชาเศรษฐศาสตร์มีการแตกแขนงไปตามนักคิดทางเศรษฐศาสตร์เหล่านี้ ได้แก่ ออดัม สมิท (Smith, 1991), คาร์ล มาร์กซ์ (Marx, 1977), และจอห์น เมย์นาร์ด เคนส์ (Keynes, 1935) ดังนั้น เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ผู้วิจัยจึงขอสรุปแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ทั้ง 3 ท่านนี้ ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบบริบทที่มาและแนวคิดหลักของอดัม สมิท คาร์ล มาร์กซ์ และจอห์น เมย์นาร์ด เคนส์

เจ้าของแนวคิด (ระบบทุนนิยม)	กำเนิดเมื่อ	บริบทเริ่มต้น	จุดมุ่งหมายหลัก	ความเกี่ยวข้องกับสังคม ประชาธิปไตย
อดัม สมิท (Adam Smith)	ราวศตวรรษที่ 18	พาณิชย์นิยมและ สมบูรณาญาสิทธิ ราชย์	เสรีภาพจากรัฐ และพาณิชย์นิยม	เสรีภาพและโมเดล ที่เน้นความร่วมมือ กัน
คาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx)	ราวศตวรรษที่ 19	การพัฒนา อุตสาหกรรมและ ความยากไร้ของ คนงาน	ปรับปรุง สภาพการณ์และ ปลดปล่อย แรงงานจากการ ถูกขูดรีด	โมเดล “งานที่มี คุณค่า” และ ประเด็นเรื่อง ความสมดุล ระหว่างแรงงาน กับทุน
จอห์น เมย์นาร์ด เคนส์ (John Maynard Keynes)	ค.ศ. 1930 (พ.ศ. 2473)	วิกฤตเศรษฐกิจ โลกและการ เกิดขึ้นของระบบ เผด็จการ	พิทักษ์ ประชาธิปไตย ด้วยการทำระบบ เศรษฐกิจและ ตลาดแรงงานให้ มีเสถียรภาพ	โมเดลเศรษฐกิจ แบบที่มีการ ประสานกันและ นโยบายเศรษฐกิจ เชิงรุก

ที่มา: เฟาท์ และคณะ, 2558, น. 21

ในส่วนของรัฐกับเศรษฐกิจเสรีนิยมใหม่นั้น อ้างถึงการศึกษาของ วัชรพล พุทธรักษา (2559) หน้า 16 คุณลักษณะของรัฐเสรีนิยมใหม่ไม่ได้นิยามโดยความสัมพันธ์ที่มีต่อตลาด แต่นิยามตามความสัมพันธ์ที่มีต่อ “ชนชั้น” เพราะรัฐทุนนิยมก็คือรากฐานแห่งรัฐเสรีนิยม และไม่ว่าจะมองแบบเสรีนิยมใหม่ หรือหลังเสรีนิยมใหม่ เป้าประสงค์ของรัฐก็ยังคงไม่เปลี่ยนแปลง นั่นก็คือ “การปกครองเหนือกำลังแรงงาน” เพราะรัฐก็เปรียบเหมือนกับคณะกรรมการบริหารของชนชั้นนายทุนนั่นเอง

2.2.2 ตลาดแรงงาน

แรงงาน หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ในกระบวนการผลิต ซึ่งอาจจะเป็นแรงงานที่ไม่มีความรู้ด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ หรือที่เรียกว่า แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) หรือเป็นแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน หรือที่เรียกว่า แรงงานฝีมือ (Skilled Labour) ก็ได้

ตลาดแรงงาน หมายถึง แหล่งพบปะกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อที่จะได้ตกลงเจรจาทำสัญญาการว่าจ้างระหว่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการตกลงด้วยวาจาและโดยลายลักษณ์อักษร กล่าวคือนายจ้างเป็นผู้ซื้อแรงงานซึ่งจะได้รับการบริการจากลูกจ้าง ส่วนลูกจ้างเป็นผู้ขายแรงงานและได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเป็นตัวแทนหรืออาจอยู่ในรูปแบบอื่นแล้วแต่การตกลง ดังนั้นกลไกของตลาดแรงงานจึงถูกควบคุมโดยอุปสงค์แรงงาน (Demand for Labour) และอุปทานแรงงาน (Supply of Labour) และเมื่อใดก็ตามที่อุปสงค์แรงงานเท่ากับอุปทานแรงงานก็จะทำให้เกิดดุลยภาพของตลาดแรงงานในที่สุด

ทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน จะเกี่ยวข้องกับจำนวนของแรงงานที่ผู้เสนอซื้อแรงงานหรือนายจ้างต้องการที่จะจ้างแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างที่แตกต่างกัน ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง อุปสงค์ของแรงงานจะขึ้นอยู่กับอุปสงค์ของสินค้าและบริการที่แรงงานนั้นถูกใช้ไปในการผลิต เมื่อในการผลิตสินค้าและบริการใดจำเป็นต้องใช้จำนวนแรงงานมากขึ้น อุปสงค์แรงงานก็จะมากขึ้นด้วย ดังนั้นอุปสงค์แรงงานจึงมีความสัมพันธ์กับตลาดสินค้าและบริการ รวมถึงตลาดปัจจัยการผลิตอื่นๆ อันประกอบด้วย ทุน ที่ดิน แรงงาน และผู้ประกอบการ ซึ่งถือเป็นอุปสงค์ร่วม (Joint Demand) ในการผลิตนั่นเอง (นราธิป ชุตินวงศ์, 2539)

ทฤษฎีอุปทานแรงงาน จะเกี่ยวข้องกับจำนวนแรงงานที่มีความประสงค์และมีความพร้อมที่จะเสนอขายแรงงานให้แก่ นายจ้าง ณ ระดับค่าจ้างที่แตกต่างกัน ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ทั้งนี้อัตราค่าจ้างมิใช่ปัจจัยเดียวที่มีผลต่ออุปทานแรงงาน แต่ยังประกอบด้วย สวัสดิการและรายได้อื่นที่ไม่ใช่

ค่าจ้าง ความพึงพอใจในแง่ของการพักผ่อน ความทันสมัยของเทคโนโลยี รวมถึงแนวทางการจัดเก็บภาษีและนโยบายของรัฐบาลด้วย

อย่างไรก็ดี หากพิจารณาตามกลไกสถาบัน ตามที่ได้กล่าวไว้ในงานของ ธเนศ ศรีวิชัยคำพันธ์ (2558) จะพบว่า ตลาดแรงงานยังคงห่างไกลจากความสมบูรณ์ เนื่องจากถือเป็นตลาดที่มีความละเอียดซับซ้อนและมีลักษณะเฉพาะตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยมองว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่ไม่สามารถขายขาดในแง่ของกรรมสิทธิ์ได้ เป็นเพียงการให้เช่าเพียงชั่วคราวเท่านั้น นอกจากนี้ ผู้ขายแรงงานหรือกรรมกรก็มีสิทธิในการตัดสินใจทำงาน เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ได้อย่างอิสระ รวมถึงไม่สามารถที่จะแยกสถานะด้านร่างกายและจิตใจออกจากแรงงานดังกล่าวได้ ดังนั้นหากต้องการปลดปล่อยแรงงานอย่างมีคุณภาพ ต้องพิจารณาเงื่อนไขต่างๆ ทั้งทางจิตวิทยาสังคม การเมือง และการบริหาร เพื่อให้เกิดเป็นกฎความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง

จากแนวคิดข้างต้นซึ่งสอดคล้องกับงานของ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2560) จึงสามารถแบ่งอุปทานแรงงานออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) อุปทานแรงงานที่พิจารณาจากอรรถประโยชน์ (The Utility Approach) กล่าวคือเป็นการพิจารณาจากมุมมองของอรรถประโยชน์หรือความพึงพอใจ (Utility) ของแต่ละบุคคล หรือแต่ละครอบครัวกับเวลาพักผ่อน (Leisure) เนื่องจากค่าจ้างมิใช่ปัจจัยเดียวที่มีผลต่อความพึงพอใจของแรงงาน แรงงานบางส่วนพร้อมที่จะสละรายได้เพื่อแลกกับการที่ได้พักผ่อน

2) อุปทานแรงงานที่พิจารณาจากกำลังแรงงาน (The Labour Force Approach) กล่าวคือ เป็นการพิจารณาจากมุมมองของขนาดและสัดส่วนของประชากรของประเทศใดประเทศหนึ่งที่อยู่ในวัยที่พร้อมจะทำงานและพึงพอใจที่จะทำงาน โดยที่หากประเทศใดประกอบด้วยคนวัยหนุ่มสาวเป็นส่วนใหญ่ ขนาดของกำลังแรงงานของประเทศนั้นก็จะมีมากนั่นเอง

หน้าที่ของตลาดแรงงานคือการทำให้แรงงานกับตำแหน่งงานที่ว่างอยู่มีความสอดคล้องกัน ซึ่งในความเป็นจริงแล้วถือเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้ยากมาก เนื่องจากความซับซ้อนของการหางานของคนทำงานและการบรรจุเข้ารับทำงานของผู้ว่าจ้าง โดยที่อาจมีสาเหตุมาจากการขาดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน หรืออาจเป็นเพราะแรงงานมีคุณสมบัติที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ก็ได้ ดังนั้น ตามที่ ธเนศ ศรีวิชัยคำพันธ์ (2558) ได้อธิบายไว้ในหนังสือ “เศรษฐศาสตร์แรงงาน” ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อกลไกการปรับตัวของตลาดแรงงานประกอบด้วย

1) ความสมบูรณ์ของสารสนเทศของตลาดแรงงาน กล่าวคือ ส่วนหนึ่งที่ทำให้แรงงานชนิดเดียวกันได้รับค่าจ้างไม่เท่ากันก็เพราะการได้มาซึ่งสารสนเทศหรือข้อมูลต่างๆล้วนมีต้นทุนค่าใช้จ่าย ซึ่งแรงงานบางกลุ่มไม่สามารถที่จะเข้าถึงข้อมูลเหล่านั้นได้

2) การกีดกันในตลาดแรงงาน กล่าวคือ ผู้ประกอบการบางกลุ่มมีอคติหรือมีอำนาจผูกขาดบางประการในการพิจารณารับแรงงานเข้าทำงาน ทำให้แรงงานบางส่วนไม่ได้รับการพิจารณา

3) ตลาดแรงงานภายใน หรือตลาดแรงงานทวิลักษณ์ (Dual Labour Market) กล่าวคือ ในการตัดสินใจเลือกคนงานอาจไม่ได้ถูกกำหนดโดยความสามารถของแรงงานเท่านั้น แต่อาจเป็นเพราะความพึงพอใจส่วนตัวของนายจ้าง โดยที่เมื่อพิจารณาตามประเภทของตลาดคือ ตลาดปฐมภูมิ (ค่าจ้างสูง มั่นคง) และ ตลาดทุติยภูมิ (ค่าจ้างต่ำ ไร้ความมั่นคง) จะพบว่าการโยกย้ายระหว่างตลาดทั้งสองประเภทไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะแม้ว่าแรงงานบางส่วนจะพยายามพัฒนาฝีมือแต่ก็ยังคงถูกจำกัดอยู่เฉพาะในส่วนของงานที่ไร้ฝีมือ เป็นต้น

4) การโยกย้ายแรงงาน กล่าวคือ เพื่อให้ตลาดเกิดความสมบูรณ์ แรงงานจะต้องสามารถโยกย้ายงานได้ เนื่องจากแรงงานย่อมมีความต้องการที่จะทำงานที่ได้ผลตอบแทนและมีสวัสดิการดีกว่าที่ทำอยู่เดิม

ประสิทธิภาพของตลาดแรงงานถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยยกระดับการพัฒนาประเทศและทำให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ตามนิยามของ World Economic Forum ได้กำหนดไว้ว่า ตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติ 3 ประการสำคัญ คือ 1) เป็นตลาดแรงงานที่มีความยืดหยุ่นและเอื้อให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากที่หนึ่งไปสู่อีกที่หนึ่งได้ อย่างสะดวกรวดเร็วและมีต้นทุนไม่มาก ทั้งนี้อาจเกิดความผันผวนในแง่ของค่าจ้างได้บ้างแต่ไม่ส่งผลกระทบต่อภาพรวม 2) สามารถจัดสรรให้แรงงานได้ทำงานในที่ซึ่งมีประโยชน์สูงสุดต่อเศรษฐกิจ และ 3) สามารถเสนอค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่แรงงาน จูงใจให้แรงงานทำงานอย่างเต็มศักยภาพ (คิลกะ ลัทธพิพัฒน์ และ จูติมา ชูเชิด, 2556)

นอกจากในแง่ของภาพรวมของตลาดแรงงานและประสิทธิภาพของตลาดแรงงานแล้ว อาจต้องมีการพิจารณาในส่วนของความล้มเหลวของตลาดด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความล้มเหลวของตลาด (Market Failure) หมายถึง การที่ตลาดไม่สามารถทำงานได้ตามกลไกเพื่อนำมาซึ่งการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ หรือสถานการณ์ที่ตลาดไม่สามารถนำมาซึ่งความต้องการของสาธารณะได้ โดยที่ความล้มเหลวของตลาดสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ได้แก่

ผลกระทบภายนอก (การไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมอย่างเพียงพอ) การจัดสรรสินค้าสาธารณะ (ในส่วนี้ก็ต้องมีรัฐบาลเข้ามา) การผูกขาดโดยธรรมชาติ (การผูกขาดด้วยเงินลงทุนในธุรกิจ) และ ข้อมูลข่าวสารในตลาดที่ไม่สมบูรณ์ ซึ่งปัจจัยหลังถือเป็นเหตุสำคัญที่รัฐต้องเข้ามามีบทบาทแทรกแซงทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้หากมองตามแนวคิดเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก รัฐจะมีบทบาททางเศรษฐกิจเพียงเพื่อแก้ปัญหาความล้มเหลวของตลาดเท่านั้น แต่หากมองตามแนวคิดเศรษฐศาสตร์กระแสตรงแล้วจะพบว่า “ความเท่าเทียม” และ “ความเป็นธรรม” เป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึง ภายใต้วามร่วมมือกันในสถาบันตลาดซึ่งถือเป็นสถาบันหนึ่งทางอุดมการณ์และวัฒนธรรม

ในการศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานข้ามชาติ ปัญหาความไม่สมมาตรของข้อมูลข่าวสารถือเป็นประเด็นหลักที่ทำให้แรงงานข้ามชาติถูกกีดกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮิวแมนไรท์วอตช์ (Human Rights Watch, 2004) ทั้งนี้ ความไม่สมมาตรของข้อมูลข่าวสาร (Asymmetric Information) หมายถึง สภาวะการณ์ที่บุคคลฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้เปรียบจากการมีข้อมูลข่าวสารเหนือกว่าอีกฝ่าย ซึ่งส่งผลให้เกิดการใช้ความได้เปรียบนั้นในการเอาเปรียบฝ่ายที่มีข้อมูลข่าวสารน้อยกว่า (ชยันต์ ตันติวัสดาการ, 2550) พฤติกรรมการฉกฉวยโอกาสในลักษณะนี้มักจะนำไปสู่ปัญหา Moral Hazard ตามมา กล่าวคือ การที่มีข้อมูลฉกฉวยโอกาสเอาเปรียบผู้ขาดข้อมูล โดยที่ฝ่ายที่เอาเปรียบมีพฤติกรรมที่ไม่สามารถตรวจสอบได้โดยผู้ถูกเอาเปรียบ (Unobserved Actions) (ลอยลม ประเสริฐศรี, 2557)

ในเชิงเศรษฐศาสตร์ ตลาดแรงงานก็เปรียบเสมือนการแข่งขันทางธุรกิจของผู้ประกอบการ โดยแรงงานก็ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะสามารถทำให้ธุรกิจเกิดความมั่นคงและสามารถแข่งขันกับธุรกิจรายอื่นๆ ได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้ประกอบการจึงต้องอาศัยผู้จัดหาแรงงานให้กับกิจการของตน อ้างอิงตามการศึกษาเรื่อง “การนำเข้าแรงงานลาวในจังหวัดสงขลา: กระบวนการ ปัญหา และผลที่เกิดขึ้น” (เกตุขพรรณ คำพุด, 2550) รูปแบบการจ้างงานอาจมีได้หลากหลาย ดังนี้

- 1) การจ้างงานแบบง่าย เป็นการว่าจ้างโดยการคัดเลือกแรงงานไร้ฝีมือในลักษณะการทำงานรายวัน
- 2) การจ้างงานแบบซับซ้อนขึ้น โดยการคัดเลือกแรงงานที่มีฝีมือขึ้นมาในระดับหนึ่ง
- 3) การจ้างงานแบบซับซ้อนขึ้นอีก เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะงานที่ต้องใช้ความละเอียด ใช้ความเชี่ยวชาญ ซึ่งจะทำให้ตลาดแรงงานนั้นจำเป็นต้องมีองค์ประกอบเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย นายจ้าง แรงงาน การจัดแบ่งงานตามประเภทงาน การว่าจ้างงานในลักษณะสัญญาจ้างงาน (สัญญาคือข้อตกลงในแง่ของรูปแบบและเงื่อนไขการทำงาน รวมถึงลักษณะการจ่ายค่าจ้าง)

โดยที่การว่าจ้างงานในลักษณะนี้มักต้องอาศัยสายใยของการติดต่อหรือ “เครือข่าย” ที่จะมาเชื่อมโยงระหว่างบริษัทที่ครอบครองตำแหน่งงานกับนายจ้างที่เป็นผู้ตัดสินใจว่าจะจ้างหรือไม่จ้างแรงงาน

2.2.3 ตลาดแรงงานไร้ฝีมือ

เมื่อศึกษาสภาพทั่วไปของตลาดประเภทนี้จะพบว่า แรงงานไร้ฝีมือจัดเป็นกลุ่มของแรงงานที่ตลาดมีความต้องการมากในประเทศที่ขาดแคลนแรงงานเหล่านี้ ในประเทศที่มีการพัฒนารุดหน้าไปมาก มีการพัฒนาในระดับที่สูงขึ้น จะส่งผลให้แรงงานมีความรู้สูงขึ้นและเลือกที่จะทำงานที่มีค่าจ้างสูง และละทิ้งงานบางอย่างที่หนักและเป็นงานที่ไม่น่าพึงพอใจ เช่น ประเภทงานรับจ้าง การทำเกษตรกรรม งานเหมืองแร่ เป็นต้น ทำให้ไม่มีแรงงานภายในประเทศที่จะตอบสนองต่ออุปสงค์อย่างเพียงพอ ในกรณีนี้จะทำให้เกิดอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานระหว่างประเทศขึ้น หรือในอีกกรณีคือการที่ประเทศนั้นๆ อาจมีประชากรน้อย มีจำนวนแรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ จนกระทั่งเกิดเป็นอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงานระหว่างประเทศก็ได้ (ชเนศศิริวิชัยคำพันธ์, 2558)

เมื่อศึกษารูปแบบของตลาดแรงงานในประเทศปลายทางที่ต้องการแรงงานย้ายถิ่นจะพบว่า ประเทศเหล่านี้มักมีสภาพทางเศรษฐกิจที่มีโครงสร้างของตลาดแรงงานแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่

- 1) ระดับปฐมภูมิ (Primary Sector) เป็นกลุ่มของงานที่มีลักษณะเป็นงานวิชาชีพ (Professional) กล่าวคือ เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในระดับสูง มีค่าตอบแทนที่งดงาม ต้องใช้ความคิดมากกว่าใช้กำลังแรงกาย
- 2) ระดับทุติยภูมิ (Secondary Sector) เป็นงานที่มีลักษณะเป็นงานรอง แรงงานที่ทำงานจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ เน้นการใช้กำลังแรงกาย ได้แก่ งานประเภท 3Ds คือ งานสกปรก (Dirty) งานอันตราย (Dangerous) และงานยากลำบาก (Difficult)

โดยประชากรของประเทศปลายทางที่ต้องการรับแรงงานย้ายถิ่นมักจะพยายามผลักดันและพัฒนาตัวเองไปสู่การทำงานในระดับปฐมภูมิ ทำให้เกิดภาวะที่มีตำแหน่งงานในตลาดแรงงานระดับทุติยภูมิ แต่ไม่มีแรงงานที่ต้องการเข้าไปทำงานในตลาดระดับนี้ นี่คือนี่ที่เกิดขึ้น อันเป็นผลมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ และสถานะเศรษฐกิจทุนนิยมโลกนั่นเอง

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนและทุนทางสังคม

2.3.1 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory)

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) เป็นทฤษฎีหนึ่งทางสังคมวิทยาที่มีจุดกำเนิดมาจากความพยายามที่จะเติมเต็มช่องว่างที่เกิดขึ้นของทฤษฎีอื่นๆ อันเป็นผลมาจากความแตกต่างของฐานคติและบริบทแวดล้อมของทฤษฎีเหล่านั้น

จากการศึกษาของ สุเทพ สุนทรเกตุ (2540, น. 250) ได้ระบุว่า ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนเกิดจากฐานคติที่ว่า การกระทำใดที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลจะต้องอาศัยการโต้ตอบระหว่างกัน ซึ่งอาจพิจารณาระหว่างรางวัลกับการลงโทษ หรือระหว่างความพอใจกับความไม่พอใจ ตลอดจนการพิจารณาในแง่ของความพึงพอใจสูงสุดที่ได้รับหลังจากที่ได้มีการลงมือกระทำไปแล้ว ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ในกรณีที่การกระทำโต้ตอบหรือการตอบแทนของบุคคลอื่นส่งผลให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้กระทำอย่างมาก ทั้งนี้ สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2550) ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทหลัก ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระดับบุคคล (Individualistic) หรือทฤษฎีการแลกเปลี่ยนเชิงพฤติกรรม (Behavioural) และ 2) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนเชิงบูรณาการ (Integration) หรือทฤษฎีการแลกเปลี่ยนเชิงโครงสร้าง (Structuralism) ดังจะได้อธิบายต่อไป

ในช่วงปี ค.ศ. 1967 (พ.ศ. 2510) Homans (1961 อ้างถึงใน Ritzer, 1992) ได้เริ่มศึกษาแนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยน โดยได้รับอิทธิพลทางความคิดจากทฤษฎีจิตวิทยาเชิงพฤติกรรมของ B.F. Skinner ทั้งนี้ Homans ได้อธิบายไว้ว่า การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างกันถือเป็นพฤติกรรมพื้นฐานของมนุษย์ โดยที่มนุษย์แต่ละคนจะมีพฤติกรรมแสดงออกอย่างใดอย่างหนึ่งตามการเสริมแรง (Reinforcement) ทางบวก ผ่านการให้รางวัล หรือทางลบ ผ่านการลงโทษ นอกจากนี้ Homans ยังอธิบายอีกว่า ตามหลักการของอุปสงค์-อุปทานแล้ว มนุษย์จะเลือกกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งในเชิงปริมาณ กล่าวคือ มีการกระทำอย่างซ้ำๆ เมื่อได้รับกำไรสูงสุด หรือได้รับคุณค่า (ความพึงพอใจ) จากการกระทำนั้น อย่างไรก็ตาม แนวคิดของ Homans ได้รับการโต้แย้งจากนักคิดคนอื่นๆ ในแง่ของความคับแคบที่เป็นลักษณะของการมองการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลสองคนโดยไม่คำนึงถึงปทัสถาน (Norms) หรือคุณค่า (Values) ในการหล่อหลอมจนเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันของกลุ่มแลกเปลี่ยน รวมถึงการมอง การแลกเปลี่ยนในลักษณะของกลไกมากเกินไป ทำให้ไม่สามารถอธิบายข้อเท็จจริงทางสังคมได้

ต่อมา Blau (1967 อ้างถึงใน Ritzer, 1992) ได้นำเอาแนวคิดที่จำกัดของ Homans มาศึกษาต่อยอด โดยนำไปสู่การวิเคราะห์โครงสร้างที่มีความซับซ้อนมากขึ้น อันได้แก่ โครงสร้างของกลุ่มหรือสังคม ในลักษณะแบบบูรณาการ ซึ่งถือเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญ Blau ได้ผสมผสานทฤษฎีทางพฤติกรรมสังคม (Social Behaviour) เข้ากับทฤษฎีข้อเท็จจริงทางสังคม (Social Fact) โดยใช้พื้นฐานการวิเคราะห์กระบวนการทางสังคม (Social Process Analysis) ที่คอยควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลกับกลุ่มหรือสังคม เพื่อที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างทางสังคม

Blau (1967 อ้างถึงใน Ritzer, 1992) ได้รวมเอาแนวคิดทางสังคมจำนวนมากเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อที่จะมุ่งหาคำตอบว่า องค์การสังคม (Social Organization) มีจุดกำเนิดและมีการดำรงอยู่จนกระทั่งเปลี่ยนแปลงแตกสลายได้อย่างไร และด้วยเหตุผลใด แม้ว่าชีวิตในสังคมตามมุมมองของ Blau จะมีลักษณะเหมือนตลาดสินค้าที่มีผู้มาต่อรองราคากัน โดยฝ่ายหนึ่งพยายามต่อรองให้ได้กำไรสูงสุด ส่วนอีกฝ่ายก็พยายามต่อรองให้ได้ราคาที่ถูกลงมา แต่เขาก็กังคังเชื่อว่า มนุษย์ไม่ได้ยึดหลักอรรถประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนเพียงอย่างเดียว เนื่องจากมนุษย์ถือเป็น “สัตว์เศรษฐกิจก้าวหน้า (Advanced Economic Man)” ซึ่งมีลักษณะดังนี้

- 1) ไม่ได้มุ่งแต่จะบรรลุเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่งแล้วจะทิ้งเป้าหมายอื่นๆ
- 2) มีความชอบสิ่งต่างๆอย่างไม่คงที่
- 3) ไม่เคยที่จะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือกต่างๆอย่างสมบูรณ์
- 4) มีข้อจำกัดทางสังคมในการที่จะเลือกทางออกใดทางออกหนึ่ง

กล่าวคือ มูลค่าของสินค้าไม่ได้ถูกวัดด้วยมาตรวัดแบบเดียวกัน จึงไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปของตัวเงินเท่านั้น แต่อาจอยู่ในรูปของความพอใจหรือเข้ากับวัตถุประสงค์ที่ต้องการก็ได้

โดยสรุปคือ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนถูกนำมาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ทางสังคมในระดับจุลภาคหรือระดับปัจเจกชน ไปจนถึงระดับมหภาคหรือระดับกลุ่มทางสังคมโดยมีจุดกำเนิดมาจาก 3 ทฤษฎีสำคัญคือ เศรษฐศาสตร์เชิงอรรถประโยชน์นิยม มานุษยวิทยาเชิงหน้าที่ และจิตวิทยาเชิงพฤติกรรมนั่นเอง (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2550)

2.3.2 ทูทางสังคม (Social Capital)

ทูทางสังคม (Social Capital) คือ ปัจจัยเชิงเศรษฐกิจและวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายทางสังคมซึ่งมีความร่วมมือกันและไว้นับถือใจกัน โดยที่แนวคิดนี้ปรากฏตัวครั้งแรกใน

บทความเรื่อง The Rural School Community Center ซึ่ง Lyda Judson Hanifan (1920 อ้างถึงใน สุพรรณิ ไชยอำพร, 2560, น. 56-57) ได้อธิบายไว้ว่า สิ่งที่สามารถพบเห็นได้ในชีวิตประจำวันของ ผู้คน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างมิตรภาพ ความเห็นอกเห็นใจกัน หรือการสร้างภาพลักษณ์ต่างๆ เปรียบ เหมือนกับการสะสมทุนทางสังคม เพราะทุนทางสังคมก็เหมือนกับการดำเนินเศรษฐกิจที่ต้องอาศัย การสะสมทุน โดยที่ปัจเจกชนจะสามารถสะสมทุนได้จากการสร้างมิตรภาพและการเข้าเป็นส่วน หนึ่งของกลุ่มที่มีขนาดใหญ่กว่าครอบครัว และต่อมาในปี ค.ศ. 1983 (พ.ศ. 2526) Pierre Bourdieu ได้เขียนเกี่ยวกับทฤษฎีทุนทางสังคม โดยมองว่าเป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวพันสูงกับเศรษฐกิจ พร้อมทั้ง ระบุว่าทุนทางสังคมถือเป็นการอำพรอย่างแนบเนียนเพื่อไปสู่ทุนทางเศรษฐกิจ

งานเขียนเกี่ยวกับทุนทางสังคมที่สำคัญคืองานของ Putnum (1994) ในปี ค.ศ. 1993 (พ.ศ. 2536) ซึ่งระบุว่า ทุนทางสังคมมีส่วนในการเพิ่มพูนผลประโยชน์ในเชิงทุนอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นทุนทาง กลไกลิ่งของ ทุนทางเศรษฐกิจ หรือทุนมนุษย์ โดยที่ความสามารถในการเพิ่มพูนทุนทางสังคมจะ ขึ้นอยู่กับศักยภาพขององค์กรทางสังคม (Social Organization) ซึ่งประกอบไปด้วยเครือข่าย (Networks) บรรทัดฐาน (Norms) และความไว้วางใจ (Trust) พร้อมทั้งกล่าวถึงประโยชน์ของทุน ทางสังคมในรูปของเครือข่ายที่เห็นพ้องต้องกันไว้ว่า

- 1) ทำให้เพิ่มศักยภาพในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันก็ช่วยลดต้นทุนในการทำงาน
- 2) ทำให้เกิดความเข้มแข็งของจารีตประเพณีแห่งการพึ่งพากัน ซึ่งขึ้นอยู่กับ ความสามารถในการรักษาและยอมรับจารีตของชุมชนนั้นๆ
- 3) ความไว้วางใจของเครือข่ายจะทำให้เกิดการติดต่อระหว่างกันและทำให้ระบบ ข้อมูลข่าวสารมีความรวดเร็ว
- 4) เป็นการนำความสำเร็จในอดีตมาใช้ในการสร้างความร่วมมือในอนาคต

ทั้งนี้ Putnum (1994) เชื่อว่าการทำงานร่วมกันในชุมชนเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ง่ายหากสิ่งที ่อให้เกิดทุนทางสังคมยังคงอยู่ในชุมชนนั้น กล่าวคือ ทุนทางสังคมจะทำให้ชุมชนมีพลังที่จะทำ เรื่องต่างๆ ร่วมกันได้มากขึ้นเพื่อทุนทางสังคมนั้น

ต่อมาในปี ค.ศ. 1999 (พ.ศ. 2542) ธนาคารโลกได้นำเอาแนวคิดทุนทางสังคมไปเป็นส่วน หนึ่งของทุนในการพัฒนา ทั้งนี้ได้กำหนดคำนิยามไว้ว่า “ทุนทางสังคมเป็นสถาบันที่มีบรรทัดฐานหรือ จารีต (Norm) กำหนดไว้ในระบบความสัมพันธ์” ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Nan Lin ในช่วงปี ค.ศ. 2003 (พ.ศ. 2546) ที่มองว่าทุนทางสังคมคือการลงทุนเชิงความสัมพันธ์ซึ่งมีการคาดหวังการตอบแทน

โดยที่ทุนทางสังคมจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่ ความไว้วางใจ (Trust) ปทัสถาน (Norm) เครือข่าย (Network) และการต่างตอบแทน (Reciprocal) (อ้างถึงใน สุพรรณิไชยอำพร, 2560, น. 57)

ในขณะเดียวกัน Carroll (2001) ก็ได้นิยามความหมายของทุนทางสังคมไว้ใน 2 ลักษณะ โดยระบุว่าในความหมายอย่างกว้าง ทุนทางสังคมหมายถึงความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งช่วยให้ผู้คนที่อยู่ร่วมกันในสังคมสามารถที่จะกระทำการระหว่างกันได้โดยมีประสิทธิภาพว่าการที่แยกกัน ซึ่งหมายรวมถึงรูปแบบขององค์กรทางสังคมที่ประกอบด้วยความไว้วางใจกัน (Trust) มีความเอื้ออาทรต่อกัน (Mutuality) และต่างตอบแทนกัน (Reciprocity) ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญที่มีประโยชน์ต่อผู้คน กลุ่ม และสังคม ส่วนในความหมายอย่างแคบ ทุนทางสังคมจะหมายถึงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ซึ่งเกิดจากความร่วมมือกัน นอกจากนี้เขายังได้เปรียบเทียบแนวคิดดังกล่าวระหว่างนักสังคมศาสตร์และนักเศรษฐศาสตร์ โดยชี้ให้เห็นว่า ทุนทางสังคมในมุมมองของนักสังคมศาสตร์จะมุ่งเน้นไปในเชิงคุณค่า ได้แก่ ความไว้วางใจ ความเอื้ออาทร และการต่างตอบแทน ซึ่งช่วยให้สมาชิกภายในกลุ่มทางสังคมเรียนรู้ที่จะร่วมมือกันได้แม้ไม่ใช่คนในครอบครัวก็ตาม ในขณะที่มุมมองของนักเศรษฐศาสตร์มองว่า ทุนทางสังคมเกี่ยวเนื่องกับความน่าเชื่อถือ มีเรื่องของสัมพันธภาพที่มั่นคงและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ต่อมาการศึกษาของ Francisco (2004) ได้ระบุว่าทุนทางสังคมถือเป็นนามธรรมที่แฝงตัวอยู่ภายในรูปแบบความสัมพันธ์ภายใต้เครือข่ายสังคม (Social Network) โดยที่ความสัมพันธ์ทางสังคมยังไม่ถือเป็นทุนทางสังคมโดยตัวมันเอง แต่มีพื้นฐานมาจากการมีส่วนร่วมในเครือข่ายสังคม กล่าวคือ การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายสังคมจะทำให้เกิดการเข้าถึงทรัพยากรซึ่งถือเป็นทุนทางสังคมและอยู่ในรูปของพันธะต่างตอบแทน โดยที่สิ่งเหล่านี้เป็นผลมาจากความสัมพันธ์บนพื้นฐานความไว้วางใจ (Relation of Trust) ซึ่งนำไปสู่การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (Information) โดยสรุปก็คือ ทุนทางสังคมเป็นพันธะต่างตอบแทนซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์แห่งความไว้วางใจกันและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม

แนวคิดเครือข่ายสังคม (Social Network Concept) มีนักคิดคนสำคัญคือ Emerson (1976 อ้างถึงใน ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์, 2552) ถือเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดทุนทางสังคม (Social Capital) ดังที่ได้อธิบายไว้ข้างต้น โดย Emerson มองว่าในเครือข่ายสังคมจะประกอบไปด้วยบุคคลหรือตัวแสดง

(Actor) ซึ่งมีความสัมพันธ์ตามบทบาทหน้าที่ระหว่างกัน ซึ่งแต่ละคนนั้นไม่ได้มีเพียงบทบาทเดียว หากแต่ต้องสวมบทบาทที่หลากหลายในแต่ละวัน โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอาจไม่ได้มีพื้นฐานมาจากบทบาทหน้าที่ระหว่างกันตามบรรทัดฐานและความคาดหวังของสังคมเท่านั้น แต่อาจเป็นความสัมพันธ์ที่มาจากกรแลกเปลี่ยนระหว่างกันด้วย โดยขึ้นอยู่กับ การรับรู้และการตัดสินใจทั้งในด้านวัตถุและจิตใจ

จิราลักษณ์ จงสถิตมัน (2549) ได้นำเสนอเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องว่า นอกจากการศึกษาในส่วน of ความสัมพันธ์เชิงสังคมแล้ว Emerson ยังให้ความสำคัญกับการศึกษาในเชิงอำนาจและความสมดุลเชิงอำนาจด้วย แนวคิดที่สำคัญของเขาคือ ความสัมพันธ์เชิงอำนาจแบบพึ่งพา (Power-Dependency Relations) ทั้งนี้ Emerson มองว่า ในการรวมหมู่หรือการจำแนกแยกแยะบุคคลจำเป็นต้องอาศัยการพึ่งพาระหว่างกัน โดยที่ความสัมพันธ์เชิงพึ่งพาอาศัยระหว่างกันนี้จะช่วยบ่มเพาะและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม กล่าวคือ หากฝ่ายหนึ่งพึ่งพาอีกฝ่ายหนึ่งมากเกินไปจะทำให้เกิดความไม่สมดุลและการได้เปรียบ-เสียเปรียบในเชิงอำนาจระหว่างสมาชิก โดยที่โครงสร้างอำนาจดังกล่าวจะกลายเป็นตัวกำหนดรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างกันในลักษณะที่ไม่เสมอภาคของอำนาจที่ไม่เท่าเทียม และในที่สุดก็จะเกิดกระบวนการบางอย่างเพื่อให้อำนาจนั้นมีความสมดุลมากขึ้น

จากพื้นฐานแนวคิดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า เครือข่ายทางสังคม (Social Network) หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคม ระหว่างปัจเจกชน กลุ่ม และองค์การ โดยมีรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่หลากหลาย เช่น การสื่อสาร ความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำกิจกรรมร่วมกัน หรือการพึ่งพาอาศัยระหว่างกัน ภายใต้อาณาเขตเดียวกัน โดยที่เครือข่ายทางสังคมนี้ต้องอาศัยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกันของบุคคลที่อยู่ในเครือข่ายสังคมร่วมด้วย เพื่อให้เห็นว่าความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจะส่งผลต่อพฤติกรรมระหว่างกันอย่างไร โดย Jeremy Boissevain (1974 อ้างถึงในชนพฤกษ์ ชามะรัตน์, 2552) ได้เสนอว่า ความสัมพันธ์ทางสังคมจะประกอบไปด้วย 4 ลักษณะ อันได้แก่

1) มีความสัมพันธ์อันหลากหลาย อาจเป็นทั้งความสัมพันธ์เชิงเดี่ยวและความสัมพันธ์เชิงซ้อนตามทฤษฎีบทบาท (ดังที่จะได้อธิบายในบทที่ 5) โดยมีปทัสถานและความคาดหวังเป็นตัวกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่จะปฏิบัติต่อกัน

- 2) มีลักษณะของการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ทั้งด้านจิตใจและวัตถุ โดยที่แต่ละบุคคลสามารถที่จะเลือกที่จะแลกเปลี่ยนกับใคร หรือเลือกที่จะแสดงออกถึงพฤติกรรมใด ตามความเหมาะสมหรือความพอใจในการแลกเปลี่ยนนั้นๆ
- 3) มีลักษณะของความเท่าเทียมหรือไม่เท่าเทียมก็ได้
- 4) ความถี่และระยะเวลาของความสัมพันธ์จะนำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ในเชิงความผูกพันหรือความมีอิทธิพลต่อกันได้ในบางกรณี

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ

เพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติมากขึ้น ผู้วิจัยจะขออธิบายเกี่ยวกับแรงงานย้ายถิ่น และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นในเบื้องต้นก่อน

ตามนิยามของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (2550) ระบุว่า

แรงงานย้ายถิ่น (Migrant Worker) หมายถึง บุคคลที่ออกจากบ้านเพื่อหางานทำนอกบ้าน เกิดหรือนอกประเทศเกิดของตน ทั้งนี้ บุคคลที่มีการย้ายถิ่นฐานเพื่อหางานทำในประเทศถือเป็น แรงงานย้ายถิ่น “ภายในประเทศ (Domestic)” หรือแรงงานย้ายถิ่น “ภายใน (Internal)” ในขณะที่ บุคคลที่มีการย้ายถิ่นฐานเพื่อไปหางานทำในต่างประเทศมักถูกเรียกว่า “แรงงานข้ามชาติ (International Migrant Worker)” หรือ “แรงงานต่างด้าว”

ทั้งนี้ เมื่อแรงงานข้ามชาติได้เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศใดประเทศหนึ่ง และได้รับการจ้างงานตามบทบัญญัติทางกฎหมายของประเทศนั้นๆ ถือว่าแรงงานนั้นเป็นแรงงานที่จดทะเบียน (Registered) และถือว่าการย้ายถิ่นแบบปกติ (Regular) แต่หากแรงงานข้ามชาติเดินทางเข้ามาในประเทศใดประเทศหนึ่งโดยมิได้ผ่านกระบวนการตามกฎหมาย และไม่สามารถแสดงหลักฐานการเข้ามาอย่างถูกกฎหมายได้ ถือว่าแรงงานนั้นเป็นแรงงานที่ไม่จดทะเบียน (Unregistered) หรือเป็นแรงงานที่ไม่มีเอกสาร (Undocumented) หรือเป็นแรงงานที่มีการย้ายถิ่นแบบไม่ปกติ (Irregular) โดยที่แม้ว่าแรงงานที่ไม่จดทะเบียนดังกล่าวจะได้รับการจ้างงานแล้ว ก็ไม่สามารถที่จะปรับสถานะของตนไปเป็นแรงงานที่จดทะเบียนได้ อย่างไรก็ตาม แรงงานกลุ่มนี้ยังคงสมควรที่จะได้รับการคุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชนเช่นเดียวกับแรงงานที่มีการย้ายถิ่นแบบปกติ

แรงงานข้ามชาติ (International Migrant Worker) หมายถึง แรงงานที่อพยพย้ายถิ่นมาทำงานในต่างประเทศ ทั้งแบบที่มีการย้ายถิ่นตามฤดูกาลเป็นช่วงสั้นๆ และแบบที่มีการย้ายถิ่นอย่างถาวร ทั้งที่มีการย้ายถิ่นผ่านโครงการที่รัฐบาลสนับสนุน ผ่านการจัดหางานโดยสำนักงานจัดหางานเอกชน และกลุ่มที่เดินทางมาหางานทำด้วยตนเอง หากแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ตั้งใจหรือเจตนาที่จะเข้ามาในประเทศใดประเทศหนึ่งโดยละเมิดกฎหมายของประเทศนั้น และได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลที่ได้รับผลประโยชน์จากการละเมิดกฎหมายการตรวจคนเข้าเมือง ถือว่าแรงงานนั้น “ถูกลักลอบนำเข้ามา ในประเทศ (Smuggled)” แต่หากการเดินทางเข้ามาอย่างผิดกฎหมายนั้น แรงงานมิได้ให้ความยินยอม แต่ถูกล่อลวงโดยเจตนาที่จะแสวงหาประโยชน์ ให้ถือว่าแรงงานนั้น “ถูกค้ำมนุษย์ (Trafficked)” ในขณะที่เดียวกันแรงงานที่เข้ามาโดยถูกต้องกฎหมายก็สามารถที่จะถูกค้ำมนุษย์ได้ด้วยเช่นกัน

อ้างอิงตามงานเขียนของ Simmons (1987) ระบุว่า การย้ายถิ่นมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

- 1) เป็นการเปลี่ยนที่พักอาศัย ซึ่งครอบคลุมการอพยพข้ามเขตพื้นที่การปกครองภายในประเทศ และการอพยพข้ามพรมแดนระหว่างประเทศ
- 2) เป็นการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับการเปลี่ยนอาชีพ หรือการเปลี่ยนประเภทงาน
- 3) เป็นการเปลี่ยนกลุ่มปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ทั้งนี้การย้ายถิ่นไม่จำเป็นต้องแยกจากสมาชิกครอบครัวหรือสมาชิกในสังคมบ้านเกิดเสมอไป เนื่องจากอาจมีกรณีของการย้ายถิ่นพร้อมกันของเครือญาติหรือเพื่อนบ้านจากชุมชนเดียวกันก็ได้

นอกจากนี้ Simmons (1987) ยังระบุอีกว่า “การย้ายถิ่นมีรูปแบบที่หลากหลาย และการย้ายถิ่นในแต่ละรูปแบบก็มีความเกี่ยวข้องกับบริบทที่มีลักษณะเฉพาะตัว ในขณะเดียวกัน การศึกษาของ Victor (2003) ได้เสนอเพิ่มเติมว่า การย้ายถิ่นโดยทั่วไปจะมีลักษณะของการเปลี่ยนถิ่นที่พักอาศัย ดังที่ Simmons (1987) กล่าวไว้ ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนสภาพแวดล้อมทางสังคมใหม่ๆ ลำพังการเปลี่ยนสถานที่ทำงานนั้นไม่เพียงพอให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในเชิงการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมได้ (วิจิตร ประพงษ์, 2561, น. 209)

ปรากฏการณ์การย้ายถิ่นไม่ใช่ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมร่วมสมัยเท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่มามีมาตั้งแต่ยุคก่อนประวัติศาสตร์ อ้างอิงตามการศึกษาของ Langaney, Clottes, Guilaine & Simonnet

(1998) ในปี 1998 ผู้ย้ายถิ่นกลุ่มแรกของโลกคือ มนุษย์กลุ่มโฮโมอีเรคตัส ซึ่งเป็นการย้ายถิ่นเพื่อความอยู่รอด เพื่อหาอาหารและอากาศที่เหมาะสม หรือเป็นการย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางสภาพแวดล้อมทางธรรมชาตินั่นเอง (วิจิตร ประพงษ์, 2561, น. 213-214) นอกจากการย้ายถิ่นประเภทนี้ ยังมีรูปแบบการย้ายถิ่นอีก 4 ประเภท ได้แก่

การย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ (Economic Migration) เช่น การย้ายถิ่นของแรงงานและนักลงทุนข้ามชาติ

1) การย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางการเมือง (Political Migration) เช่น การย้ายถิ่นของผู้ลี้ภัยจากภาวะสงคราม หรือความขัดแย้งทางการเมือง

2) การย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางครอบครัว (Migration for Family Reasons) เช่น การแต่งงานและย้ายถิ่นไปอยู่กับคู่สมรสชาวต่างชาติ และการอุปการะบุตรบุญธรรมจากประเทศโลกที่สามไปอยู่อาศัยด้วย

3) การย้ายถิ่นด้วยเหตุผลเรื่องการเรียน (Migration for Studies) เช่น การย้ายถิ่นสำหรับนักเรียน นักศึกษา

ทั้งนี้ การย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจถือว่าสอดคล้องกับการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติมากที่สุด เพราะการเกิดขึ้นและการดำรงอยู่ของปรากฏการณ์แรงงานข้ามชาติมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางสังคมใน 2 ด้าน ด้านหนึ่งคือปรากฏการณ์ที่เกิดจากตัวแรงงานเอง กล่าวคือ แรงงานมีความปรารถนาที่จะแสวงหางานที่ให้ค่าตอบแทนสูงๆ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวมีเงินและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ในด้านนี้สะท้อนให้เห็นว่า ปรากฏการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ทั้งแบบที่ถูกกฎหมายและแบบที่ผิดกฎหมาย หรือที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายทั้งหมด เกิดจากความล้มเหลวของโครงสร้างทางสังคมของประเทศบ้านเกิดของแรงงานเหล่านั้น ทำให้ไม่สามารถตอบโจทย์การมีคุณภาพชีวิตที่ดีและการมีชีวิตที่มั่นคงให้กับประชากรกลุ่มหนึ่งของประเทศได้ ปรากฏการณ์ในอีกด้านหนึ่งนั่นคือ การที่แรงงานข้ามชาติเป็นผลผลิตอันเกิดจากโครงสร้างทางสังคมของประเทศปลายทาง กล่าวคือ แรงงานข้ามชาติเป็นสิ่งที่รัฐและระบบทุนนิยมสร้างขึ้นมาก็เพื่อที่จะกำกับควบคุมคนย้ายถิ่น รวมถึงใช้เป็นกลไกในการแสวงหาประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การนำเข้าแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะกลุ่มที่ลักลอบเข้ามาแบบผิดกฎหมายหรือแรงงานนอกระบบ ถือเป็นส่วนหนึ่งของกลไกการทำงานทางเศรษฐกิจภายใต้อุดมการณ์แนวเสรีนิยมใหม่ (Harvey, 2005 อ้างถึงใน วิจิตร ประพงษ์, 2561, น. 215)

ตามการศึกษาของ Lyotard (1988 อ้างถึงใน วิจิตร ประพงษ์, 2561) ปรัชญาการณั้แรงงานข้ามชาติเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นและรักษาไว้ภายใต้ระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยมใหม่ ซึ่งผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานราคาถูกและไร้อำนาจการต่อรอง เพื่อลดต้นทุนและความยุ่งยากในการประกอบธุรกิจ อันเป็นลักษณะสำคัญของสังคมในสภาวะหลังสมัยใหม่ โดยที่ Terray (1999) เรียกปรัชญาการณั้ การจ้างงานแรงงานข้ามชาติแบบผิดกฎหมายว่า “การโยกย้ายฐานการผลิตแบบอยู่กับที่ (Offshoring on the Site)” กล่าวคือ เป็นรูปแบบการจ้างงานที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ประกอบการและช่วยลดภาระความยุ่งยากต่างๆ ได้มากกว่าการย้ายฐานการผลิตแบบปกติ ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการขนส่ง และเป็นการหลีกเลี่ยงปัญหาทางการเมืองและวัฒนธรรมของประเทศที่ตั้งฐานการผลิต โดยที่ตัวแรงงานจะเป็น ผู้ที่ทำทุกวิถีทางเพื่อเดินทางไปหางาน แม้ว่าจะต้องจ่าย “ค่านายหน้า” หรือจ่ายผลประโยชน์ให้แก่ตัวแทนผู้มีอำนาจรัฐก็ตาม

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติ

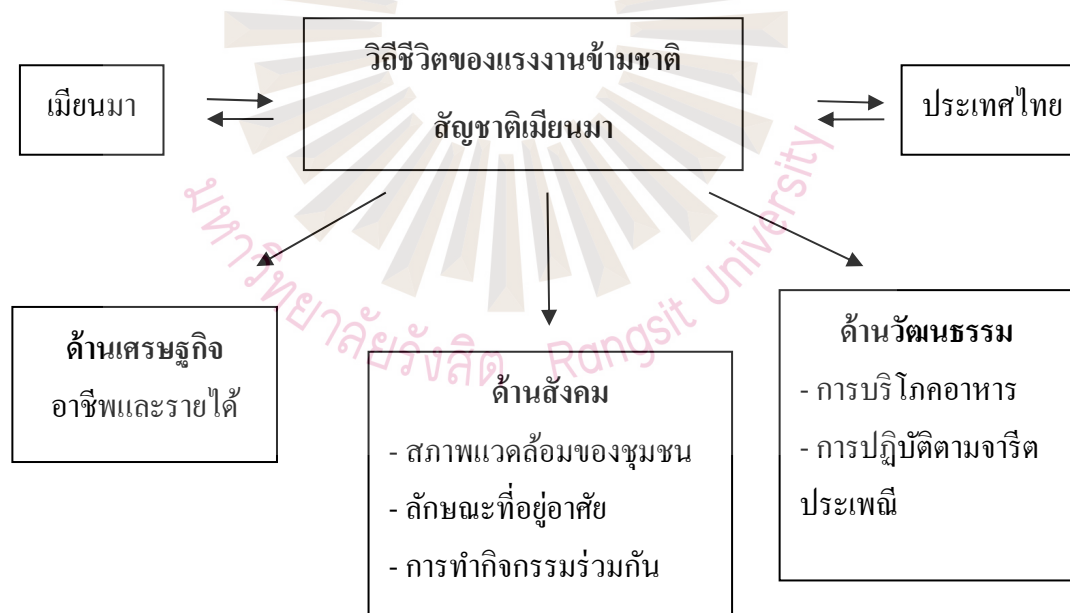
อ้างอิงตามพจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, น. 494) วิถีชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการเกิด แก่ เจ็บ ตาย ซึ่งมีกระบวนการต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทั้งนี้อาจมีความแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมและสภาพสังคมในแง่ของความเป็นไปในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้ผู้วิจัยพบว่า มีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า วิถีชีวิตอยู่หลายคำด้วยกัน ได้แก่ การดำรงชีวิต การดำเนินชีวิต รูปแบบชีวิต แบบแผนชีวิต ซึ่งอาจถูกนำมาใช้ในการอธิบายปรัชญาการณั้ที่ค้นพบได้เช่นกัน

โดยที่ตามความหมายขององค์การอนามัยโลก (WHO) วิถีชีวิต หมายถึง แบบแผนของการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นไปตามสภาพสังคม เศรษฐกิจ และความสามารถในการเลือกแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ในขณะที่อีกนัยหนึ่งแล้ว วิถีชีวิต ก็เปรียบเสมือนกับระบบวัฒนธรรมหนึ่ง ซึ่งระบบวัฒนธรรมแต่ละด้านก็มีหน้าที่ในการตอบสนองความต้องการที่จำเป็นของมนุษย์เพื่อให้มีชีวิตรอด ทั้งนี้ในแต่ละสังคมอาจมีแนวทางการใช้ชีวิตหรือมีวิถีชีวิตที่เหมือนกันหรือต่างกันในบางเรื่องก็ได้

ในสังคมหรือชุมชนหนึ่งจะมีวิถีการดำเนินชีวิตเป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่ม วิถีชีวิตจึงเปรียบเสมือนเอกลักษณ์ประจำสังคมหรือชุมชนนั้น โดยที่วิถีชีวิตของชุมชนเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตของสมาชิกส่วนใหญ่ในแต่ละชุมชน ซึ่งมีองค์ประกอบสำหรับการพิจารณา ดังนี้

- 1) บทบาทตามหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคน ทั้งในระดับปัจเจกชน สถาบัน องค์กร และชุมชน
- 2) โครงสร้างและหน้าที่ของสมาชิกในชุมชนนั้นจะต้องเป็นไปตามความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ระหว่างสถาบัน องค์กร และชุมชน
- 3) การกำหนดเงื่อนไขของความสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นลักษณะของญาติ พี่น้อง เพื่อน เครือข่าย คู่ค้า หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกัน
- 4) การกำหนดข้อตกลงหรือกฎเกณฑ์ทางสังคมร่วมกัน เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการอยู่ร่วมกัน
- 5) มีการสร้างกลไกทางสังคมที่มีอำนาจในการควบคุมสมาชิกผ่านความเชื่อและพิธีกรรมต่างๆ

อ้างอิงการศึกษาของ สุภารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และ นรินทร์ สังข์รักษา (2560, น. 2434) สามารถสรุปรูปแบบของวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาได้ดังรูปที่ 2.1



รูปที่ 2.1 แสดงความสัมพันธ์ของบริบทด้านต่างๆต่อวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา

ที่มา: สุภารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และ นรินทร์ สังข์รักษา, 2560, น. 2434

2.6 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวาทกรรมนายหน้าและการค้ามนุษย์

หากจะศึกษาเกี่ยวกับประเด็นนายหน้า ผู้วิจัยคงไม่สามารถที่จะละเอียดที่จะศึกษาเกี่ยวกับวาทกรรมที่ดำรงอยู่ โดยเฉพาะในส่วนของปัญหาการค้ามนุษย์ ดังที่มีงานวิจัยและงานวิชาการหลายชิ้นได้ศึกษาไว้และมักจะกล่าวถึง กระบวนการ/เครือข่ายนายหน้า เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหานี้ด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถที่จะวิเคราะห์ปรากฏการณ์ที่ค้นพบได้อย่างรอบด้านต่อไป

2.6.1 ความเชื่อมโยงของแนวคิดภาษา ภาพตัวแทน ลัทธิ และวาทกรรม

ภาพตัวแทน (Representation) หมายถึง การใช้ภาษาเพื่อที่จะกล่าวถึงบางสิ่งหรือแสดงถึงสิ่งนั้นเพื่อให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจในสิ่งที่เราต้องการสื่อความหมายได้ ภาพตัวแทนถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการที่สมาชิกในวัฒนธรรมใดวัฒนธรรมหนึ่งได้ร่วมกันผลิตและแลกเปลี่ยนความหมาย อย่างไรก็ตาม ในการทำงานของภาพตัวแทนนั้นมีความซับซ้อนกว่าความหมายมาก เนื่องจากเป็นกระบวนการทำงานที่จะต้องเชื่อมโยงทั้งในส่วนของภาษา ความหมาย ระบบคิด และอำนาจ เข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งตามการศึกษาของ Hall (1997) ได้อธิบายไว้ว่า ภาษาถือเป็นตัวกลางที่สำคัญที่ทำให้มนุษย์สามารถสื่อสารระหว่างกันได้ โดยที่มาของความหมายแห่งภาษาสามารถแบ่งได้เป็น 3 แบบ ประกอบด้วย

1) Reflection Approach เชื่อว่าความหมายเป็นสิ่งที่ถูกตรึงอยู่กับสิ่งต่างๆ โดยธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นความคิด หรือคน สัตว์ สิ่งของ โดยที่ภาษาทำหน้าที่เป็นเพียงกระจกสะท้อนของความหมายที่แท้จริงตามธรรมชาติ

2) Intentional Approach เชื่อว่าความหมายไม่ใช่สิ่งที่ดำรงอยู่ตามธรรมชาติ แต่เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับการเจตนาของผู้ที่สื่อภาษานั้นออกมา

3) Constructionist Approach เชื่อว่าความหมายแห่งภาษาเกิดขึ้นจากการประกอบสร้าง โดยเป็นการใช้ระบบภาพตัวแทนหรือระบบสัญลักษณ์ในการอ้างอิง เพื่อให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจความหมายนั้นได้

จากความหมายข้างต้น แนวคิด Constructionist Approach ถือเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจในการนำมาอธิบายสังคมมากที่สุด เนื่องจาก “โลกความหมาย” มีความสำคัญมากกว่า “โลกวัตถุ” กล่าวคือ ไม่ว่าสิ่งที่ดำรงอยู่จริงนั้นจะเป็นเช่นไรก็ไม่สำคัญเท่ากับการที่ผู้คนในสังคมรับรู้ถึงความหมายที่ถูกประกอบสร้างของสิ่งนั้นอย่างไร งานของ De Saussure (1960) ได้ศึกษาถึงกระบวนการสร้างความหมายของภาษา กระทั่งค้นพบว่า ภาษาสร้างความหมายผ่านกระบวนการ

ทำงานของสัญญาณ โดยการใช้เครื่องหมาย (Sign) และสัญลักษณ์ต่างๆ (Symbols) เพื่อแสดงออกถึงความคิดและความรู้สึกที่ต้องการสื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ด้วยเหตุนี้ ความหมายคือสิ่งที่เกิดจากระบบความสัมพันธ์ของหน่วยที่เล็กที่สุดของภาษาในการสื่อสาร นั่นก็คือ สัญญาณ (Sign) ที่อยู่ภายในโครงสร้างของภาษา โดยที่สัญญาณจะประกอบด้วยรูปสัญญาณ (Signifier) ซึ่งก็คือรูปแบบของตัวอักษร เสียง หรือภาพที่ใช้สื่อสาร และ ความหมายสัญญาณ (Signified) ซึ่งก็คือความคิดหรือมโนภาพที่ปรากฏในหัวของเราเมื่อได้รับรูปสัญญาณใดใด

การศึกษาของ Barthes (1972) ระบุว่า ความคิดหรือมโนภาพที่อยู่เบื้องหลังภาพตัวแทน อาจไม่ใช่ความหมายโดยตรง (Denotation) แต่เป็นความหมายโดยนัย (Connotation) หรือที่เรียกว่า “มายาคติ (Myth)” นั่นเอง โดยบาร์ธส์ เน้นความสำคัญไปที่ “ความหมายสัญญาณ” ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ ประกอบด้วย ระดับภาษา เป็นความหมายโดยตรงที่ใช้ในการสื่อสารทั่วไป กับ ระดับที่เป็นมายาคติ เป็นความหมายโดยนัยที่มีเรื่องของคุณค่า อำนาจ และอุดมการณ์ของสังคมเข้ามาเกี่ยวข้อง เขาเชื่อว่า ความหมายต่างๆ เป็นสิ่งที่สังคมแต่ละสังคมประกอบสร้างขึ้นมา ผ่านโครงสร้างทางความคิดที่แตกต่างกัน ทำให้ความหมายของสัญญาณหนึ่งๆ ไม่ใช่ความหมายที่ตายตัว แต่ขึ้นอยู่กับ การประกอบสร้างในแต่ละช่วงเวลา ในแต่ละวัฒนธรรม และสามารถเปลี่ยนแปลงได้

แม้ว่าแนวคิดของ Hall (1997), De Saussure (1960), และ Barthes (1972) ต่างก็มีความน่าสนใจ แต่เมื่อมาถึงเรื่องของแนวคิดที่ถูกนำมาใช้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ของสังคมใน วงกว้างแล้ว งานของ Foucault (1982) ถือเป็นงานชิ้นสำคัญที่ทำให้เข้าใจความหมายของสิ่งต่างๆ ที่ถูกซ่อนไว้ในระดับที่สูงขึ้น มิเชล ฟูโกต์ ให้ความสนใจในเรื่องของวาทกรรม อำนาจ และความรู้ โดยเขาพบว่า การผลิตความหมายให้กับสิ่งต่างๆ และทำให้ความหมายนั้นกลายมาเป็นความรู้/ความจริงขึ้นมา จะนำไปสู่ความสามารถในการกำหนดคณาปฏิบัติกรต่างๆ ของสังคม ซึ่งนั่นทำให้ “ภาษา” กลายเป็น “วาทกรรม” ในที่สุด โดยที่วาทกรรมแต่ละชุดไม่ได้หยุดนิ่ง แต่มีการต่อสู้กันด้วยความหมาย ความรู้ ความจริง แต่ความรู้/ความจริงจะไปปรากฏที่ตรงจุดไหนก็ขึ้นอยู่กับว่า ความสัมพันธ์เชิงอำนาจในช่วงเวลานั้นเอนเอียงไปทางไหน

ตามแนวคิดของฟูโกต์ “วาทกรรม” ไม่ได้มีความหมายเพียงแค่การพูดหรือการเขียนเท่านั้น แต่ความหมายของวาทกรรมนั้นก่อตัวจากกระบวนการในการสร้างหรือการผลิต (Constitute) การกำหนด อัตลักษณ์ (Identity) และให้ความหมายเฉพาะ (Significant) ให้กับสิ่งต่างๆ ในสังคม นอกจากนี้ วาทกรรมยังทำหน้าที่ในการยึดตรึงสิ่งที่ถูกสร้างนั้นไว้ให้ดำรงอยู่ต่อไป ผ่านการยอมรับ

ของสังคม และในขณะเดียวกัน วาทกรรมก็ทำหน้าที่ในการเก็บกดปิดกั้น เพื่อไม่ให้เกิดอัตลักษณ์ หรือความหมายอื่นเข้ามาแทนที่ กล่าวคือ วาทกรรมคือสิ่งที่มีการกระทำผ่านภาษาและผ่านกระบวนการของการทำให้เป็นสถาบัน รวมถึงมีการผลิตซ้ำทางสังคม เพื่อให้ความรู้หรืออุดมการณ์นั้นกลายไปเป็นความจริง และเมื่อความจริงดังกล่าวถูกประกอบสร้างขึ้นก็จะไปบดบังและครอบงำความจริงชุดอื่นๆเอาไว้ (เทียมจิตร พ่วงสมจิตร, 2553) วาทกรรมสามารถแสดงบทบาทดังที่กล่าวไว้ได้ก็โดยอาศัยภาคปฏิบัติทางสังคม (Discursive Practice) อาทิ จารีตประเพณี ความคิด ความเชื่อ และค่านิยม ซึ่งมีการฝังตัวและแสดงออกโดยผ่านสถาบันและช่องทางต่างๆที่สามารถเข้าถึงผู้คนในสังคมได้ โดยที่วาทกรรมจะแฝงไว้ด้วยกระบวนการแห่งการต่อสู้แย่งชิงอำนาจในการให้นิยามความหมายของสิ่งที่ดี และสิ่งที่ไม่ดี หรือ สิ่งที่ต้อง และสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งผู้ที่อยู่ในอำนาจจะได้เปรียบในการต่อสู้แย่งชิงเพื่อให้นิยามความหมายดังกล่าว

การศึกษาของ Hall (1997 อ้างถึงใน กาญจนา แก้วเทพ, 2542, น. 38) ระบุว่า การตีความของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านภูมิหลัง ประสบการณ์ ระดับการศึกษา ชนชั้น อาชีพ ฯลฯ ซึ่งอาจส่งผลให้การส่งความหมายและการถอดรหัส ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารไม่ตรงกัน หรืออาจถึงขั้นขัดแย้งกันได้ ด้วยเหตุนี้ กระบวนการถอดรหัสของผู้รับสารจึงมีได้ 3 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

- 1) Dominant-hegemonic Position กล่าวคือ ผู้รับสารอยู่จุดเดียวกับผู้ส่งสาร ดังนั้นจึงสามารถอ่านความหมายได้อย่างที่ผู้ส่งสารต้องการ
- 2) Negotiated Position กล่าวคือ ผู้รับสารเลือกที่จะต่อรองความหมาย เป็นการตีความที่ยอมรับเพียงบางประเด็น บางเงื่อนไข และบางบริบท
- 3) Opposition Position กล่าวคือ ผู้รับสารต่อต้านความหมายที่ผู้ส่งสารส่งรหัสมา

2.6.2 นายหน้าและการค้ามนุษย์

อ้างอิงการศึกษาของ ยุภาพร ยุภาศ (2561) ซึ่งได้มีการศึกษาถึงกระบวนการเข้าสู่สถานการณ์การค้ามนุษย์ ภายใต้หัวข้อ “กระบวนการค้ามนุษย์ของแรงงานข้ามชาติลาวในจังหวัดมหาสารคาม” โดยพบว่า สภาพปัญหาการกระทำผิดของแรงงานข้ามชาติ การลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย การถูกบังคับจากนายจ้าง และปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน ล้วนมีผลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์ ซึ่งมีทั้งแบบที่เต็มใจและไม่เต็มใจ รวมถึงพบความสัมพันธ์เชิงอำนาจของนายหน้าค้ามนุษย์ที่สะท้อนออกมาในลักษณะของนายหน้าค้ามนุษย์ที่มุ่งจัดหาแรงงานข้ามชาติให้แก่ นายจ้าง โดยตรง

กระบวนการค้ามนุษย์ข้ามชาติประกอบด้วย การจัดหา การซื้อ-ขาย การขนส่ง การหน่วงเหนี่ยวกักขัง รวมถึงการให้ที่อยู่อาศัยและการรับไว้ โดยที่บุคคลที่ตกเป็นเหยื่อนั้นมักถูกควบคุมด้วยวิธีการใดใด รวมถึงถูกแสวงหาผลประโยชน์ด้วยวิธีการต่างๆ โดยที่ปรากฏการณ์ค้าแรงงานหรือค้ามนุษย์นั้นเป็นสิ่งที่เริ่มปรากฏต่อสาธารณชนในประเทศไทยในช่วงแรกในรูปแบบของประเด็นข่าวหรืองานเขียนทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ หรือสื่อออนไลน์ เนื่องจากตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา มืองค์กรพัฒนาเอกชนที่เข้ามาทำงานใกล้ชิดกับแรงงานข้ามชาติในพื้นที่มากขึ้น ทำให้พบว่า มีแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงาน 3 สัญชาติ ได้แก่ ลาว กัมพูชา และเมียนมา ถูกกดขี่และเอารัดเอาเปรียบ โคนทารุณกรรม หรือแม้กระทั่งล่วงละเมิดทางเพศ โดยที่งานหลายชิ้นกล่าวอ้างว่า มีกระบวนการแสวงหาประโยชน์ โดยนายหน้า ตั้งแต่ประเทศต้นทาง (สปป.ลาว กัมพูชา และสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา) ซึ่งจะเป็นผู้จัดหา ล่อลวง และขนส่ง แรงงานเหล่านี้ เพื่อนำมาขายต่อให้แก่นายหน้าในประเทศปลายทาง หรืออาจจะเป็นการขนส่งโดยตรงให้แก่นายจ้างที่อยู่ในประเทศไทยเลยก็ได้ โดยกระบวนการนายหน้าในลักษณะนี้จะมีการคิดราคาค่าขนส่งในราคาที่ค่อนข้างสูง และบางครั้งแรงงานก็ไม่ได้ทำงานอย่างที่ตกลงไว้ นำไปสู่การถูกบังคับให้ทำงาน ตกอยู่ในสภาพของการติดหนี้สิน ต้องถูกหักเงินที่ได้จากการทำงาน ถูกยึดบัตรประจำตัวและเอกสารสำคัญต่างๆ ไว้ เพื่อให้หมดหนทางที่จะเดินทางไปไหน ถูกกักขังหน่วงเหนี่ยวให้อยู่ในบริเวณที่จัดไว้ให้เท่านั้น เหล่านี้ถือเป็นรูปแบบที่เข้าข่ายการค้ามนุษย์อย่างหนึ่ง โดยที่บางครั้งอาจลุกลามไปถึงการสมรู้ร่วมคิดกันระหว่างนายหน้า นายจ้างหรือผู้ประกอบการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งยิ่งทำให้แรงงานตกอยู่ในสภาวะของเหยื่อการค้ามนุษย์ในระดับที่เข้มข้นมากขึ้นไปอีก (สมพงษ์ สระแก้ว, 2552)

2.6.3 นายหน้าเถื่อน (นายหน้าค้ามนุษย์)

นายหน้าเถื่อนถือเป็นส่วนหนึ่งของขบวนการค้ามนุษย์ซึ่งอยู่ในรูปแบบของเครือข่ายการจัดการ “เหยื่อ” กล่าวคือ เครือข่ายนายหน้าจะมีจุดเริ่มต้นจาก “นายหน้ารายย่อย” ที่อยู่ในประเทศต้นทาง ซึ่งมักจะเข้าไปติดต่อบริษัทเป้าหมายด้วยตนเอง หรือในบางครั้งอาจเป็นการที่ผู้ที่ต้องการเดินทางเข้ามาติดต่อกับนายหน้าผู้นั้นเอง โดยนายหน้าจะมีทั้งที่ทำเป็นอาชีพ และผู้ที่ไม่ได้ทำเป็นอาชีพ ในกลุ่มของนายหน้าที่ไม่ได้ทำเป็นอาชีพมักจะเป็นญาติพี่น้อง เพื่อน หรือคนที่อยู่ในชุมชนเดียวกันกับผู้เดินทาง ที่อาสาพาผู้ที่ต้องการเดินทางไปพบกับ “นายหน้าหลัก” โดยนายหน้าหลักจะเป็นผู้ทำหน้าที่จัดการการเดินทางข้ามแดน ทั้งนี้การติดต่ออาจจบลงหลังจากที่มีการนำแรงงานไปขายต่อให้กับนายหน้าที่อยู่ตามชายแดนของประเทศปลายทาง หรืออาจดำเนินการต่อเนื่องเป็นเครือข่ายขนาดใหญ่ที่ดำเนินการจัดส่งแรงงานจากชายแดนไปยังสถานประกอบการต่างๆ ในประเทศ

ปลายทางก็ได้ โดยที่ผู้จัดการลักลอบขนส่งแรงงานมักได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือแม้กระทั่งผู้ดำเนินการนั้นอาจเป็นหัวหน้าที่เสียเอง และเนื่องจากเครือข่ายนายหน้าเหล่านี้มีตั้งแต่ระดับชุมชนไปถึงระดับภูมิภาค ทำให้ผู้ประกอบการไม่จำเป็นต้องแสวงหาแรงงานด้วยตนเอง เหมือนเช่นในอดีต แต่จะได้รับการเสนอขายแรงงานจากนายหน้าซึ่งติดต่อเข้ามาหาเอง โดยที่แรงงานที่เข้ามาในประเทศปลายทางในรูปแบบนี้จะไม่สามารถทำสัญญาการจ้างงานใดใดกับผู้ประกอบการได้ ทุกอย่างจะถูกดำเนินการผ่านตัวกลางที่คอยอำนวยความสะดวกให้เกิดการพบปะ และตกลงจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นั่นคือ นายหน้าหรือผู้ค้าแรงงานนั่นเอง (ศิบดินพประเสริฐ, 2558)

ในปัจจุบันการค้ามนุษย์ไม่จำเป็นต้องมีลักษณะตามที่ระบุในกฎหมายการค้ามนุษย์เพียงอย่างเดียวเท่านั้น เนื่องจากรูปแบบการค้ามนุษย์เปลี่ยนไปมาก ทั้งนี้ สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้ด้อยโอกาส สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2549) ได้ระบุว่า องค์ประกอบสำคัญของการกระทำที่เป็นการค้ามนุษย์ ได้แก่ 1) การข่มขู่หรือการใช้ความรุนแรงเพื่อจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายหรือทำให้ไม่สามารถกำหนดชะตาชีวิตของตัวเองได้ 2) การไม่บอกความจริงเกี่ยวกับงานที่ต้องทำและสภาพการทำงานที่จะต้องเผชิญ 3) การที่ต้องทำงานเพื่อชดเชยหนี้สินอันเกิดจากการกล่าวอ้างว่าเป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ 4) การแสวงประโยชน์โดยมิชอบโดยการใช้หน้าที่หรือตำแหน่งที่สูงกว่า (ไม่ว่าแม้แต่การใช้อำนาจของบิดา-มารดาเพื่อหาประโยชน์จากบุตรของตนเอง) และ 5) การตกอยู่ในฐานะของแรงงานบังคับหรือแรงงานเยี่ยงทาสเมื่อเดินทางมาถึงประเทศปลายทาง

2.6.4 ปฏิบัติการของวาทกรรมนายหน้าเถื่อน (นายหน้าค้ามนุษย์) ผ่านสื่อ

“เดือนนายจ้างอย่าใช้บริการจัดหางาน จากนายหน้าเถื่อน”

(กรุงเทพธุรกิจ, 2560)

“ระวังนายหน้าเถื่อนจัดหา “แรงงานต่างด้าว” เรียกเงิน 12,000 บาท ย้านายจ้างนำเข้าด้วยตนเอง” (MGR Online, 2560)

“เล่ห์นายหน้าแรงงานเถื่อน”

(ไทยรัฐออนไลน์, 2560)

“โบรกเกอร์แรงงานเดือนระบาศรับกฎหมายต่างด้าว”
(ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2560)

“เดือนนายจ้างอย่าใช้โบรกเกอร์เดือน! นำเข้าต่างด้าวผิดคม. เสี่ยงค้ำมนุษย์ไม่รู้ตัว”
(มติชนออนไลน์, 2560)

ข้อความข้างต้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของหัวข้อข่าวที่เกี่ยวข้องกับนายหน้าซึ่งปรากฏอยู่ในสื่อของไทย และสิ่งเหล่านี้ได้กลายเป็นสิ่งที่สังคมไทยและสังคมภายนอกรับรู้และเข้าใจ ข้อมูลเกี่ยวกับนายหน้าดังกล่าวข้างต้นนั้น ได้ถูกเผยแพร่ ตอกย้ำ และผลิตซ้ำผ่านสื่อของประเทศไทย รวมถึงสื่อต่างประเทศ มาตลอดระยะเวลา 10 กว่าปีที่ผ่านมา โดยที่รัฐบาลไทยก็ได้รับรู้และรับทราบ ข้อมูลเหล่านี้ รวมถึงได้พยายามหาแนวทางและวิธีการเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าแรงงานข้ามชาตินี้ร่วมกับผู้เกี่ยวข้องต่างๆอย่างต่อเนื่อง ผ่านรูปแบบของการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ดังจะได้อธิบายในหัวข้อ 2.7 ต่อไป

2.7 กฎหมายและสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

มาตรฐานด้านแรงงานในระดับสากล

การดำเนินการด้านนโยบายแรงงานของประเทศไทยมิได้กระทำอยู่ภายใต้เงื่อนไขภายในประเทศเท่านั้น แต่ยังมีการพัฒนาและยกระดับแนวนโยบาย รวมถึงวิธีการบริหารจัดการให้มีมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลด้วย โดยเฉพาะการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับแนวทางของ “องค์การแรงงานระหว่างประเทศ” ซึ่งเป็นกลไกหลักในการวางแนวนโยบายและกำหนดมาตรฐานด้านแรงงานสำหรับประเทศสมาชิก เพื่อให้มีการดำเนินการที่สอดคล้องกันทั่วโลก

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization – ILO) เกิดขึ้นพร้อมกับการก่อตั้งสันนิบาตชาติ (The League of Nations) เมื่อ ปี พ.ศ. 2462 หรือในช่วงคริสต์ศักราชที่ 20 ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายส์ (Treaty of Versailles) และประเทศไทยได้ร่วมเป็นประเทศสมาชิกก่อตั้ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม รวมถึงส่งเสริมให้สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการเป็นสากล จนกระทั่งสันนิบาตชาติได้ถูกยกเลิกไป และมีการจัดตั้งองค์การสหประชาชาติ (United Nations) ขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946) ไอแอลโอจึงกลายเป็นหน่วยงานชำนาญพิเศษ (Specialized Agency) ขององค์การสหประชาชาติ

และเป็นองค์กรหลักเพียงหนึ่งเดียวที่รับผิดชอบดูแลประเด็นแรงงานของประเทศสมาชิก ทั้งนี้ตามข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2551 ไอแอลโอมีประเทศสมาชิกแล้วทั้งสิ้น 181 ประเทศ (อังกฤษ: เดชะ โทเมนท์, 2551)

ไอแอลโอเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างของประเทศสมาชิก โดยสามารถแบ่งโครงสร้างการทำงานของไอแอลโอได้เป็น 3 ส่วนหลัก ประกอบด้วย 1) คณะประศาสน์การ (Governing Body) เป็นคณะกรรมการบริหารสูงสุดมีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารและควบคุมการปฏิบัติงานขององค์กร รวมถึงกำหนดโครงการงบประมาณเพื่อเสนอให้ที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ 2) สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office) ทำหน้าที่ดำเนินงานต่าง ๆ หรือทำหน้าที่เป็นเลขานุการขององค์กร รวมทั้งทำหน้าที่ประสานงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายที่คณะประศาสน์การกำหนด และตามมติของที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ และ 3) ที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference - ILC) ซึ่งจัดขึ้นปีละหนึ่งครั้ง ในเดือนมิถุนายน ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยให้ประเทศสมาชิกส่งผู้แทนไตรภาคี ได้แก่ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง พร้อมด้วยที่ปรึกษาของแต่ละฝ่ายเข้าร่วมการประชุม มีหน้าที่ในการพิจารณา นโยบายและแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์กร กำหนดและรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ติดตามผลการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันแล้ว และอภิปรายถึงปัญหาแรงงานและสังคมในปัจจุบัน

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards) ถือเป็นหลักอ้างอิงสากลที่สะท้อนถึงระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นตัวกำหนดหลักการขั้นพื้นฐานด้านสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและแรงงาน รวมถึงวัตถุประสงค์ในเชิงนโยบาย วิธีการ และขั้นตอนที่จะนำไปปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับแรงงานทุกสัญชาติในโลก ทั้งนี้ ไอแอลโอได้กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศออกมาหลายรูปแบบด้วยกัน ซึ่งทั้งหมดเรียกรวมว่า ตราสาร (Instruments) ซึ่งทุกฉบับจะผ่านการพิจารณาและรับรองในระบบไตรภาคีแล้ว โดยคณะกรรมการพิเศษเฉพาะด้านต่าง ๆ หรือโดยที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ ตราสารจะมีทั้งรูปแบบที่มีสภาพบังคับ และรูปแบบที่เป็นแนวทางซึ่งไม่มีสภาพบังคับ ประกอบด้วย อนุสัญญา (Convention) พิธีสาร (Protocol) ข้อเสนอแนะ (Recommendation) และประมวลข้อปฏิบัติ (Code of Practice) ซึ่งอยู่ภายใต้ปฏิญญา (Declaration) หรือหลักการด้านแรงงานที่คณะประศาสน์การหรือที่

ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศพิจารณาแล้ว เห็นชอบว่าเป็นหลักการที่ทรงคุณค่า และประเทศสมาชิกทุกประเทศควรมีมาตรการสนับสนุนและกำหนดนโยบายส่งเสริมหลักการดังกล่าวขึ้นภายในประเทศของตน ขณะนี้ไอแอลโอมีปฏิญญาอยู่ 2 ฉบับด้วยกัน ได้แก่ ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) และ ปฏิญญาไตรภาคีเรื่องหลักการว่าด้วยสถานประกอบการข้ามชาติและนโยบายสังคม (Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy) ทั้งนี้ รูปแบบตราสารที่สำคัญและมีการอ้างถึงมากที่สุดคือ อนุสัญญา นั่นเอง (อังคณา เตชะ โกเมนท์, 2551)

อนุสัญญาเป็นตราสารที่มีสภาพบังคับ โดยได้บัญญัติข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานในแต่ละประเด็นไว้ ตามข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2551 มีอนุสัญญาไอแอลโอทั้งสิ้น 188 ฉบับ ทั้งนี้ ประเทศสมาชิกสามารถพิจารณาเลือกให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใดก็ได้ที่เห็นว่าจะเกิดประโยชน์ต่อสถานการณ์แรงงาน สภาพเศรษฐกิจ และสังคมของตน โดยอนุสัญญาจะมีผลบังคับใช้กับประเทศสมาชิกต่อเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนั้นแล้ว และประเทศดังกล่าวจะต้องออกกฎหมาย ข้อมบังคับ หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญา และต้องจัดอุปสรรคในการปฏิบัติตามอนุสัญญา ไม่ว่าจะเป็นการยกเลิกกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศที่ขัดกับอนุสัญญาฉบับนั้นหลังจากที่ได้ให้สัตยาบันไว้ อย่างไรก็ตาม ในบรรดาอนุสัญญาทั้ง 188 ฉบับนี้ มีเพียง 8 ฉบับที่ไอแอลโอมีนโยบายส่งเสริมและติดตามผลให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติให้สอดคล้อง แม้จะไม่ได้ให้สัตยาบันก็ตาม เนื่องจากการกำหนดมาตรฐานแรงงานเกี่ยวกับประเด็นหลัก 4 ประการ ภายใต้ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ดังนี้ (อังคณา เตชะ โกเมนท์, 2551)

ก) เสรีภาพในการสมาคม และการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งครอบคลุม

1) อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise) ค.ศ. 1948

2) อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organize and Collective Bargaining) ค.ศ. 1949

ข) การจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ ซึ่งครอบคลุม

1) อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ (Forced Labour) ค.ศ. 1930

2) อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Abolition of Forced Labour) ค.ศ.

ค) การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กให้เป็นผล ซึ่งครอบคลุม

1) อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (Minimum Age) ค.ศ. 1973

2) อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (Worst Forms of Child Labour) ค.ศ. 1999

ง) การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพครอบคลุม

1) อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration) ค.ศ. 1951

2) อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) (Discrimination (Employment and Occupation)) ค.ศ. 1958

อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ไอแอลโอ นั้น มุ่งหวังที่จะให้บังคับใช้แก่แรงงานทุกคนโดยไม่แบ่งแยกสัญชาติ ดังนั้นจึงมีผลบังคับต่อแรงงานข้ามชาติ เช่นเดียวกับแรงงานที่เป็นพลเมืองในประเทศสมาชิก อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันมีอนุสัญญา 2 ฉบับ และข้อแนะ 3 ฉบับ ที่ถูกจัดทำขึ้นเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะ ประกอบด้วย

1) อนุสัญญาฉบับที่ 97 ว่าด้วยการอพยพเพื่อการทำงาน (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1949 และข้อแนะฉบับที่ 86 (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1949

2) ข้อแนะฉบับที่ 100 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอพยพ (ประเทศด้อยพัฒนา) ค.ศ. 1955

3) อนุสัญญาฉบับที่ 143 ว่าด้วยแรงงานอพยพ (บทบัญญัติเสริม) ค.ศ. 1975 และข้อแนะฉบับที่ 151 ว่าด้วยแรงงานอพยพ ค.ศ. 1975

สิทธิของแรงงานข้ามชาติตามแนวทางของไอแอลโอ

นอกเหนือจากหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐาน 4 ประการ ตามที่นิยามไว้ในปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน อันประกอบด้วย สิทธิด้านสภาพแรงงาน อีสราภาพจากการเป็นแรงงานบังคับ อีสราภาพจากการเป็นแรงงานเด็ก และอีสราภาพจากการเลือกปฏิบัติแล้ว ไอแอลโอยังคำนึงถึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติตั้งแต่ก่อนออกเดินทางและระหว่างการเดินทาง เมื่อเดินทางมาถึงที่หมาย และระหว่างการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (อังคณา เตชะโกเมนทร์, 2551)

1) ตั้งแต่ก่อนออกเดินทางและระหว่างการเดินทาง แรงงานข้ามชาติควรได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ ได้รับการจัดหางานที่ดี โดยที่การจัดหางานของรัฐควรเป็นบริการที่ให้เปล่า ส่วนนายจ้างและสำนักงานจัดหางานเอกชนก็ควรได้รับอนุญาตจากหน่วยงาน

ของรัฐและอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมของรัฐ ทั้งนี้ หากรัฐมีระบบควบคุมสัญญาการทำงานก่อนออกเดินทาง แรงงานข้ามชาติควรมีสិทธิได้รับสัญญาดังกล่าวเป็นลายลักษณ์อักษร และมีรายละเอียดที่ชัดเจนสำหรับสภาพการทำงานและข้อตกลงในการจ้างงาน รวมถึงค่าตอบแทนและอายุสัญญา นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติควรมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่รัฐในการจัดการด้านเอกสารและกระบวนการตรวจคนเข้าเมืองโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเพิ่ม แรงงานข้ามชาติต้องไม่ถูกบังคับให้ตรวจสุขภาพเพื่อนำข้อมูลนั้นมาเปิดเผย รวมทั้งไม่ควรต้องจ่ายค่าเดินทางเองหากได้รับการจัดหางานหรือมีนายจ้างแล้ว

2) เมื่อเดินทางมาถึงที่หมาย แรงงานข้ามชาติมีสิทธิในการนำของใช้ส่วนตัวเข้ามาในประเทศที่เข้ามาทำงานโดยไม่ต้องเสียภาษีศุลกากร รวมถึงมีสิทธิที่จะได้รับบริการจัดหางานและบริการอื่นๆ ที่จะช่วยให้สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมใหม่ได้ อาทิ บริการแปลภาษา ความช่วยเหลือด้านเอกสารและพิธีการอื่นๆ รวมทั้งคำแนะนำในเรื่องส่วนตัวและครอบครัว จากหน่วยงานของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

3) ระหว่างการทำงาน แรงงานข้ามชาติมีสิทธิได้รับค่าตอบแทน และอยู่ภายใต้ข้อกำหนดด้านการทำงาน รวมถึงได้รับความคุ้มครองด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยที่เท่าเทียมกับแรงงานที่เป็นพลเมืองของประเทศที่เข้าไปทำงาน นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติควรมีสิทธิสภาพในการเดินทาง สามารถเปลี่ยนงานใหม่ได้เมื่อครบกำหนดสัญญา มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานภายใต้การปฏิบัติที่เท่าเทียม ได้รับสิทธิประโยชน์ทางประกันสังคมเช่นเดียวกับพลเมืองในประเทศ มีที่พักที่เหมาะสม และสามารถเข้าถึงกระบวนการทางกฎหมายได้ (อังคณา เตชะโกเมนทร์, 2551)

มาตรฐานสากลด้านการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

แม้ว่าการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะไม่ได้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาการค้ามนุษย์โดยตรง แต่เนื่องจากการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวถือได้ว่าเป็นอีกมิติหนึ่งที่มีความเกี่ยวพันด้านการค้ามนุษย์ ผู้วิจัยจึงขออธิบายในแง่ของหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดระดับความพยายามในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์สำหรับประเทศต่างๆ ทั่วโลก ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (อังคณา เตชะโกเมนทร์, 2551)

Trafficking In Persons Report (TIP Report)

TIP Report เป็นรายงานประจำปีที่กระทรวงการต่างประเทศ (หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำคือ Office to Monitor and Combat Trafficking in Persons) ของสหรัฐอเมริกาจะต้องจัดทำตามกฎหมาย Trafficking Victims Protection Act (TVPA) ค.ศ. 2000 และ Trafficking Victims

Protection Reauthorization Act (TVPRRA) ค.ศ. 2005 ของสหรัฐอเมริกา เพื่อเสนอต่อรัฐสภา โดยเป็นการประเมินสถานการณ์และการดำเนินการต่อต้านการค้ามนุษย์ของรัฐบาลต่างๆทั่วโลกกว่า 188 ประเทศ

สหรัฐอเมริกาได้เริ่มจัดทำ TIP Report ครั้งแรกในปี ค.ศ. 2001 แต่ยังไม่มีการเริ่มระบบการประเมินตนเอง กระทั่งในปี ค.ศ. 2010 สหรัฐอเมริกาจึงเริ่มประเมินตนเองในรายงาน TIP Report โดยสหรัฐอเมริกาคจะถูกจัดระดับอยู่ที่ Tier 1 ในรายงานทุกฉบับ

การจัดสถานะของประเทศต่างๆโดยระบบ Tier

การประเมินตามระบบเทียบรั้มด้วยกันทั้งสิ้น 4 ระดับ ซึ่งมีความหมายแตกต่างกันดังนี้

Tier 1 หมายถึง ประเทศที่ดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกา ทั้งด้านการป้องกันและการบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์และการคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์

Tier 2 หมายถึง ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกา แต่มีความพยายามปรับปรุงแก้ไข

Tier 2 Watch List (Tier 2 ที่ต้องจับตามอง) หมายถึง ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกา และมีจำนวนเหยื่อการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้น และไม่มีหลักฐานชัดเจนว่า รัฐบาลเพิ่มความพยายามดำเนินการต่อต้านการค้ามนุษย์

Tier 3 หมายถึง ประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกา และไม่มี ความพยายามแก้ไข ซึ่งสหรัฐอเมริกาอาจพิจารณาระงับให้ความช่วยเหลือที่มีใช้ความช่วยเหลือเพื่อมนุษยธรรมและการค้า (Non-humanitarian and Non-trade-related Foreign Assistance)

นอกจากนี้ ยังอาจไม่ให้งบประมาณสนับสนุนแก่ลูกจ้างของรัฐบาลประเทศ Tier 3 ในการเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนด้านการศึกษาและวัฒนธรรม รวมทั้งอาจคัดค้านความช่วยเหลือที่รัฐบาลประเทศนั้นๆ อาจได้รับจากสถาบันการเงินระหว่างประเทศ เช่น กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund – IMF) และธนาคารโลก (World Bank) ได้ด้วย (อังคณา เตชะ โกเมนทร์, 2551)

เพื่อเป็นการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และสิทธิประโยชน์ต่างๆทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะในส่วนของการค้าและการส่งออกระหว่างประเทศ รัฐบาลไทยจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการประเทศให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากลนี้

พัฒนาการของนโยบายแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย

ข้อมูลจากรายงานของ กฤตยา อาชวนิจกุล (2555) ในปี พ.ศ. 2535 รัฐบาลไทยมีนโยบาย “ผ่อนผัน” ให้แรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองสามารถขอใบอนุญาตทำงานได้ โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 17 ของพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2521 ในการออกนโยบายดังกล่าว ทั้งนี้ได้ให้การผ่อนผันเฉพาะแรงงานจากประเทศพม่า (เมียนมา) กัมพูชา และลาวเท่านั้น และต่อมาในปี พ.ศ. 2539 คณะรัฐมนตรีมีมติให้จัดทำกรอบการจดทะเบียนตามกฎหมายของแรงงานกลุ่มนี้เป็นประจำทุกปี รวมถึงอนุญาตให้สามารถทำงานได้ในระหว่างรอการส่งกลับประเทศ จากนั้นในปี พ.ศ. 2545-2546 ได้มีการจัดทำกรอบการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยถูกกฎหมาย ผ่านบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum of Understanding – MoU) ระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลสปป.ลาว รัฐบาลไทยกับรัฐบาลกัมพูชา และรัฐบาลไทยกับรัฐบาลเมียนมา โดยภายใต้บันทึกข้อตกลงนี้ แรงงานจะได้รับสวัสดิการสังคม สิทธิในการรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่นเดียวกับแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ โดยที่เริ่มมีการนำเข้าแรงงานจากกัมพูชา และสปป.ลาว มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 แต่ในส่วนของแรงงานจากเมียนมาเพิ่งเริ่มมีการนำเข้าตาม MoU ในปี พ.ศ. 2553 และในช่วงปี พ.ศ. 2549 รัฐบาลไทยได้วางมาตรการที่จะปรับสถานะของแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมายมาเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย โดยผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ สำหรับแรงงานจากสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา เพิ่งเริ่มเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติในปี พ.ศ. 2552 โดยช่วงแรกค่อนข้างมีความซับซ้อนและใช้เวลานาน ทั้งนี้แรงงานที่ผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติแล้ว ถือเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายมีอิสระในการเดินทางภายในประเทศโดยไม่ถูกจับกุมหรือถูกส่งกลับ รวมถึงสามารถเดินทางออกนอกประเทศได้ แต่หากมีความประสงค์จะเดินทางกลับเข้ามาในประเทศไทย จะต้องยื่นคำร้องกับเจ้าหน้าที่กองตรวจคนเข้าเมือง รวมถึงต้องรายงานตัวต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทุกๆ 90 วัน และสามารถทำงานในประเทศไทยได้คราวละไม่เกิน 4 ปี (2 ปี 2 ครั้ง) โดยมีช่วงที่ต้องกลับไปประเทศของตนก่อนตามระยะเวลาที่กำหนด (เดิมกำหนด 3 ปี ปัจจุบันเปลี่ยนเป็น 30 วัน) จึงจะสามารถกลับมาทำงานในประเทศไทยได้อีก

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย เริ่มมีความชัดเจนมากขึ้นในปี พ.ศ. 2547 เมื่อรัฐบาลไทยกำหนดให้มีระบบการจดทะเบียนแรงงานแบบใหม่ โดยอนุญาตให้แรงงานและผู้ติดตามสามารถไปจดทะเบียนได้ด้วยตนเอง จากนั้นจะได้รับเลขบัตรประจำตัว 13 หลัก นโยบายการจดทะเบียนแรงงานนี้เป็นผลมาจากการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ด้วยมาตรการสำคัญอันประกอบด้วย 1) การจดทะเบียนแรงงานและผู้ติดตาม 2) การดำเนินการพิสูจน์สัญชาติเพื่อให้

แรงงานที่อยู่ในประเทศไทย (ที่สามารถพิสูจน์สัญชาติได้) อยู่ได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย แม้ว่าหลังจากนั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงของนโยบายและรายละเอียดในการดำเนินการเป็นระยะๆ แต่ก็นับว่าเป็นก้าวที่สำคัญในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

รัฐบาลไทยมีความพยายามที่จะปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงหลังปี พ.ศ. 2557 ภายใต้การบริหารประเทศโดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ซึ่งนำโดยพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีคนที่ 29 ของประเทศไทย ทั้งนี้ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันภายในประเทศและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบทระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการทำงาน การให้ความคุ้มครอง หรือการให้สวัสดิการต่างๆ ที่แรงงานข้ามชาติพึงได้รับ ตัวอย่างของกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติซึ่งได้รับการปรับปรุงแก้ไข รวมถึงมีการประกาศใช้แล้ว ตั้งแต่ช่วงหลังปี พ.ศ. 2557 จนถึงปัจจุบัน มีดังต่อไปนี้

พระราชบัญญัติและพระราชกำหนดต่างๆ

- 1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 88 ก เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2560)
- 2) พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 65 ก เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2560)
- 3) พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135 ตอนที่ 19 ก เมื่อวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2561)
- 4) พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 132 ตอนที่ 53 ก เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2558)
- 5) พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 12 ก เมื่อวันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2560)
- 6) พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 136 ตอนที่ 45 ก เมื่อวันที่ 7 เมษายน 2562)

ประกาศกระทรวง

- 1) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2561 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135 ตอนพิเศษ 28 ง เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2561)

สำหรับกฎหมายที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก หลังจากการประกาศใช้คือ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ซึ่งในพระราชกำหนดฉบับนี้มีบทบัญญัติที่ดีเกี่ยวกับการจ้างงาน เช่น การไม่เสียค่าใช้จ่ายสำหรับแรงงานข้ามชาติ รวมถึงได้มีการจัดตั้งกองทุนการจัดการการทำงานแรงงานข้ามชาติ ซึ่งมีการคุ้มครองที่กว้างขวางขึ้นและไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากแรงงาน (แทนที่กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร) แต่แม้ว่าจะมีพัฒนาการที่ดีขึ้นในภาพรวม หลายฝ่ายก็ยังคงมีความกังวลเกี่ยวกับบทบัญญัติบางประการที่อาจกระทบต่อสิทธิของแรงงานข้ามชาติ เช่น อำนาจในการจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย รวมถึงมีการกำหนดบทลงโทษที่หนักเพื่อใช้บังคับนายจ้างและป้องกันไม่ให้มีการจ้างแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมายอันเป็นสาเหตุสำคัญของการค้ามนุษย์ อีกทั้งรัฐบาลยังได้พยายามที่จะลดระดับ TIP Report สำหรับประเทศไทย จึงยังคงมีบทลงโทษทางการเงินและทางอาญาต่อตัวแรงงานซึ่งอาจมีความเข้มข้นมากเกินไป ส่วนจะมีการใช้กฎหมายนี้แสวงหาผลประโยชน์จากนายจ้างโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือไม่นั้นยังคงไม่มีหลักฐานที่ชัดเจน

มุมมองของนักวิชาการอิสระด้านแรงงานต่อการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่ผ่านมา

“ในอดีตที่ผ่านมาการใช้แนวคิดความมั่นคงในการจัดการปัญหาเรื่องแรงงานข้ามชาติ มักมาพร้อมกับการใช้อำนาจเด็ดขาดในการตรวจสอบและจับกุมส่งกลับ ความเด็ดขาดกลายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการชะล้างสิ่งหมักหมมเพื่อจะได้เริ่มต้นใหม่อย่างถูกต้อง แต่การแก้ไขเรื่องแรงงานข้ามชาติต้องการมากกว่าการใช้อำนาจเด็ดขาดอย่างเดียวเพราะแรงงานข้ามชาติเป็นเพียง “เหยื่อ” ของอำนาจและผลประโยชน์ในโครงสร้างการเมือง เศรษฐกิจและสังคมในประเทศต้นทางที่ซับซ้อน พวกเขาและเธอจึงพร้อมเสี่ยงข้ามพรมแดนเข้ามาประเทศไทยไม่ว่าด้วยวิธีใด และไม่ว่าจะมีมาตรการป้องกันเข้มงวด การข้ามพรมแดนแห่งรัฐเพียงใดก็ตาม” บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ นักวิชาการอิสระด้านแรงงาน ซึ่งให้เห็นมิติของการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวในอดีตที่ผ่านมา (กรมประชาสัมพันธ์, 2558)

การจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยที่ผ่านมาเกี่ยวข้องกับ 3 ขั้นตอน คือ

- 1) การขึ้นทะเบียนเพื่อผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติไม่ถูกกฎหมายอยู่ในประเทศไทยได้ชั่วคราว
- 2) การปรับสถานะแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนให้เป็นผู้เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย
- 3) การนำเข้าแรงงานข้ามชาติอย่างถูกกฎหมายจากประเทศต้นทางทั้งระบบ

“การบริหารจัดการดังกล่าวมักมาพร้อมนโยบายระยะสั้นและไม่ยืดหยุ่นตามพื้นที่และอุตสาหกรรมการปฏิบัติงานขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานโดยเฉพาะด้านข้อมูล ขาดการมองปัญหาในระดับมหภาค อันได้แก่ ปัญหาการค้ามนุษย์ รวมทั้งการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการแรงงานก็ยังมีปัญหา เพราะยังคงมอง แรงงานข้ามชาติ เกี่ยวโยงกับคำว่า ผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย และคำว่า พรอมแดนของรัฐ” บุญยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ นักวิชาการอิสระด้านแรงงาน กล่าวถึงวิสัยทัศน์ที่ยังเป็นช่องโหว่ในการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย (กรมประชาสัมพันธ์, 2558)

การจำแนกประเภทแรงงานข้ามชาติ (แรงงานต่างด้าว) ในประเทศไทย

กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2560) ได้แบ่งประเภทของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายไว้หลายประเภท แต่ในการวิจัยนี้จะขอกกล่าวถึงเฉพาะในส่วนของแรงงานประเภททั่วไป และแรงงานชนกลุ่มน้อย ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติที่เป็นกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ และเป็นกลุ่มประชากรหลักที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

แรงงานประเภททั่วไป ประกอบด้วย

- 1) แรงงานที่ได้รับอนุญาตทำงานชั่วคราว หมายถึง แรงงานที่ได้รับการผ่อนผันให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2563 ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2561 และมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2561 ประกอบด้วย แรงงานจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และราชอาณาจักรกัมพูชา
- 2) แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เคยหลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทย และได้ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติและขึ้นทะเบียนประวัติกับกระทรวงแรงงานไว้แล้ว ซึ่งจะได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยได้ถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2563
- 3) แรงงานต่างด้าวที่นำเข้าตาม MOU หมายถึง แรงงานที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี ปัจจุบันประเทศไทยได้ทำข้อตกลง (MoU) กับ 4 ประเทศ คือ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และราชอาณาจักรกัมพูชา โดยแรงงานจากประเทศเหล่านี้สามารถทำงานได้เฉพาะงานกรรมกรและงานคนรับใช้ในบ้าน และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยแรงงานสามารถทำงานได้เฉพาะงานกรรมกรและงานประมง
- 4) แรงงานทำงานตามฤดูกาล หมายถึง แรงงานที่ผู้ประกอบการรับเข้าทำงานในช่วงเวลาหนึ่ง เมื่อเสร็จสิ้นฤดูกาลทำงานแล้ว แรงงานจะต้องเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนา

แรงงานชนกลุ่มน้อย หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ แต่มีภูมิลำเนาและสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย โดยกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารอนุญาตการทำงาน เพื่อบริการพิสูจน์สถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงานและให้ใช้เอกสารดังกล่าวแทนหนังสือเดินทาง และสามารถเข้าทำงานบางประเภทในลักษณะการจ้างงานชั่วคราว ตามช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาล

ในแง่ของการทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการเพื่อบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยอย่างเป็นทางการเป็นระบบนั้น อ้างอิงตามรายงานของ กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน (2560) รัฐบาลไทยได้กำหนดไว้ว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจะต้องยื่นคำขอจัดทำทะเบียนประวัติกับกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เพื่อกำหนดเลขประจำตัว 13 หลัก ถ่ายรูปไปหน้าและสแกนลายนิ้วมือ หลังจากนั้นกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จะทำหน้าที่พิจารณาอนุญาตให้ทำงาน หากได้รับอนุญาตจะได้รับใบอนุญาตและสามารถตรวจลงตราวีซ่ากับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อเป็นหลักฐานยืนยัน การอนุญาตให้อยู่ในประเทศไทยต่อไป ในส่วนของสุขภาพและสวัสดิการแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน จะทำหน้าที่ขึ้นทะเบียนประวัติแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในกิจการที่นายจ้างเข้าร่วมกับประกันสังคมไว้ โดยกระทรวงสาธารณสุขจะทำหน้าที่ตรวจสุขภาพ และจัดทำประกันสุขภาพให้กับแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ หรือผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วแต่ทำงานในกิจการที่นายจ้างไม่ได้เข้าร่วมกับประกันสังคมไว้ หรือในกรณีที่เข้าระบบประกันสังคมและอยู่ระหว่างการรอสิทธิดังกล่าว

ณ เดือนกันยายน พ.ศ. 2561 จำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ตามรายงานของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน มีจำนวนทั้งสิ้น 3,548,919 คน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561)

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและบทสรุปจากการทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติโดยทั่วไป

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประเด็นแรงงานข้ามชาติทั้งในประเทศไทยและในต่างประเทศมีอยู่เป็นจำนวนมาก เนื่องจากเป็นประเด็นที่หน่วยงานทั่วโลกให้ความสนใจ โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะขอยกตัวอย่างงานวิจัยบางส่วนที่มีอยู่ก่อนหน้าและมีความน่าสนใจ เพื่อให้เห็นปรากฏการณ์ของแรงงานข้ามชาติในมิติที่หลากหลาย

สำหรับประเด็นการใช้แรงงานข้ามชาติในระบบเศรษฐกิจของไทย ชมนาท รัตนมณี และคณะ (2547) ได้ระบุว่า การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติส่งผลกระทบต่อทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งผลดีทางเศรษฐกิจคือ ลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศในบางกิจการ และทำให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product) เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม การแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานข้ามชาติในบางอุตสาหกรรม ก็ยังคงไม่สามารถกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ธิตินันท์ สัตยธิตินันท์ (2552) ยังได้ศึกษา เรื่องการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างโดยใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งได้สัมภาษณ์เจ้าของกิจการ ผู้ควบคุมงาน แรงงานก่อสร้าง รวมถึงบุคลากรภาครัฐและภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง ทำให้ทราบว่า ปัญหาการขาดแคลนแรงงานเกิดขึ้นในช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจมีการขยายตัวและในช่วงฤดูเก็บเกี่ยว เนื่องจากจากแรงงานก่อสร้างมีปริมาณไม่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานตามสภาวะเศรษฐกิจที่มีการขยายตัว โดยการทดแทนแรงงานส่วนที่ขาดแคลนนั้น แรงงานต่างด้าวไม่สามารถทดแทนได้ทั้งหมด โดยเฉพาะในส่วนของงานที่ต้องอาศัยทักษะและความชำนาญ จึงสามารถนำเข้าได้เพียงแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเพื่อมาทดแทนเฉพาะงานที่ใช้แรงงานหรืองานกรรมกรที่มีค่าตอบแทนต่ำเท่านั้น

ในปัจจุบันมีการจ้างงานทั้งแรงงานที่ถูกกฎหมายและที่ผิดกฎหมาย เกียรติศักดิ์ พลมณี (2548) จึงศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความจำเป็นในการจ้างงานแรงงานต่างชาติดังกล่าวของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี โดยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานของแรงงานต่างชาติดังกล่าว ได้แก่ ค่าจ้างแรงงาน การอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ และความอดทนของแรงงานต่างชาติ ทั้งนี้ปัจจัยหลักยังคงเป็นเรื่องของค่าจ้างแรงงาน เนื่องจากแรงงานเหล่านี้มีค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทย ซึ่งช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถลดต้นทุนการผลิตได้ ปัจจัยรองลงมาคือการที่แรงงานต่างชาติ มีการอพยพย้ายถิ่นมากขึ้นและพบได้ในทุกประเทศ โดยสาเหตุการอพยพที่สำคัญ ได้แก่ หนีภัยธรรมชาติ/ความแห้งแล้ง อพยพไปหางานทำ และเพื่อการศึกษา ทั้งนี้ นักเศรษฐศาสตร์สำนักนิโคลาสสิคได้อธิบายไว้ว่า มนุษย์มักจะย้ายถิ่นไปยังประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจมากกว่า ส่วนปัจจัยสุดท้ายที่มีผลต่อการจ้างงานคือปัจจัยด้านความอดทนของแรงงานต่างชาตินั่นเอง

นอกจากนี้งานวิจัยของ สร้อยมาศ รุ่งมณี (2560) เรื่อง “จริยธรรมในการอยู่ร่วมกันและการจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านของผู้ประกอบการขนาดเล็ก-กลางในชุมชนริมแม่น้ำแม่กลอง” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเงื่อนไขและสาเหตุที่ผู้ประกอบการตัดสินใจเลือกที่จะปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างแรงงานเพื่อนบ้าน โดยเลือกใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม

ร่วมและไม่มีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้งนี้พบว่า โดยรวมแล้วผู้ประกอบการมองว่าการจ้างแรงงานตามกฎหมายเป็นสิ่งที่ เป็นประโยชน์ แต่ในความเป็นจริงก็ไม่สามารถที่จะดำเนินการ โดยถูกกฎหมายได้หมด เนื่องจากลักษณะงานไม่สามารถดึงดูดแรงงานให้อยู่ในพื้นที่ได้ มีการเข้า-ออกของแรงงานอยู่บ่อยครั้ง รวมถึงปัจจัยด้านสถานะเศรษฐกิจที่ทำให้ผู้ประกอบการมีรายได้ที่ไม่แน่นอน ความต้องการแรงงานในแต่ละฤดูกาลจึงไม่เท่ากัน หากเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานจึงจำเป็นต้องตัดสินใจจ้างงานแรงงานผิดกฎหมาย โดยที่รัฐบาลก็มิได้เปิดโอกาสให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานตลอดเวลา จึงไม่สามารถปรับสถานะของแรงงานที่เลือกจ้างมาได้ ทั้งนี้เมื่อมีการตรวจพบก็ ต้องจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยที่การจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านทั้งที่ถูกและผิดกฎหมายสามารถทำได้ง่ายขึ้น ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับเครือข่ายทางสังคมของแรงงานเพื่อนบ้านที่มีอยู่อย่างกว้างขวางและส่งผลให้เกิดความคล่องตัวในการเคลื่อนย้าย เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ประกอบการบางรายจึงตัดสินใจยึดเอกสารส่วนตัวของแรงงานไว้เพื่อป้องกันการหลบหนี นอกจากนี้ยังพบว่า มีการจ้างงานแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ซึ่งเป็นผู้ติดตามของแรงงาน โดยเป็นความสมัครใจของเด็กและครอบครัวซึ่งพอใจในการรับค่าจ้างที่ต่ำกว่าปกติมากกว่าการออกไปเรียนหนังสือ

2.8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของแรงงานเมียนมา

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ (2549) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพภายใต้หัวข้อเรื่อง “วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศพม่าในพื้นที่กรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติในโครงการสอนภาษาไทย-อังกฤษของคณะกรรมการณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า” โดยได้ศึกษาวิถีชีวิตของแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศพม่าในฐานะของกลุ่มคนที่ถูกกดทับในสังคมไทย ภายใต้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินชีวิตและการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด กระบวนการกลายเป็นกลุ่มคนที่ถูกกดทับ และกระบวนการในการต่อสู้ดิ้นรน จากผลการศึกษาระบุว่า แรงงานข้ามชาติจากพม่าในกรุงเทพมหานครมีวิถีชีวิตเหมือนชีวิตคนทั่วไป แต่มีความแตกต่างใน 3 ประเด็นคือ อาจต้องเผชิญกับความเลื่อมมากกว่า มีวิถีชีวิตอยู่บนความเปลี่ยนแปลงของนโยบายของรัฐในด้านการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว และการย้ายถิ่นทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายในมิติอื่นๆตามมา ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มคน เทคโนโลยี เงินทุน ข่าวสาร หรืออุดมการณ์ ในขณะที่การศึกษาของ มัชฐรัมย์ ธรรมบุษดี (2555) เรื่อง “เศรษฐกิจการเมืองว่าด้วยสวัสดิการสำหรับแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรปราการ” ซึ่งมีเป้าหมายเพื่ออธิบายสวัสดิการสำหรับแรงงานข้ามชาติในสังคมการผลิตแบบทุนนิยมในกระแสเสรีนิยมใหม่ ผ่านมุมมองภววิทยาทางเศรษฐกิจการเมือง โดยชี้ให้เห็นถึงพลวัตของกลไกการผลิตซ้ำในระบบทุนนิยมที่มุ่งแปรเปลี่ยนแรงงานในฐานะมนุษย์ให้เป็นแรงงานในฐานะสินค้า โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ระบุว่า สภาพการจ้างงานมี

รูปแบบที่เปลี่ยนไป โดยที่ผู้ใช้แรงงานต้องรับผิดชอบต่อความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในระบบทุนนิยมมากขึ้น เช่น มีการจ้างงานแบบเหมาค่าแรง เน้นให้พนักงานกลับมาทำที่บ้าน หรือเป็นลักษณะของการจ้างงานแบบชั่วคราว จึงเกิดปรากฏการณ์ของการขยายตัวของกลุ่ม “แรงงานเสี่ยง” คือกลุ่มแรงงานที่ถูกถ่ายโอนความเสี่ยงจากชนชั้นนายทุน ซึ่งมีลักษณะแตกต่างจากชนชั้นกรรมมาชีพเดิม และถูกวางเงื่อนไขให้การต่อสู้เพื่อประโยชน์ทางชนชั้นเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก

นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยของ สุทธิวรรณ ปัญญาดี (2557) เรื่อง “วิถีแรงงานอพยพสัญชาติพม่าในชุมชนควมฉวี เทศบาลเมืองศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี” ซึ่งพบว่า แรงงานอพยพสัญชาติพม่าในชุมชนควมฉวี เทศบาลเมืองศรีราชา ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นเชื้อชาติมอญ ไม่ได้รับการศึกษา สถานภาพสมรส ฟังภาษาไทยได้ดี พูดได้คล่อง แต่อ่านไม่ออก แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีเงินเก็บและส่งกลับบ้านผ่านธนาคารพาณิชย์ไม่เกิน 3 ครั้งต่อปี เฉลี่ยส่งกลับครั้งละ 15,001-50,000 บาท ส่วนใหญ่จะพักบ้านนายจ้างและมีค่าใช้จ่าย 3,001 บาทขึ้นไป มีการติดต่อกับเพื่อนชาวพม่าและเข้าร่วมกิจกรรมงานประเพณีกับชาวพม่าบ่อยครั้ง มีเพื่อนชาวไทยไม่เกิน 10 คน และไม่ค่อยเข้าร่วมกิจกรรมงานประเพณีกับเพื่อนชาวไทย

และเพื่อที่จะเข้าใจวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ผ่านมุมมองด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และแนวคิดความเป็นชายขอบ ปรีดา รอดคนวล (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ชีวิตแรงงานข้ามชาติของชุมชนชนบทไทย กรณีศึกษาแรงงานสัญชาติเมียนมาในชุมชนตำบลโลกขาม จังหวัดสมุทรสาคร” โดยใช้แนวคิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน (Human Rights And Labour Rights) และแนวคิดความเป็นคนชายขอบ (Marginalization) ในการอธิบายชีวิตและการทำงานของแรงงานข้ามชาติในชุมชน รวมทั้งศึกษาทัศนคติและการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติของคนไทยในชุมชน โดยการศึกษาดังกล่าว ทำให้มองเห็นชีวิตของคนที่ต้องจากบ้านเมืองมาแสวงหาสิ่งที่ดีกว่าภายใต้บริบทที่ไม่คุ้นชิน ทั้งด้านภาษา วัฒนธรรม และจิตใจของผู้คนต่างเชื้อชาติ การจะดำเนินชีวิตให้อยู่ภายใต้บริบทดังกล่าวได้นั้น แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ต้องปรับตัว ปรับความคิด ทั้งต่อผู้คนและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ตนเองรอดพ้นจากการถูกละเมิดสิทธิในด้านต่างๆ เพราะความเป็นคนชายขอบของพวกเขา

ด้วยความเป็นคนชายขอบ แรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานต่างด้าวในภาษาราชการ มักจะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ลำบาก เสาวธาร โพธิ์กลัด และ อุไรรัตน์ แยมชุตติ (2555) จึงศึกษาสภาพความเป็นอยู่การทำงาน และสวัสดิการที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าได้รับเมื่อเข้ามาเป็นแรงงานรับจ้าง

ในภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม และภาคการประมงในเขตพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยพบว่า กระบวนการจ้างงานของแรงงานข้ามชาติชาวพม่าจะใช้การเดินทางเข้ามาประเทศไทยผ่านการใช้นายหน้าอย่างไม่เป็นทางการหรือเป็นการติดตามพ่อแม่ ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูงเข้ามาทำงานในลักษณะเดียวกัน ซึ่งมีการแสวงหาผลประโยชน์จากการจ้างงานแรงงานเหล่านี้ โดยพบส่วนใหญ่ในกิจการประมง และในกิจการต่อเนื่องประมง ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาเรื่อง “วิถีชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี” ของ นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์ (2557) ซึ่งทำการศึกษาสาเหตุและปัจจัยสำคัญของการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานพม่า ศึกษาวิถีชีวิตการทำงาน ความต้องการและความคาดหวังของแรงงานพม่าในอนาคตต่องานที่ทำ ศึกษาและปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจจ้างงานแรงงานพม่า รวมถึงแนวทางการบริหารจัดการแรงงานพม่าในพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า ความยากจนคือจุดเริ่มต้นของวิถีชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ด้วยความต้องการเงินจึงต้องเข้ามาหางานทำในประเทศไทย โดยที่จะได้รับการชักชวนและได้รับคำแนะนำจากคนใกล้ชิดให้เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเภทงานที่หนัก แต่เนื่องจากจะมีการแนะนำ ชักชวนกันเข้ามาจำนวนมาก กระทั่งมีปริมาณแรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ผู้ประกอบการสามารถที่จะต่อรองค่าจ้าง รวมถึงเลือกจ้างแรงงานตามที่ต้องการได้ แรงงานพม่าที่เดินทางเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายจะมีค่าแรงที่ถูกและมักไม่ได้รับการดูแลจากผู้ประกอบการ ในขณะที่แรงงานพม่าที่เข้ามาอย่างถูกต้อง มีใบอนุญาตทำงาน จะได้รับการดูแลที่มากขึ้น ในแง่ของสภาพการจ้างงานและเงื่อนไขการทำงาน แรงงานพม่าส่วนใหญ่ต้องทนทำงานภายใต้เงื่อนไขที่ไม่ดีนัก โดยที่ลูกเรือประมงเป็นกลุ่มที่มีเงื่อนไขการทำงานแยกว่ากลุ่มแรงงานพม่าที่ทำงานในโรงงานประมงต่อเนื่องและกลุ่มคนงานก่อสร้าง ปัญหาความขัดแย้งหรือทะเลาะวิวาทกันเองมีน้อย เนื่องจากความเกรงกลัวหัวหน้าผู้ดูแลแรงงาน และโดยมากจะเชื่อฟังคำสั่งของนายจ้างเป็นอย่างดี ในภาพรวมแล้วแรงงานพม่ามีความพึงพอใจในการทำงานดี

2.8.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทนายหน้า

จากการทบทวนวรรณกรรมภาษาไทย ยังไม่พบงานวิจัยใดที่ศึกษาเกี่ยวกับนายหน้าโดยตรง แต่มีการกล่าวถึงนายหน้าในรายละเอียดของการศึกษาวิจัย ตัวอย่างเช่น

การศึกษาของ วารุณี พิศการณ์ และบุษกร ถาวรประสิทธิ์ (2560) เรื่อง “การเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานของแรงงานเมียนมาร์ในอุตสาหกรรมประมง อำเภอเมือง จังหวัดระนอง” โดยพบผล

การศึกษาที่ระบุว่า ลักษณะของการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานของแรงงานเมียนมาร์ในอุตสาหกรรมประมง ส่วนใหญ่จะใช้ช่องทางการอพยพมากับนายหน้า รองลงมาคือ ครอบครัวหรือญาติ การอพยพเข้ามาพร้อมกับนายจ้างพบได้น้อยที่สุด ทั้งนี้ส่วนมากจะมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางไม่เกิน 5,000 บาท รองลงมาคือ อยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท ที่เสียค่าใช้จ่ายระหว่าง 20,001-25,000 บาท พบได้น้อยมาก ส่วนใหญ่จะใช้เวลาในการเดินทางประมาณ 5-6 วัน รองลงมาคือ 3-4 วัน และมีเพียงส่วนน้อยที่เดินทางนานถึง 11 วัน ทั้งนี้เหตุผลในการเคลื่อนย้ายประกอบด้วย อัตราค่าจ้างที่สูงกว่า มีเพื่อนและญาติแนะนำ รวมถึงเหตุผลที่รัฐบาลเผด็จการทำให้ทำมาหากินลำบาก ตามลำดับ

นอกจากนี้ การศึกษาของ วนัญญา พงษ์ทรัพย์ (2558) เรื่อง “อุปสรรคการทำธุรกรรมโอนเงินกลับประเทศของแรงงานเมียนมาร์ผ่านระบบธนาคารพาณิชย์ภายใต้การออกมาตรการออกไปอนุญาตของประเทศไทย” พบว่า แรงงานเมียนมาร์นิยมใช้บริการโอนเงินนอกระบบผ่านตัวกลางหรือนายหน้า ซึ่งเรียกว่า โปยก๊วน หรือ เอ็งเจีย ในภาษาเมียนมาร์ เนื่องจากใช้ระยะเวลาในการโอนสั้น และได้รับเงินเร็ว โดยกระบวนการจะใช้เวลาไม่เกิน 1 วัน เพราะจูดรับเงินห่างจากบ้านประมาณ 10 นาที และในบางพื้นที่บริการโอนเงินถึงบ้านและยังไม่ต้องใช้เอกสารประกอบ ทำให้มีความสะดวกสบาย หลีกเลียงความยุ่งยากในการทำธุรกรรม นอกจากนี้ยังไม่ต้องเก็บเอกสารที่เกี่ยวข้องหลังจากทำธุรกรรมเสร็จ ไม่เหมือนกับการใช้บริการธนาคารพาณิชย์ซึ่งมีเงื่อนไขและข้อจำกัดค่อนข้างมาก อย่างไรก็ตาม การให้บริการโอนเงินนอกระบบโดยนายหน้าจะมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าราคาที่ใช้เป็นราคารมาตรฐานของการใช้บริการธนาคารพาณิชย์ (100 – 500 บาท) ทั้งยังมีความเสี่ยงต่อการสูญหายอีกด้วย

ในส่วนของงานวิจัยภาษาอังกฤษ พงษ์งานวิจัยที่สำคัญหนึ่งชิ้นภายใต้ชื่อเรื่อง “Brokers and Labor Migration from Myanmar: A Case Study from Samut Sakorn” ซึ่งศึกษาโดย Sakaew and Tangpratchakoon (2009) งานวิจัยชิ้นนี้มีเป้าหมายเพื่อศึกษาบทบาท เครือข่าย และกระบวนการทำงานของนายหน้าในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อที่จะทำความเข้าใจความรุนแรงของสถานการณ์ที่แรงงานถูกละเมิด รวมถึงการรับรู้ของนายหน้าเหล่านี้ต่อสถานการณ์ที่แรงงานต้องเผชิญ โดยเลือกใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผ่านการสัมภาษณ์ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สัมภาษณ์แบบมีส่วนร่วม และเก็บข้อมูลผ่านคำแนะนำและความช่วยเหลือด้านการทำงานของ Labour Rights Promotion Network (LPN) ในช่วงปี 2006-2007 ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติจำนวนมากถูกส่งไปทำงานบนเรือประมง ทั้งที่อยู่ในเขตน่านน้ำไทยและที่อยู่นอกเขตน่านน้ำไทย แรงงานเหล่านี้ถูกแสวงหาประโยชน์และตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ ซึ่งหลายคน

ได้รับความทราบจากการกระทำของนายหน้าแรงงาน แรงงานเหล่านี้กล่าวถึงนายหน้าทั้งในด้านที่ดีและไม่ดี เนื่องจากนายหน้ามีทั้งคนที่ช่วยเหลือเรื่องการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยแบบเต็มใจ และนายหน้าที่บังคับให้แรงงานเหล่านี้ต้องตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์โดยไม่สมัครใจ ทั้งนี้สามารถแบ่งประเภทของนายหน้าในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครได้ทั้งหมด 10 ประเภทด้วยกัน ประกอบด้วย 1) นายหน้าลักลอบขนแรงงาน 2) นายหน้าขนส่งแรงงานไปตามโรงงานต่างๆ 3) นายหน้าไกล่เกลี่ยคดีกับตำรวจ 4) นายหน้าขึ้นทะเบียนใบอนุญาตทำงานและประกันสุขภาพ 5) นายหน้าที่ช่วยกลับประเทศ 6) นายหน้าช่วยเรื่องรักษาพยาบาลและการส่งต่อ 7) นายหน้าออกเงินกู้ 8) นายหน้าโอนเงินระหว่างประเทศ 9) นายหน้า Sub-contract และ 10) นายหน้าค้ามนุษย์ และด้วยสภาพพื้นที่ที่มีแรงงานส่วนมากทำงานในอุตสาหกรรมประมงและเรือประมง ทำให้พบว่ามีการบางส่วนถูกละเมิดสิทธิและตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ผ่านกระบวนการนายหน้าที่กระทำในรูปแบบของเครือข่าย ผลที่ได้จากการศึกษาโดย Sakaew and Tangpratchakoon (2009) นำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายทั้งในแง่ของการดำเนินการระยะสั้นและระยะยาว

จากข้อมูลข้างต้นจะพบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ที่เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทยหลายชั้น ได้ระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนายหน้าแรงงาน แต่ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นข้อมูลในด้านลบ ทั้งนี้ ยังไม่พบงานวิจัยใดที่ทำการศึกษายุทธศาสตร์ที่สำคัญของนายหน้าแรงงานทั้งต่อการใช้ชีวิตทั่วไปและต่อการทำงานผ่านมุมมองของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งผู้วิจัยมองว่าเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการศึกษา เพื่อให้สามารถเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้โดยมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ประเด็นที่ค้นพบจากการทบทวนวรรณกรรมในครั้งนี้ ยังทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะทราบถึงสภาพความเป็นจริงของสถานการณ์แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย วิถีชีวิตของแรงงานเหล่านี้ในบริบทเชิงพื้นที่ โดยมุ่งเน้นการศึกษาเชิงลึกในพื้นที่ชุมชนไหวต้า อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งมีลักษณะของชุมชนหนึ่งในจังหวัดติดชายแดนสาธารณรัฐสหภาพเมียนมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับนายหน้า ความเชื่อมโยงต่างๆภายในระบบตลาดแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงความสัมพันธ์ในระบบเครือข่ายนายหน้า ซึ่งจะทำให้สามารถเข้าใจได้ว่า ทำไมนายหน้าจึงมีบทบาทที่สำคัญต่อวิถีชีวิตหรือการดำเนินชีวิตของแรงงานเมียนมา และมีบทบาทอย่างไร

บทที่ 3

วิธีวิทยาการวิจัย

เมื่อได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แล้ว ดังที่ได้อธิบายไว้ในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างกรอบคิดเกี่ยวกับการวิจัย ผ่านการตั้งคำถามการวิจัย และกำหนดวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อการหาความรู้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังจะได้อธิบายต่อไป

หลังจากได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่ได้ดำเนินการมาก่อน ผู้วิจัยได้ประมวลข้อมูลและแนวคิดในภาพรวมและได้ตั้งข้อวิจิจฉัย (Thesis) ไว้ว่า “แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย มีข้อจำกัดด้านภาษาและไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ จึงมีนายหน้าเข้ามาแสวงหาประโยชน์ในส่วนนี้” ซึ่งเป็นข้อวิจิจฉัยที่ตั้งอยู่บนฐานคิดที่ว่า นายหน้าเป็นเพียงผู้ที่เข้ามาขูดรีด เอามูลค่าส่วนเกินออกไปจากตลาดแรงงาน แต่ในขณะที่เดียวกันการใช้ชีวิตประจำวันของแรงงานเมียนมา ในสังคมไทย ยังจำเป็นต้องพึ่งพานายหน้าและได้รับการอำนวยความสะดวกจากนายหน้าในด้านต่างๆ โดยมีหลักฐานที่ยืนยันได้จากงานวิจัยต่างๆที่ได้ดำเนินการมาก่อน จึงอาจสะท้อนว่า ข้อวิจิจฉัยที่ผู้วิจัยตั้งไว้อาจไม่เป็นความจริง ผู้วิจัยจึงได้ตั้งข้อคิดเห็นแย้งต่อข้อวิจิจฉัย (Anti-Thesis) ว่า “ด้วยข้อจำกัดด้านภาษาและการเข้าไม่ถึงข้อมูลข่าวสารของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา นายหน้าจึงอาสาเข้ามาช่วยเหลือไขปัญหาเหล่านี้” กล่าวคือ นายหน้าเข้ามาแสดงบทบาทของคนกลางเพื่อช่วยจัดการในเรื่องต่างๆที่แรงงานเมียนมาไม่สามารถจัดการได้ด้วยตนเอง หรืออาจจะจัดการเองได้แต่มีค่าใช้จ่ายสูงกว่าที่จะจ่ายให้นายหน้า

จากเหตุผลที่อ้างมาและเพื่อให้งานวิจัยสอดคล้องและตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งประเด็นคำถามเพื่อการศึกษาวิจัยว่า “ทำไมนายหน้าจึงมีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของแรงงานเมียนมา?”

แนวทางในการทำวิจัยจึงดำเนินการเพื่อแสดงว่าคำถามหรือความคิดตามแนวทางของข้อวิจิจฉัย (Thesis) ข้อคิดเห็นแย้ง (Anti-Thesis) และผลการสังเคราะห์ (Synthesis) สามารถอธิบายและเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมได้มากขึ้น

3.1 แนวคิดทฤษฎีรากฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยเชื่อว่า การศึกษาปรากฏการณ์สังคมไม่สามารถศึกษาได้โดยผ่านการให้ความสำคัญกับหลักคิดในมิติของวิทยาศาสตร์ธรรมชาติเพียงแค่มุมเดียว เนื่องจากมีปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องมากมาย กระทั่งทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์ที่กว้างๆอาจไม่ครอบคลุม และไม่สามารถให้คำตอบที่ควรจะเป็นได้ นอกจากนี้ปรากฏการณ์ทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต (Dynamic) คือสามารถเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยที่ไม่สามารถคาดคะเนได้ และในการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงทุกครั้งจะประกอบด้วย 3 มิติ อันได้แก่ มิติเชิงลึกหรือมิติแห่งประวัติศาสตร์ กล่าวคือ ในการศึกษาปัญหา นายหน้า เราไม่อาจพิจารณาแต่อุบัติการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน แต่ต้องพยายามทำความเข้าใจว่าปัญหาดังกล่าวมีความเป็นมาอย่างไร สังคมไทยมองปัญหานี้อย่างไร มิติเชิงสูงหรือมิติแห่งโครงสร้าง กล่าวคือ นายหน้ามีความสัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคม มีการเข้ามาเกี่ยวข้องสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับชนชั้นทางสังคม การเมือง และการใช้อำนาจของสถาบัน ภายในระบบตลาดแรงงาน เราจึงต้องศึกษาความสัมพันธ์ทางโครงสร้างเหล่านี้ เช่น กลุ่มคนใดบ้างที่มีส่วนสัมพันธ์กับตลาดแรงงานข้ามชาติ และในทางกฎหมาย รวมถึงบริบทสังคมปัจจุบัน เอื้อให้แรงงานข้ามชาติมีชีวิตที่ดีขึ้นหรือซ้ำเติมให้ต้องมีสถานะที่เลวร้ายลงไปอีก และ มิติเชิงกว้างหรือมิติแห่งการเปรียบเทียบ กล่าวคือ สามารถพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบออกไปอย่างกว้างขวาง อาทิ การเปรียบเทียบวิถีชีวิตของแรงงานเมียนมาในสถานการณ์ปกติเมื่อเปรียบเทียบกับกรณีที่มีนายหน้าเข้ามาเกี่ยวข้องสัมพันธ์ด้วย ซึ่งอาจทำให้เห็นทั้งประเด็นความเหมือนและความต่างก็ได้

ผู้วิจัยเลือกที่จะทำการศึกษาวิจัยผ่านแนวคิดสหวิทยาการ (Interdisciplinary) โดยพยายามที่จะรวบรวมแนวคิดจากหลากหลายศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดในเชิงสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์กระแสหลัก หรือเศรษฐศาสตร์การเมือง เพื่อที่จะพัฒนารอบการศึกษาวิจัยที่สามารถนำมาอธิบายปรากฏการณ์ของประเด็นที่ต้องการศึกษาให้เกิดความแตกต่างหลากหลายยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจาก “ปัญหานายหน้า” โดยเฉพาะในกลุ่มของแรงงานข้ามชาติ ถือเป็นประเด็นที่มีความซับซ้อน มีความเกี่ยวเนื่องกับบริบทที่หลากหลาย ทั้งบริบททางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ประเด็นดังกล่าวมิได้ดำรงอยู่อย่างแยกส่วน (Segmented) แต่ดำรงอยู่แบบองค์รวม (Holistic) กล่าวคือ บริบทต่างๆอันเป็นองค์ประกอบของปัญหาล้วนมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (สมบัติ ชำรงรัฐวงศ์, 2559)

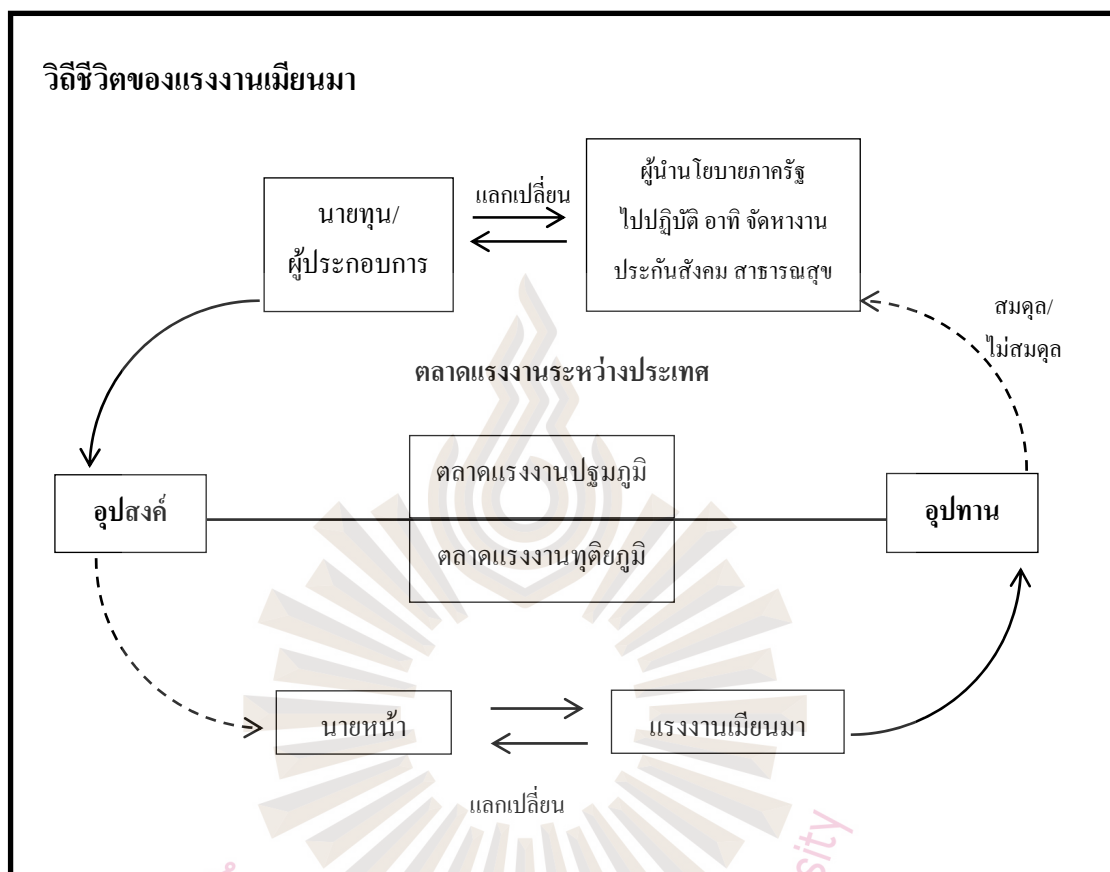
การศึกษาวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษาแบบกรณีศึกษา (Case Study) เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่มีเฉพาะตัว (ยาใจ พงษ์บริบูรณ์, 2553) เนื่องจากปัญหาเกี่ยวกับนายหน้าเป็นประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติซึ่งมีความซับซ้อน มีมิติมุมมองที่หลากหลาย รวมถึงมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ตามเวลาและสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกวิธีการศึกษาปัญหาแบบเจาะลึกเป็นแบบกรณีศึกษา เพื่อให้ได้คำตอบที่ครอบคลุมสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ ทำให้เข้าใจที่มาของปัญหา และรับทราบถึงผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกิดขึ้น อันจะนำไปสู่การค้นหาแนวทางพัฒนาและแก้ไขต่อไป

นอกจากนี้ ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาในเชิงลึก โดยไม่คำนึงถึงจำนวนของแรงงานข้ามชาติที่เข้าร่วมให้สัมภาษณ์ (Participants) มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะในส่วนของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาทำงานและอยู่อาศัยในพื้นที่ชุมชนไผ่ดำ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ไม่ได้เน้นการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้วิธีทางสถิติ แต่ต้องการข้อมูลที่ชัดเจนผ่านวิธีการสังเกตและเฝ้าดูอย่างใกล้ชิดในแง่ของความคิด ทัศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรม เป็นต้น ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงมีขนาดเล็ก และไม่ใช่วัตถุแทนประชากร แต่ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคัดเลือกที่มี ความเฉพาะเจาะจงและเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ดีและเข้าข่ายตามที่ต้องการ ดังจะได้อธิบายต่อไป

3.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเอกสารและทำการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 แล้ว ผู้วิจัยจึงเริ่มที่จะมองเห็นประเด็นปัญหานายหน้าอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการมองว่า แรงงานข้ามชาติ (เมียนมา) จะทำการอพยพย้ายถิ่นข้ามประเทศตามอุปสงค์ที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งโดยมากจะเป็นการอพยพจากประเทศที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจน้อยกว่า ไปสู่ประเทศที่มีการเจริญเติบโตมากกว่า โดยที่อุปสงค์ที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานเกิดขึ้นจากนายทุนหรือผู้ประกอบการในประเทศปลายทาง ผ่านความร่วมมือและการนำนโยบายภาครัฐไปปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลและนโยบายต่างๆของรัฐปลายทาง จึงจำเป็นต้องมีตัวกลางมาเชื่อมต่อวงจร ซึ่งก็คือ “นายหน้า” เพื่อให้แรงงานเหล่านี้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานในประเทศปลายทางได้ในขณะเดียวกันนายหน้าซึ่งแสดงบทบาทของตัวกลางมิเพียงช่วยเรื่องการเข้าสู่ตลาดแรงงานเท่านั้น แต่มีบทบาทต่อวิถีชีวิตหรือการดำเนินชีวิตของแรงงานเมียนมาในประเทศปลายทางด้วย และไม่ว่า

จะเกิดความสมดุลหรือไม่สมดุลด้านแรงงานในตลาดแรงงาน ทุกอย่างก็จะย้อนกลับไปสู่จุดเริ่มต้นเดิม สิ่งเหล่านี้ได้สะท้อนให้เห็นภาพแห่งวิถีชีวิตของแรงงานเมียนมา ดังแสดงในรูปที่ 3.1



รูปที่ 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: ผู้วิจัย, 2561

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะมุ่งเน้นการศึกษาในส่วนของเครือข่ายและโครงสร้างความสัมพันธ์ของนายหน้ากับแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา รวมถึงบทบาทของนายหน้าที่มีต่อวิถีชีวิตของแรงงานเมียนมา เพื่อที่จะตอบคำถามการวิจัยให้ได้ว่า “ทำไมนายหน้าจึงมีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของแรงงานเมียนมา?”

3.3 กระบวนวิธีวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เนื่องจากให้ความสำคัญกับข้อมูลที่เป็นความรู้สึกนึกคิด และคุณค่าของมนุษย์ รวมถึงความหมายที่มนุษย์ให้ต่อสิ่งรอบตัว และมุ่งเน้นการ

พิจารณาปรากฏการณ์สังคมจากสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริงในทุกมิติ เพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อมนั้น รวมถึงมุ่งเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงรูปธรรมย่อยๆ หลายๆ กรณีมาสรุปเป็นข้อสรุปเชิงนามธรรมโดยพิจารณาจากลักษณะร่วมที่พบ (สุภางค์ จันทวานิช, 2556) การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1) ภาควิชาการ (Documentary Research) ศึกษาเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่สนใจผ่านข้อมูลที่ได้รับการรวบรวมไว้ในรูปแบบของเอกสารต่างๆ ทั้งในรูปแบบของตำราเอกสารทางวิชาการ หนังสือ บทความ และข้อมูลจากจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ทั้งภายในประเทศไทยและในต่างประเทศ รวมถึงเอกสารที่สำคัญอื่นๆ เช่น เอกสารจากการเข้าร่วมการประชุมที่สำคัญ และรายงานขององค์การสหประชาชาติ เป็นต้น จากนั้นจึงนำมาศึกษาวิจัยในเชิงพรรณนา วิเคราะห์เปรียบเทียบ และหาข้อสรุป

เกณฑ์การคัดเลือกเอกสารที่นำมาใช้ในการศึกษาภาควิชาการ ต้องเป็นเอกสารที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2533 – 2562) ด้วยเหตุผลด้านความเป็นปัจจุบันของข้อมูล รวมถึงต้องเป็นข้อมูลที่มาจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้เท่านั้น

2) ภาคสนาม (Field Research) การลงพื้นที่เพื่อทำความเข้าใจความหมายของปรากฏการณ์ผ่านการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) กล่าวคือ เป็นการเฝ้าสังเกตในลักษณะของบุคคลภายนอก ไม่ได้ร่วมอยู่อาศัยหรือใช้ชีวิตกับคนในพื้นที่ที่ทำการศึกษา ใช้วิธีการจดบันทึกโดยละเอียด อาจมีการถ่ายภาพและบันทึกเทปเสียงประกอบ ตามความสะดวก และการให้ความยินยอมของผู้ให้ข้อมูล รวมถึงการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการกับผู้ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ร่วมกับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non-structural Interview) โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กล่าวคือ เน้นการสัมภาษณ์ที่ยืดหยุ่นและลื่นไหลไปตามสถานการณ์ ในขณะที่ผู้วิจัยมีจุดสนใจอยู่แล้ว และไม่ต้องกรทราบเหตุผลหรือข้อเท็จจริงในทุกขั้นตอน จึงเลือกสัมภาษณ์เฉพาะจุดที่สนใจ หากผู้ถูกสัมภาษณ์อธิบายในประเด็นที่ไม่เกี่ยวข้องก็จะพยายามโยนเข้าหาประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ สามารถศึกษาตัวอย่างของแนวคำถามบางส่วนที่ใช้ในการสัมภาษณ์ได้ใน ภาคผนวก ก.

เกณฑ์การคัดเลือกประชากรที่ใช้ในการศึกษาภาคสนาม เลือกสัมภาษณ์ประชากรจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 4 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาทำงาน ในกิจการการเกษตรและปศุสัตว์ กิจการการเกษตรและปศุสัตว์ต่อเนื่อง กิจการผลิตหรือจำหน่ายสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ไฟฟ้า แบตเตอรี่ และยานยนต์ ซึ่งเป็นกิจการ 5 อันดับแรกในจังหวัดกาญจนบุรีที่มีแรงงานข้ามชาติทำงานอยู่

มากที่สุด ทั้งนี้อาจมีลักษณะเป็นการทำงานแบบครัวเรือนหรือการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมก็ได้ โดยเลือกศึกษาเฉพาะแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่ทำงานและพักอาศัยอยู่ในพื้นที่ชุมชน ไร่ดำ ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ทั้งที่มีใบอนุญาตทำงานและไม่มีใบอนุญาตทำงาน ทั้งนี้หากแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมารายใดไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ ผู้วิจัยจะใช้บริการล่ามแปลภาษาร่วมด้วย จำนวน 5 ตัวอย่าง

กลุ่มที่ 2 – นายหน้าที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการอำนวยความสะดวกด้านต่างๆแก่แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาทำงานและพักอาศัยในพื้นที่ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ไม่ว่าจะเป็นการอำนวยความสะดวกด้านการขนส่ง ด้านการจัดหางาน ด้านการจัดทำเอกสาร หรือด้านอื่นๆ โดยได้รับคำตอบแทนตามที่ตกลงกันไว้ ทั้งนี้หมายรวมถึงนายหน้าที่ทั้งแบบที่มีการขึ้นทะเบียนและไม่มีการขึ้นทะเบียนไว้กับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 2 ตัวอย่าง

กลุ่มที่ 3 – พนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี และมีความเกี่ยวข้องกับการจ้างงานข้ามชาติ อาทิ พนักงานตรวจคนเข้าเมือง บุคลากรของสำนักงานจัดหางานจังหวัด/สำนักงานประกันสังคมจังหวัด และบุคลากรด้านสาธารณสุข เป็นต้น จำนวน 5 ตัวอย่าง

กลุ่มที่ 4 – เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานหรือองค์กรภาคประชาสังคม (CSO) ในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งถือเป็นผู้แทนภาคประชาสังคม จำนวน 2 ตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลภาคสนามในพื้นที่ชุมชน ไร่ดำ หมู่ที่ 7 บ้านห้วยพงษ์ ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ในระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2562 ถึง วันที่ 30 มิถุนายน 2562 รวมระยะเวลา 3 เดือน โดยช่วงแรกของการเก็บข้อมูลภาคสนามจะเป็นการลงพื้นที่เพื่อสังเกตการณ์และรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นในลักษณะของการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ก่อนที่จะทำการนัดหมายผู้ให้ข้อมูลหลักในพื้นที่ เพื่อที่จะทำการสัมภาษณ์ตามช่วงเวลาที่นัดหมายต่อไป ในระหว่างการสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยมีการสังเกตท่าที บุคลิกลักษณะของผู้ให้ข้อมูลหลัก ร่วมกับการคิดตั้งคำถามในส่วนของผู้สังเกตได้ฟังอยู่ตลอดเวลา และทันทีที่สบโอกาส ผู้วิจัยจึงทำการซักถามเพิ่มเติมในสิ่งที่สงสัย เพื่อให้มั่นใจว่าสิ่งที่ผู้วิจัยเข้าใจนั้นถูกต้องแล้วในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลหลัก ช่วงเวลาหลังจากนั้นจะเป็นการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลอื่นๆเพิ่มเติมตามความสนใจที่เกิดขึ้นหลังจากการสัมภาษณ์ จนครบตามกำหนดเวลาดังที่ระบุ

3.4 ขอบเขตพื้นที่ศึกษา

เลือกเขตพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาทำงานและพักอาศัยอยู่ในพื้นที่ชุมชนไผ่ดำ หมู่ที่ 7 ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาเข้ามาทำงานและพักอาศัยถาวร กระทั่งปรากฏเป็นวิถีชุมชนของแรงงานเมียนมา ซึ่งเป็นลักษณะที่ผู้วิจัยให้ความสนใจในการศึกษา ทั้งยังเป็นเหตุผลด้านความสะดวกและช่วยลดการสูญเสียเวลาในการเดินทาง เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงข้อมูล รวมทั้งเพิ่มโอกาสในการให้ความร่วมมือของผู้ให้ข้อมูลอีกด้วย

นอกจากนี้ แม้ว่าจังหวัดกาญจนบุรีจะไม่ใช่จังหวัดที่มีแรงงานเมียนมาเข้ามาทำงานมากที่สุด แต่ก็ยังเป็นจังหวัดที่มีชายแดนติดกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา มีช่องทางที่สามารถเดินทางเข้า-ออกระหว่างประเทศได้หลายช่องทาง รวมถึงล่าสุดในปี พ.ศ. 2557 คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้มีการประกาศนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (Special Economic Zones – SEZs) เพื่อสร้างฐานการผลิตเชื่อมโยงกับอาเซียนและพัฒนาเมืองชายแดนใน 10 จังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งจังหวัดกาญจนบุรีถือเป็นหนึ่งในจังหวัดที่อยู่ภายใต้ันโยบายนี้ นอกเหนือจากจังหวัดตาก มุกดาหาร สระแก้ว สงขลา ตราด หนองคาย นครราชสีมา เชียงราย และนครพนม โดยพื้นที่ที่ถือเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษของจังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ ตำบลบ้านเก่า และตำบลแก่งเสี้ยน อำเภอเมืองกาญจนบุรี ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าในอนาคตจะมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาเข้ามาทำงานในจังหวัดกาญจนบุรีอีกเป็นจำนวนมากตามสภาพเศรษฐกิจในพื้นที่ที่มีการขยายตัวเพิ่มขึ้น (ที่มา: โครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตามนโยบายของรัฐบาล, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) ดังนั้น การทำการศึกษาวิจัยในพื้นที่ดังกล่าวอาจเป็นแนวทางในการพัฒนาที่สำคัญในอนาคต

3.5 ขอบเขตประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

แรงงานข้ามชาติที่เลือกใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ทั้งนี้อาจมีลักษณะเป็นการทำงานแบบครัวเรือนหรือการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมก็ได้ โดยเลือกศึกษาเฉพาะแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่ทำงานและพักอาศัยอยู่ในพื้นที่ชุมชนไผ่ดำ หมู่ที่ 7 บ้านหัวพงษ์ ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ทั้งที่มีใบอนุญาตทำงานและไม่มีใบอนุญาตทำงาน

3.6 ขั้นตอนในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

1) การเก็บรวบรวมข้อมูล การทบทวนวรรณกรรม และการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาทำงานในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี ภายใต้บริบททางเศรษฐกิจและสังคม เหตุผลในการเลือกเข้ามาทำงานในพื้นที่ รูปแบบและกระบวนการเข้าสู่การจ้างงาน รวมถึงบทบาทของนายหน้า ต่อการใช้ชีวิตและการทำงาน of แรงงานกลุ่มนี้ในปัจจุบัน

2) การจัดระบบและหมวดหมู่ข้อมูลทั้งหมด ทั้งบริบทด้านเศรษฐกิจและสังคมที่สัมพันธ์กับประเด็นแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้สามารถมองเห็นความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่างแต่ละหมวดหมู่ได้

3) การตีความ ให้ความหมาย เปรียบเทียบ และอธิบายความสัมพันธ์เชื่อมโยงของข้อมูลที่ได้แบ่งหมวดหมู่ไว้แล้ว

4) ลงพื้นที่สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติและการให้บริการของนายหน้า

5) การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และวิพากษ์บทบาทของนายหน้าต่อการใช้ชีวิตและการทำงาน of แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในชุมชนไผ่ดำ หมู่ที่ 7 ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี อย่างเป็นองค์รวม

6) การนำเสนอองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำคู่มือการบริหารจัดการการให้บริการของนายหน้าต่อแรงงานเมียนมาในระดับชุมชนหรือเฉพาะพื้นที่ให้มีความเหมาะสมต่อไป

3.7 ความแกร่งและความน่าเชื่อถือของการวิจัย

ความน่าเชื่อถือได้ (Credibility)

3.7.1 ผู้ศึกษาวิจัยในฐานะเครื่องมือในการศึกษาวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัยมีความสนใจในประเด็นแรงงานข้ามชาติ ใฝ่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวทางการปรับเปลี่ยนไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของผู้คนรอบตัวอยู่แล้ว เนื่องจากมีพื้นฐาน

การศึกษาทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข รวมถึงได้เข้ารับราชการและมีโอกาสคลุกคลีกับ นักวิชาการที่ทำงานด้านสังคมจำนวนมากหลังจากที่เลือกปฏิบัติราชการ ณ กระทรวงแรงงาน กอปร กับการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการประสานความร่วมมือระหว่างประเทศในกลุ่ม ประเทศอาเซียน มีโอกาสศึกษาเอกสารสำคัญ และเข้าร่วมการประชุมด้านแรงงานในระดับชาติและ ระดับนานาชาติ จึงเล็งเห็นความสำคัญของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงวิธีการที่ประเทศต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ประเทศต้นทาง หรือประเทศปลายทาง เลือกใช้ในการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มนี้ ยิ่งเมื่อผู้ ศึกษาวิจัยได้เข้ารับการศึกษาในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และ การเมือง ทั้งยังได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาจากมหาวิทยาลัยรังสิต จึงมีความมุ่งมั่นในการ เรียนรู้ทฤษฎีที่สำคัญต่อการวิเคราะห์ปรากฏการณ์และการทำความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ในแต่ละยุคสมัย ทำให้ได้เพิ่มพูนความรู้ความเป็นสหวิทยาการ และมีโอกาสได้รับการถ่ายทอด มุมมองและวิธีการคิดอย่างเป็นระบบจากคณาจารย์และผู้เชี่ยวชาญด้านสังคมจำนวนมาก ทั้งหมดนี้ ถือเป็นประสบการณ์ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับประเด็นที่เลือกศึกษาได้เป็นอย่างดี

3.7.2 การตรวจสอบโดยการโยงสามเส้า (Triangulation)

ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการ สัมภาษณ์แบบเจาะลึก รวมถึงข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่สนใจ จนได้ ข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลดังกล่าวมาตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า กล่าวคือ ทำการเปรียบเทียบข้อค้นพบ (Finding) ของปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษา (Phenomenon) จากแหล่งข้อมูลและมุมมองที่แตกต่างกัน ภายใต้อีก 4 กลวิธี ตามที่ กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์ (2549) ได้อธิบายไว้ ดังนี้

3.7.2.1 การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยการเปรียบเทียบเนื้อหาของข้อมูลที่ ได้ผ่านแหล่งข้อมูลหลายๆแหล่ง

3.7.2.2 การเปรียบเทียบโดยการใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายๆวิธี ภายใต้อัตลักษณ์ การวิจัยเชิงคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในระหว่างที่นักวิจัยลงพื้นที่ที่ทำการศึกษา

3.7.2.3 การตรวจสอบความถูกต้องของแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ ผ่านการบูรณา การแนวความคิดจากทฤษฎีหลายๆ ชุด เพื่อให้สามารถมองปัญหาได้อย่างแตกต่างหลากหลาย เปรียบเสมือนการมองภาพจากแว่นหลายประเภท โดยได้รับการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน จากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์ด้านการวิจัยทางสังคม สามารถ ตรวจสอบและให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี

3.7.2.4 การตรวจสอบค่านักวิจัย การวิจัยครั้งนี้ได้เปรียบเทียบทัศนะของนักวิจัยหลายๆ ท่าน ไม่ว่าจะเป็นทัศนะของตัวเอง ทัศนะจากเอกสารที่ได้ทำการวิจัยไว้ก่อนหน้าแล้ว ทัศนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา หรือทัศนะจากผู้เชี่ยวชาญที่เป็นคณะกรรมการสอบ เพื่อเป็นการขยายมุมมอง ลดช่องว่างหรือจุดอ่อนในเรื่องความลำเอียงที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงานของผู้วิจัยเพียงคนเดียว

3.7.3 การปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ

ขั้นตอนหนึ่งที่จะช่วยลดอคติความลำเอียงของผู้วิจัย และช่วยตรวจสอบความเหมาะสมของการวิจัย รวมถึงช่วยพัฒนาแนวทางและขั้นตอนการวิจัยอย่างเป็นลำดับ คือการเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ ในการวิจัยครั้งนี้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำแนะนำและสะท้อนมุมมองที่อุดมไปด้วยประสบการณ์อย่างเด่นชัด ตั้งแต่เริ่มวางแผน ตลอดจนกระบวนการวิจัย กระทั่งการวิจัยนี้สำเร็จลุล่วง

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลซึ่งผ่านการตรวจสอบแบบสามเส้ามาวิเคราะห์ต่อโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งสามารถใช้วิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของเอกสารหรือข้อเขียนได้ทั้งในลักษณะของวิธีการเชิงปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยมีการบรรยายเนื้อหาอย่างเป็นระบบ อิงกรอบแนวคิดทฤษฎี และไม่ใส่อคติหรือความรู้สึกของตนเองเข้าไป จากนั้นจึงนำเสนอข้อมูลที่ได้รับจากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามมาทำการตีความและสร้างข้อสรุปเพื่อนำไปสู่การอภิปรายในภาพรวมต่อไป ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาได้มุ่งเน้นความถูกต้องเที่ยงตรงทั้งภายใน (Internal Validity) ได้แก่ ความเที่ยงตรงในการพรรณนา การตีความ และความเที่ยงตรงภายนอก (External Validity) ได้แก่ ความเที่ยงตรงในการนำไปใช้ต่อไป ทำให้มั่นใจได้ว่างานวิจัยชิ้นนี้ มีความน่าเชื่อถือเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการศึกษาต่อในภายหลัง

บทที่ 4

สถานการณ์แรงงานเมียนมาในอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

สำหรับในบทนี้ ผู้วิจัยจะได้อธิบายถึงความเป็นมาของชุมชนไวต้าในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี โดยเฉพาะในแง่ของความเป็นชุมชนแรงงานเมียนมา รวมถึงวิถีชีวิตของแรงงานเมียนมาที่เข้ามาทำงานและพักอาศัยอยู่ในชุมชนแห่งนี้ ทั้งนี้ สิ่งที่ผู้วิจัยค้นพบคือ ความเป็นชุมชนแรงงานเมียนมาของอำเภอท่ามะกานั้นมีลักษณะเฉพาะตัว รวมถึงวิถีชีวิตของแรงงานเมียนมาในพื้นที่นี้ ก็อาจมีความแตกต่างไปจากวิถีชีวิตของแรงงานเมียนมาในพื้นที่อื่นๆ เช่นกัน

4.1 จังหวัดกาญจนบุรีและความเป็นชุมชนแรงงานเมียนมา

จังหวัดกาญจนบุรีเป็นจังหวัดหนึ่งในภาคกลางซึ่งอยู่ห่างจากกรุงเทพฯ 129 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 19,473 ตารางกิโลเมตร เป็นจังหวัดที่มีขนาดใหญ่เป็นอันดับสามของประเทศ รองจากจังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดเชียงใหม่ ภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นป่ามีทั้งป่าโปร่ง และป่าดงดิบ มีแม่น้ำสำคัญสองสายคือ แม่น้ำแควใหญ่ และแม่น้ำแควน้อย ซึ่งไหลมาบรรจบรวมกันเป็นแม่น้ำแม่กลองที่บริเวณอำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรีแบ่งการปกครองออกเป็น 13 อำเภอ คือ อำเภอเมืองกาญจนบุรี อำเภอไทรโยค อำเภอบ่อพลอย อำเภอศรีสวัสดิ์ อำเภอท่ามะกา อำเภอท่าม่วง อำเภอทองผาภูมิ อำเภอสังขละบุรี อำเภอพนมทวน อำเภอเลขาวิบูลย์ อำเภอด่านมะขามเตี้ย อำเภอหนองปรือ และอำเภอห้วยกระเจา โดยมีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดและ/หรือประเทศใกล้เคียง (สำนักงานจังหวัดกาญจนบุรี, 2560) ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับจังหวัดอุทัยธานี จังหวัดตากและสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา
ทิศใต้	ติดต่อกับจังหวัดราชบุรีและจังหวัดนครปฐม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับจังหวัดสุพรรณบุรี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา โดยมีเทือกเขาตะนาวศรีเป็นแนวเขตแดนระหว่างประเทศ

ในด้านเศรษฐกิจ ข้อมูลจากแผนพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี 4 ปี (พ.ศ. 2561-2564) ระบุว่า ประชากรในจังหวัดกาญจนบุรีนิยมทำอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนา ปลูกอ้อย มันสำปะหลัง ข้าวโพด หน่อไม้ฝรั่ง สับปะรด และยางพารา โดยเกษตรกรจะนิยมเลี้ยงสัตว์เพื่อการบริโภคและการค้า ทั้งนี้ ในปี 2558 สัตว์ที่นิยมเลี้ยงมากที่สุด ได้แก่ ไก่ เป็ด สุกร โค และแพะ ตามลำดับ ในแง่ของสถานประกอบการอุตสาหกรรม พบว่าจากปี 2554-2558 มีจำนวนเพิ่มขึ้นตามลำดับ โดยในปี 2558 มีจำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรมทั้งสิ้น 1,607 แห่ง ทั้งนี้แบ่งเป็น ด้านการเกษตร จำนวน 485 แห่ง ด้านอาหาร จำนวน 127 แห่ง ด้านเคมี 125 แห่ง ด้านไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ 118 แห่ง และด้านการขนส่ง 102 แห่ง

ด้วยเหตุผลด้านภูมิศาสตร์และสภาพเศรษฐกิจ จังหวัดกาญจนบุรีจึงถือเป็นอีกหนึ่งจังหวัดที่แรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานเมียนมา นิยมเข้ามาทำงาน เนื่องจากมีพื้นที่ติดกับชายแดนของสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาจึงทำให้มีช่องทางในการหลบหนีเข้าประเทศไทยได้หลายช่องทาง ทำให้เป็นทั้งต้นทาง ทางผ่าน และปลายทาง เพื่อนำแรงงานเมียนมาไปส่งให้กับจังหวัดอื่นๆ หรือส่งให้กับนายทุนที่มีความต้องการใช้แรงงานเหล่านี้ นอกจากนี้ จากแนวโน้มที่สภาวะเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดกาญจนบุรีจะมีการขยายตัวเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะ โครงการทำเรื่อน้ำลิกทวาย และสาธารณูปโภคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโครงการจะทำให้ทวายกลายเป็นปลายทางการลงทุนแห่งใหม่ในภูมิภาค เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะส่งผลดีต่อรัฐบาลเมียนมาในการจัดเก็บภาษี และในส่วนของแรงงานเมียนมาเองก็มีแนวโน้มจะได้รับการจ้างงานเพิ่มสูงขึ้น เพื่อรองรับการขยายตัวของภาคธุรกิจและการพัฒนาการค้าชายแดน ทั้งนี้ การค้าชายแดนในความหมายของศูนย์ข้อมูลข่าวสารอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์ (2559) คือการค้ากับประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ มาเลเซีย เมียนมา สปป.ลาว และกัมพูชา โดยการส่งออกและนำเข้าผ่านทางจุดผ่านแดนที่จัดตั้งขึ้นบริเวณชายแดนไทยกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างเป็นทางการตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย ภายใต้พระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมือง ได้แก่ จุดผ่านแดนถาวร จุดผ่านแดนชั่วคราว และจุดผ่อนปรน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดผ่านแดนถาวร (Permanent Crossing Point) หมายถึง จุดที่เปิดเพื่อให้สามารถทำการค้าได้ ทุกวัน ไม่จำกัดประเภทสินค้าและปริมาณ เป็นด่านขนาดใหญ่ มีปริมาณการค้ามากและมีเส้นทางคมนาคมสะดวก

จุดผ่านแดนชั่วคราว (Temporary Crossing Point) หมายถึง จุดที่เปิดเฉพาะกิจเพื่อการขนย้ายสินค้าหรือวัสดุก่อสร้างของบริษัทที่ได้รับสัมปทานในประเทศเพื่อนบ้าน เมื่อเสร็จภารกิจก็จะปิดจุดผ่านแดนนี้ลง

จุดผ่อนปรน (Check Point Border Trade) หมายถึง จุดที่เปิดเพื่อให้ประชาชนบริเวณชายแดนสามารถติดต่อค้าขายแลกเปลี่ยนผลผลิตของตน และสินค้าอุปโภคบริโภคเล็กๆ น้อยๆ ที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน

จากข้อมูลที่ได้จาก สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดกาญจนบุรี ทำให้ทราบว่า จังหวัดกาญจนบุรีมีบริเวณที่เป็นชายแดนติดกับประเทศสหภาพเมียนมา รวมเป็นระยะทาง 370 กิโลเมตร โดยมีช่องทางเข้า-ออกตามธรรมชาติ (ทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย) ถึง 43 ช่องทางด้วยกัน ทั้งนี้บริเวณผ่านแดนที่เป็นช่องทางที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายมีด้วยกัน 2 จุด คือ บริเวณจุดผ่านแดนถาวรบ้านพุน้ำร้อน และบริเวณจุดผ่อนปรนทางการค้าและการท่องเที่ยวบ้านพระเจดีย์สามองค์ (มีจุดนำเข้าก๊าซธรรมชาติ 1 จุด คือ บริเวณบ้านอิต้อง ตำบลปิล็อก อำเภอทองผาภูมิ) โดยที่บริเวณผ่านแดนทั้งสองช่องทางนี้ต่างมีความสำคัญต่อการพัฒนาการค้าชายแดนไทย-เมียนมา ทั้งนี้ ข้อมูลจังหวัดกาญจนบุรีในปีงบประมาณ 2558 ระบุว่า การค้าชายแดนของจังหวัดกาญจนบุรีกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมามีมูลค่ารวมทั้งสิ้น 89,415.78 ล้านบาท ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า โดยสินค้าส่งออกที่สำคัญได้แก่ เบียร์ หมากแห้ง น้ำมันดีเซลหมุนเร็ว ผลิตภัณฑ์อาหารเสริมและนม รวมถึงเครื่องปรุงรส ส่วนสินค้านำเข้าได้แก่ ก๊าซธรรมชาติ โค-กระบือ แร่พลวง เมล็ดงา และจี๊เลื้อย ปัจจุบันบริเวณผ่านแดนทั้งสองช่องทางนี้ได้ถูกบรรจุอยู่ในแผนการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน เพื่อเป็นการกระจายความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสู่ภูมิภาค ภายใต้ชื่อ “เขตเศรษฐกิจพิเศษ (Special Economic Zone : SEZ)” ที่กำลังอยู่ในวาระการพิจารณาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (มติชน, 2562) และเพื่อเป็นการควบคุมและสกัดกั้นการลักลอบเข้าประเทศโดยผิดกฎหมาย ได้มีการตั้งด่านตรวจและจุดสกัดทั้งสิ้น 5 จุดด้วยกัน ได้แก่ บริเวณจุดผ่อนปรนทางการค้าบ้านพระเจดีย์สามองค์ (อำเภอสังขละบุรี) จุดตรวจบ้านน้ำเกี๋ย (อำเภอสังขละบุรี) จุดตรวจสะพานรันตี (อำเภอทองผาภูมิ) จุดตรวจถาวรไทรโยค (อำเภอไทรโยค) และบริเวณจุดผ่านแดนถาวรบ้านพุน้ำร้อน (อำเภอเมืองกาญจนบุรี) โดยที่จุดผ่านแดนถาวรบ้านพุน้ำร้อน หมู่ที่ 12 ตำบลบ้านเก่า อำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี ถือเป็นบริเวณที่มีแรงงานเมียนมาเดินทางผ่านเข้า-ออกจำนวนมาก โดยที่เมื่อครบกำหนด ยังคงมีแรงงานบางส่วนที่ไม่เดินทางกลับประเทศ และไม่สามารถติดตามตัวไปว่าไปหลบหนีอยู่ที่ใด

อำเภอท่ามะกา ถือเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดกาญจนบุรีที่มีแรงงานเมียนมาเข้ามาทำงาน และพักอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก แม้ว่าอาจจะไม่สามารถเปรียบเทียบจำนวนได้มากเท่ากับจังหวัดที่เป็นเมืองเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศไทยดังเช่นสมุทรสาครหรือสมุทรปราการก็ตาม แต่

จากการลงพื้นที่ภาคสนามของผู้วิจัยในระหว่างเดือนเมษายนถึงเดือนมิถุนายน 2562 เป็นจำนวนมากกว่า 10 ครั้ง และได้ทำการสังเกต จดบันทึกรายละเอียด รวมถึงสนทนาอย่างไม่เป็นทางการกับผู้คนในพื้นที่ในทุกครั้งที่ได้เข้าไปเก็บข้อมูลการวิจัย ทำให้ทราบว่า แท้จริงแล้วชุมชนที่ผู้วิจัยเข้าไปทำการศึกษาไม่ได้มีชื่อเรียกว่า “ชุมชนไวด้า” มาแต่เดิม แต่ชุมชนนี้คือชุมชนหนึ่งซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ 7 บ้านหัวพงษ์ ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี และเป็นชุมชนที่มีชื่อเสียงมายาวนานสำหรับแรงงานเมียนมาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยที่จะมีการแนะนำให้เข้ามาทำงานในชุมชนแห่งนี้จากรุ่นสู่รุ่น เนื่องจากเป็นชุมชนที่เป็นพื้นที่ตั้งของโรงงานจำนวน 3 แห่ง ซึ่งจดทะเบียนในนาม บริษัท ไวด้า ฟู๊ด แพลทอรี่ (1989) จำกัด ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมแปรรูปพืชผักผลไม้เพื่อการส่งออก และมีบริษัทในเครือคือ แวนด้าโฟรเซน กรู๊ป และบริษัท กาญจนคอร์น จำกัด ทำให้พื้นที่นี้มีแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานเมียนมาเข้ามาทำงานและอยู่อาศัยเป็นจำนวนมากถึง 7,000 คน (ปัจจุบันมีจำนวนลดลงเหลือประมาณ 3,000-4,000 คน)

ตำบลแสนตอนั้นเป็นตำบลที่ชาวบ้านเรียกขานกันมานาน โดยเริ่มตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2458 ภายใต้อำเภอการปกครองของอำเภอท่ามะกา จากข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ ตำบลแสนตอประกอบไปด้วย 13 หมู่บ้าน ได้แก่

- | | |
|----------------------------|---------------------------|
| หมู่ที่ 1 – บ้านท่ากระทุ่ม | หมู่ที่ 7 – บ้านหัวพงษ์ |
| หมู่ที่ 2 – บ้านท่ากระทุ่ม | หมู่ที่ 8 – บ้านหนองคันไถ |
| หมู่ที่ 3 – บ้านท้องคู้ง | หมู่ที่ 9 – บ้านหนองถนน |
| หมู่ที่ 4 – บ้านแสนตอ | หมู่ที่ 10 – บ้านแสนตอ |
| หมู่ที่ 5 – บ้านแสนตอ | หมู่ที่ 11 – บ้านหนองพลับ |
| หมู่ที่ 6 – บ้านท้องพงษ์ | หมู่ที่ 12 – บ้านดอนเขว้า |
| | หมู่ที่ 13 – บ้านโป่งข้าง |

เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาเฉพาะในส่วนของชุมชนแรงงานเมียนมาในพื้นที่หมู่ที่ 7 บ้านหัวพงษ์ ตำบลแสนตอ หรือที่คนในพื้นที่เรียกกันว่า “ชุมชนไวด้า” จึงขอกล่าวถึงรายละเอียดด้านประชากรเฉพาะในส่วนของพื้นที่ที่ศึกษา บ้านหัวพงษ์มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด 738 ครัวเรือน โดยมีประชากรไทยทั้งสิ้น 818 คน แบ่งเป็นประชากรเพศชาย จำนวน 391 คน และประชากรเพศหญิง จำนวน 427 คน โดยที่ประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่มีอาชีพหลักคือ การทำเกษตร ทำไร่ อ้อย ทำนา ทำสวน เลี้ยงสัตว์ และค้าขาย ในแง่สภาพภูมิประเทศ ทิศเหนือ ของตำบลแสนตอติดกับแม่น้ำแม่กลอง ทิศตะวันออก ติดกับตำบลห้วยเหนือ อำเภوتاมะกา ทิศตะวันตก ติดกับตำบลท่า

ตะคร้อ อำเภอท่าม่วง และทิสใต้ ติดกับตำบลเขาสามสิบหาบ อำเภอท่ามะกา โดยอยู่ห่างจาก กรุงเทพมหานครเป็นระยะทางประมาณ 100 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดกาญจนบุรีประมาณ 30 กิโลเมตร ถือเป็นแหล่งชุมชนที่ค่อนข้างเจริญ สามารถเดินทางมาในพื้นที่ได้โดยรถยนต์ โดยเดินทางตามถนนแสวงชูโต จังหวัดกาญจนบุรี จนถึงเทศบาลท่าเรือพระแท่น จากนั้นจึงเลี้ยวซ้ายข้ามสะพานแม่น้ำแม่กลอง ประมาณ 400 เมตรจะเข้าสู่ตำบลแสนตอ

บ้านหัวพงษ์เป็นพื้นที่ตั้งของโรงงานใหญ่ถึง 3 โรงงานด้วยกัน ทำให้มีแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาเข้ามาทำงานและพักอาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นจำนวนมาก จนเกิดเป็นลักษณะของชุมชนของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา นอกจากนี้แรงงานเหล่านี้จะทำงานให้กับ บริษัท ไรต้า ฟู้ด แพคทอรี่ (1989) จำกัด บริษัท แวนต้า โพรเซส จำกัด และ บริษัท กาญจนคอร์น จำกัด แล้ว แรงงานส่วนหนึ่งยังทำงานให้กับโรงงานที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงอีก 2 แห่งคือ บริษัท ชุมิโตโม อิเล็กทริก ไรริง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งตั้งอยู่ในตำบลพังคร อำเภอท่าม่วง และ บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (โรงงานชำแหละไก่ สาขากาญจนบุรี) ซึ่งตั้งอยู่ที่ตำบลอุโลกสีห์มื่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ในแง่ของความเป็นชุมชนของชุมชนไวค่านั้น อาจไม่ได้มีรูปแบบเหมือนกับชุมชนทั่วไป ที่มักจะมีความหมายเป็นเพียงชุมชนในระดับหมู่บ้านที่มีพื้นที่อาณาเขตแน่นอนตายตัว เนื่องจากในพื้นที่หมู่ที่ 7 บ้านหัวพงษ์ ตำบลแสนตอ ที่ผู้วิจัยเข้าไปทำการศึกษาได้สะท้อนให้เห็นถึงภาพของการอยู่อาศัยร่วมกันระหว่างคนไทยซึ่งเปรียบเสมือนเจ้าของพื้นที่กับแรงงานเมียนมาซึ่งย้ายถิ่นฐานเข้ามาอยู่อาศัยในพื้นที่ดังกล่าวอย่างผสมกลมกลืน สำหรับการศึกษาวิจัยนี้ “ชุมชนไวค้ำ” จึงถือเป็นคำเรียกของชุมชนแรงงานเมียนมาในพื้นที่บ้านหัวพงษ์ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ ความเป็นเอกลักษณ์ และมีเรื่องเล่าขานกัน ในหมู่ของแรงงานเมียนมาอย่างยาวนาน อ้างอิงตามความหมายของชุมชนดังที่ระบุไว้ในการศึกษาของ ดำรงค์ศักดิ์ แก้วเพ็ง (2556, น. 7-8) ชุมชนไวค้ำก็เปรียบเสมือนกับการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันตามบรรทัดฐานทางสังคม มีความผูกพัน ความเป็นปึกแผ่น มีสายสัมพันธ์ทั้งในมิติความสัมพันธ์แบบเครือญาติและมิติทางสังคมและวัฒนธรรม กล่าวคือ การย้ายถิ่นของแรงงานเมียนมาเพื่อเข้ามาตั้งถิ่นฐานในพื้นที่แห่งนี้เป็นที่สืบทอดกันจากรุ่นสู่รุ่น ทำให้แรงงานเมียนมาที่อยู่ในชุมชนไวค้ำ มีความผูกพันกันมาก บางคนก็เป็นญาติพี่น้องกัน บางคนก็มาจากหมู่บ้านเดียวกัน ความเป็นเชื้อชาติเดียวกัน มีวัฒนธรรมและความเชื่อแบบเดียวกัน รวมถึงมีเป้าหมายเดียวกัน คือต้องการที่จะแสวงหาชีวิตที่ดีขึ้นในประเทศไทย สิ่งเหล่านี้ยิ่งทำให้พวกเขามีความเอื้ออาทรต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มากกว่าที่จะต้องการแข่งขันหรือแก่งแย่งกัน ดังนั้น การที่แรงงานเมียนมาได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนไวค้ำจึงทำให้เกิดความรู้สึกแห่งความมั่นคง เกิดความรู้สึกว่าตนเป็น

สมาชิกของกลุ่มและมีสังกัด เป็นชุมชนขนาดเล็กแต่มีโครงสร้างที่เหนียวแน่น มุ่งเน้นการกระทำที่มีความร่วมมือร่วมใจกัน และเป็นสังคมที่คนรู้จักกันอย่างใกล้ชิดสนิทสนม

4.2 ภาพรวมสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในจังหวัดกาญจนบุรี

จากข้อมูลแรงงานต่างด้าว เดือน พฤษภาคม 2562 ที่ได้จากสำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรี ทำให้ทราบว่า มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดกาญจนบุรี ณ วันที่ 25 พฤษภาคม 2562 รวมทั้งสิ้น 35,934 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานสัญชาติเมียนมา จำนวน 26,111 คน แรงงานสัญชาติลาว จำนวน 433 คน แรงงานสัญชาติกัมพูชา จำนวน 1,352 คน และแรงงานสัญชาติอื่นๆ จำนวน 8,038 คน สำหรับอำเภอท่ามะกา ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน ณ วันที่ 25 พฤษภาคม 2562 รวมทั้งสิ้น 9,390 คน ซึ่งนับว่าเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวมากที่สุดเมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นๆของจังหวัดกาญจนบุรี โดยแบ่งเป็นแรงงานสัญชาติเมียนมา จำนวน 8,470 คน แรงงานสัญชาติลาว จำนวน 95 คน แรงงานสัญชาติกัมพูชา จำนวน 250 คน และแรงงานสัญชาติอื่นๆ จำนวน 575 คน

ทั้งนี้ หากแยกประเภทของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จะพบว่า ในจำนวน 9,390 คนนี้ แบ่งเป็นแรงงานต่างด้าวที่เป็นคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย ตามมาตรา 60 และมีใบสำคัญถิ่นที่อยู่ จำนวนทั้งสิ้น 28 ราย เป็นชนกลุ่มน้อย จำนวน 547 ราย เป็นแรงงานต่างด้าวที่มีบัตรสีชมพู (OSS) จำนวน 3,763 ราย เป็นแรงงานต่างด้าวนำเข้าตาม MoU จำนวน 4,213 ราย (แบ่งเป็น แรงงานเมียนมา 4,078 ราย แรงงานลาว 60 ราย และแรงงานกัมพูชา 75 ราย) และเป็นแรงงานต่างด้าวกลุ่มพิสูจน์สัญชาติ จำนวน 839 ราย โดยที่ไม่พบแรงงานต่างด้าว ตามมาตรา 64 (ไป-กลับ) โดยหากพิจารณาตามประเภทกิจการในจังหวัดกาญจนบุรีที่แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ จะพบว่า 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) กิจการเกษตรและปศุสัตว์ 2) กิจการต่อเนื่องเกษตร 4) กิจการต่อเนื่องปศุสัตว์ 4) กิจการผลิตหรือจำหน่ายสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ไฟฟ้า แบตเตอรี่ และยานยนต์ และ 5) กิจการก่อสร้าง

หากดูข้อมูลสถิติแรงงานต่างด้าวของสำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรีในเดือนตุลาคม 2559 จะพบว่า ในระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2559 ถึง 25 ตุลาคม 2560 มีนายจ้างที่แจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว (ขอโควตา) รวมทั้งสิ้น 2,133 ราย โดยแจ้งความต้องการจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งสิ้น 18,206 คน สำหรับอำเภอท่ามะกา ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีนายจ้างแจ้งความ

ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว (ขอโควตา) รวม 416 ราย โดยแจ้งความต้องการจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งสิ้น 5,267 คน ซึ่งนับว่า เป็นพื้นที่ที่มีความต้องการแรงงานต่างด้าวในจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นๆของจังหวัดกาญจนบุรี

จากข้อมูลที่ได้จากสำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรี จำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานจำแนกตามพื้นที่ โดยไม่แบ่งกลุ่ม ประกอบด้วย แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่เข้ามาตามระบบ MoU แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ แรงงานต่างด้าวที่มีบัตรสีชมพูตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2561 และแรงงานต่างด้าวตามมาตรา 64 ไป-กลับ/ตามฤดูกาล (ข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤษภาคม 2562) สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดกาญจนบุรี
จำแนกตามพื้นที่ (หน่วย: คน)

ลำดับ	แบ่งตามรายอำเภอ	รวม 3 สัญชาติ	เมียนมา	ลาว	กัมพูชา
1.	อำเภอเมืองกาญจนบุรี	3,604	3,339	107	158
2.	อำเภอไทรโยค	1,783	1,742	14	27
3.	อำเภอบ่อพลอย	1,295	1,047	25	223
4.	อำเภอศรีสวัสดิ์	313	296	2	15
5.	อำเภอท่ามะกา	8,815	8,470	95	250
6.	อำเภอท่าม่วง	5,395	5,017	59	319
7.	อำเภอทองผาภูมิ	3,105	3,054	15	36
8.	อำเภอสังขละบุรี	813	795	5	13
9.	อำเภอพนมทวน	960	770	39	151
10.	อำเภอเลาขวัญ	348	245	48	55
11.	อำเภอด่านมะขามเตี้ย	801	752	4	45
12.	อำเภอหนองปรือ	158	149	7	2
13.	อำเภอห้วยกระเจา	506	435	13	58
รวมทั้งหมด		27,896	26,111	433	1,352

ที่มา: สำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรี, 2562

ตารางที่ 4.2 จำนวนแรงงานเมียนมาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จำแนกตามประเภท

แรงงานเมียนมาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จำนวน 8,470 คน จำแนกตามประเภท			
MoU	พิสูจน์สัญชาติ	มติกรม. 16 ม.ค. 61	มาตรา 64
4,078 คน	839 คน	3,553 คน	0

ที่มา: สำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรี, 2562

ตารางที่ 4.3 แรงงานเมียนมาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามประเภทและประเภทกิจการ 5 อันดับแรกของจังหวัดกาญจนบุรีที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่มากที่สุด

ประเภทกิจการ (5 อันดับแรก)	แรงงานเมียนมาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี		
	MoU	พิสูจน์สัญชาติ	มติกรม. 16 ม.ค. 61
(1) กิจการเกษตรและปศุสัตว์	115 คน	684 คน (อันดับ 1)	8,106 คน (อันดับ 1)
(2) กิจการต่อเนื่องเกษตร	1,869 คน	579 คน	2,565 คน
(3) กิจการผลิตและจำหน่ายสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ไฟฟ้า แบตเตอรี่ และยานยนต์	1,835 คน	110 คน	359 คน
(4) กิจการต่อเนื่องปศุสัตว์	2,204 คน (อันดับ 1)	35 คน	59 คน
(5) กิจการก่อสร้าง	107 คน	162 คน	1,079 คน

ที่มา: สำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรี, 2562

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี

ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ซึ่งได้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน

โดยในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรีมีบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย จำนวน 3 บริษัท ดังนี้

- 1) บริษัท นำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย ไทยพาวเวอร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด
- 2) บริษัท นำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ชัยรัตน์ กรุ๊ป จำกัด
- 3) บริษัท นำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ทรัพย์อนันต์ จำกัด

ทั้งนี้สามารถติดต่อขอรับข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ ฝ่ายคุ้มครองคนหางานและควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว สำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรี หมายเลขโทรศัพท์ 034-564315 ต่อ 101, 107

4.3 วิถีชีวิตของแรงงานเมียนมาในพื้นที่อำเภอท่ามะกา

ชุมชน ไร่ดำเป็นเพียงชุมชนเล็กๆ ที่แม้ว่าจะค่อนข้างเจริญ แต่ก็ไม่ได้มีแหล่งท่องเที่ยวสำคัญที่จะดึงดูดบุคคลภายนอกให้เข้ามาในพื้นที่ นอกจากจะเป็นการเข้ามาเพื่อทำการติดต่อกับโรงงานต่างๆดังที่ได้อธิบายไปแล้ว ผู้วิจัยเองก็ได้รู้จักชุมชนนี้มาครั้งในครั้งแรก แต่เนื่องจากช่วงปี พ.ศ. 2555 มี การเคลื่อนไหวโดยองค์กรแรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิให้กับแรงงานข้ามชาติในพื้นที่นี้ผ่านสื่อโทรทัศน์และหนังสือพิมพ์ ทำให้บุคคลภายนอกเริ่มรู้จักชุมชนนี้ในเบื้องต้น อ้างอิงจากข่าวที่เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ประชาไท เมื่อช่วงเดือนสิงหาคม 2555 ตามพาดหัวข่าว “องค์กรแรงงานแถลงร้อง บ.ไร่ดำฟูด หยุดละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติขอขึ้นค่าแรง” สามารถสะท้อนวิถีชีวิตของแรงงานเมียนมาในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้แหล่งข่าวระบุว่า

“แรงงานเมียนมาที่ทำงานให้กับบริษัท ไร่ดำ ฟูด แฟคทอรี ทั้งหมดจะถูกว่าจ้างผ่านนายหน้าชาวพม่าและบริษัทซับคอนแทร็ค (Sub-Contract) ของคนไทย โดยส่วนใหญ่ถูกนายหน้านำมาจากประเทศพม่า และจะต้องจ่ายเงินให้กับนายหน้าเป็นค่าเดินทางคนละ 15,000-20,000 บาท ต้องจ่ายค่าอาหารและที่พักงวดละ 1,200 บาท (2,400 บาท/เดือน) เมื่อทำงานได้รับค่าจ้าง นายหน้าก็จะยึดเงินไว้และแบ่งให้คนงานใช้ครั้งละ 100-200 บาท (200-400 บาท/เดือน) ทั้งนี้ระบบการจ่ายค่าจ้างจะจ่ายผ่านนายจ้าง (Sub-Contract) ที่เป็นคนไทย แล้วนายจ้างที่เป็นคนไทยจะจ่ายให้นายหน้าชาวพม่าอีกทอดหนึ่ง แล้วนายหน้าชาวพม่าจึงจ่ายเงินให้แก่คนงาน และหากต้องการเปลี่ยนนายจ้างจะต้องแจ้งนายหน้าทราบ และต้องได้รับอนุญาตจากนายหน้าโดยต้องจ่ายเงินค่าดำเนินการเปลี่ยนนายจ้างคนละ 2,000-5,000 บาท และต้องจ่ายค่าทำบัตรอนุญาตทำงานอีกคนละ 5,500 บาท

คนงานต้องทำงานวันละ 8 ชั่วโมง มี 2 กะ คือเช้ากับกลางคืน ได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงกันคือวันละ 252 บาท และค่าโอทีที่ชั่วโมงละ 32 บาท การทำงานไม่มีค่ากะหรือเบี้ยขยัน เมื่อทำงานในวันหยุด ได้รับค่าจ้างเหมือนวันปกติ แต่เมื่อถึงวันรับค่าจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดตามที่ตกลงกัน ไม่มีการจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดตามประเพณี หากลาป่วยจะไม่ได้รับค่าจ้าง และไม่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี เนื่องจากปริมาณงานของแต่ละโรงงานที่ขึ้นอยู่กับวัตถุดิบตามฤดูกาล แรงงานสามารถทำงานสลับโรงงานกันได้ แต่ปัญหาที่ประสบคือแรงงานมักจะไม่ได้รับค่าจ้างค้างจ่ายจากโรงงานเดิม หรือกรณีที่ทำงานไม่ครบ 8 ชั่วโมง เนื่องจากปริมาณวัตถุดิบไม่เพียงพอ ทางโรงงานจึงสั่งหยุดงาน โดยแรงงานจะได้รับค่าจ้างตามชั่วโมงทำงานเท่านั้น

ภายในโรงงานมีน้ำดื่มสะอาดไม่เพียงพอ แรงงานต้องถือกระติกน้ำดื่มมาเอง คนงานต้องซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือ และชุดทำงานเอง ราคาชุดละ 500-1,000 บาท ขึ้นอยู่กับแผนกที่ทำงาน การจ่ายค่าจ้าง กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 9 และ 24 มีสลิปเงินเดือนของแต่ละคน (ในสลิปจะมีการระบุว่าจ้างเป็นแรงงานชั่วคราวบริษัทใด) นายหน้าชาวพม่าจะหักเงินบางส่วนก่อนจ่ายเงินให้คนงาน จากการตรวจสอบพบว่านายหน้ามักอ้างเสมอว่า จะต้องเรียกเก็บเงินจากคนงานเพื่อจ่ายให้กับเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อแลกกับการอยู่และมีงานทำ โดยคนมีบัตรหักงวดละ 150 บาท (300บาท/เดือน) คนไม่มีบัตรหักงวดละ 300 บาท (600 บาท/เดือน) และจ่ายค่าทำบัตร งวดละ 500 บาท (1,000 บาท/เดือน) กรณีที่ลาออกมักจะไม่ได้รับเงินที่ถูกหักล่วงหน้าสำหรับค่าทำบัตรคืน” (เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรี, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 มิถุนายน 2562)

จากเนื้อความที่ได้รับการสะท้อนผ่านสื่อนี้ทำให้เรารับรู้ในเบื้องต้นถึงความทุกข์ยากที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาได้รับ อย่างไรก็ตาม นี่เป็นเพียงการสะท้อนการทำงานในโรงงานเพียงแห่งเดียวเท่านั้น ซึ่งอาจจะไม่ได้สะท้อนสภาพความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่ได้ทั้งหมด ผู้วิจัยจึงได้ลงพื้นที่เพื่อที่จะเข้าไปสังเกตและศึกษาข้อเท็จจริง และในเมื่อวิถีชีวิตหมายถึงการดำเนินชีวิตตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ ตาย ผู้วิจัยในฐานะที่ได้เข้าไปศึกษาในพื้นที่จะขอสะท้อนวิถีชีวิตของแรงงานเมียนมาในชุมชนไวด้า ผ่านบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ดังนี้

ด้านเศรษฐกิจ

แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ชุมชนไวด้า หมู่ที่ 7 ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรีจะเป็นแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรี เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2562 มีช่วงหนึ่งของการสัมภาษณ์ที่เจ้าหน้าที่ท่านนั้น ได้ให้วิธีการสังเกตแรงงานสัญชาติต่างๆ ไว้ดังนี้

“แรงงานดูไม่ยากนะว่าสัญชาติไหน เองง่ายๆเลย แรงงานเมียนมาชอบทำงานโรงงาน ส่วนแรงงานกัมพูชาชอบงานก่อสร้าง และถ้าเป็นแรงงานลาวจะชอบค้าขาย” (เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรี, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 มิถุนายน 2562)

ซึ่งจากคำสัมภาษณ์ก็ตรงกับสภาพการทำงานจริงของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในชุมชนไวด้า กล่าวคือ แรงงานเหล่านี้ส่วนมากจะทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่จะออกมารับจ้างทำงานในลักษณะของอุตสาหกรรมในครัวเรือน หรือกิจการเกษตร และปศุสัตว์ อาทิ ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้าร่วมสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ พบแรงงานเพียง 1 ใน 5 รายที่ไม่เคยเข้าทำงานในระบบโรงงานเลยโดยเลือกที่จะไปรับจ้างเลี้ยงวัว ซึ่งในแง่ของรายได้และสวัสดิการของกลุ่มแรงงานที่อยู่ในระบบโรงงานจะค่อนข้างดีกว่า กล่าวคือ แรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จะได้รับค่าจ้างวันละ 315 บาท และได้รับโอทีอีก 105 บาท ต่อการทำงานนอกเวลา 2 ชั่วโมงครึ่ง รวมถึงได้รับสิทธิประกันสังคมด้วย อย่างไรก็ตาม มีโรงงานอุตสาหกรรมบางแห่งที่เสนอค่าจ้าง 315 บาทต่อวันเช่นกัน แต่มีปัญหาเรื่องการจ่ายเงินซึ่งมักจะค้างจ่ายค่าแรงเป็นระยะเวลานาน

จุดหนึ่งที่น่าสนใจคือ ระบบการจ่ายค่าแรงของแรงงานเหล่านี้ โดยแรงงานจะได้รับค่าจ้างเป็นวีค แต่คำว่า “วีค” ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาไม่ได้หมายถึง “Week” ในภาษาอังกฤษซึ่งแปลว่า 1 สัปดาห์ หรือ 7 วัน คำว่า “วีค” ของแรงงาน หมายถึง ทุก 15 วัน และในหนึ่งเดือนจะมี 2 วีค โดยที่แรงงานจะถูกหักเงินสำหรับเป็นค่าประกันสังคม วีคละ 200 บาท เท่ากับแรงงานจะถูกนายจ้างหักค่าประกันสังคมไว้เดือนละ 400 บาท นั่นเอง

ด้านสังคม

สภาพแวดล้อมในชุมชน

สภาพแวดล้อมในชุมชนไวด้าในบริเวณที่อยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมานั้นค่อนข้างสะอาด ไม่ได้สกปรกและเต็มไปด้วยเชื้อโรคอย่างที่เคยได้ยินได้ฟังผ่านสื่อต่างๆ อาจเพราะโดยสภาพพื้นที่ของชุมชนไวด้านั้น ไม่ได้เป็นชุมชนติดชายทะเลซึ่งมักจะมีการทำอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับอาหารสด อาหารทะเล อย่างในจังหวัดที่เป็นเมืองอุตสาหกรรมใหญ่ๆ เช่น สมุทรสาคร สภาพความเป็นอยู่จึงไม่แออัดมากนัก

เมื่อเข้ามาถึงพื้นที่ชุมชนไวด้า หากเดินทางมาถึงหลังเวลาเข้าทำงานของแรงงาน ภาพที่เห็นอาจเป็นเพียงชุมชนเล็กๆที่ค่อนข้างเงียบเหงา แต่หากมีเวลาได้อยู่ในพื้นที่หรือเดินทางมาถึงในช่วงเวลาสักบ่ายสามโมงหรือสี่โมงเย็น เราจะสังเกตเห็นตลาดชุมชนเล็กๆที่จะเน้นการขายผักสด-ผลไม้ ของกินของใช้เล็กๆน้อยๆ ซึ่งตลาดชุมชนนี้จะมีทั้งพ่อค้าแม่ค้าที่เป็นคนไทย และพ่อค้าแม่ค้าที่เป็นชาวเมียนมาเป็นผู้จำหน่ายสินค้า ประมาณห้าโมงเย็น จะเริ่มสังเกตเห็นกลุ่มของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาซึ่งใส่ชุดของโรงงาน ใส่เสื้อสีขาว กางเกงขายาวสีน้ำเงิน ใส่รองเท้าบูทสีขาว และมีหมวกคลุมศีรษะ เดินกลับบ้านจากโรงงานเป็นกลุ่มๆ รวมถึงภาพของครอบครัวของแรงงานเมียนมาที่ปั่นจักรยานกันออกมาหาซื้อของที่ตลาด ถัดจากตลาดชุมชนออกไปเล็กน้อย จะมีร้านเล็กๆที่ติดป้ายให้บริการรับโอนเงินระหว่างประเทศ และร้านขายของต่างๆที่อยู่ภายใต้อาคารพาณิชย์ 2 ชั้น อาจเพราะผู้วิจัยมักจะเลือกลงพื้นที่ในวันธรรมดา จึงพลาดโอกาสที่จะได้เห็นความคึกครื้นของตลาดชุมชนในช่วงวันเสาร์-อาทิตย์ ตามคำบอกเล่าของผู้คนที่อยู่ในพื้นที่

แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในชุมชนไวด้าจะเลือกพักอาศัยใน 2 รูปแบบคือ แรงงานส่วนหนึ่งอาจเลือกพักอาศัยในห้องพักที่ทางโรงงานจัดไว้ให้ ในที่นี้ผู้วิจัยได้รับอนุญาตให้เข้าไปในเขตที่พักของโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากปกติโรงงานอุตสาหกรรมเหล่านี้จะมีรั้วและมีกำแพงสูง และมีการตรวจการเข้า-ออกโดยละเอียด ในขณะที่แรงงานอีกส่วนหนึ่งเลือกที่จะออกมาเช่าห้องพักอยู่เอง ทั้งนี้ ด้วยเหตุที่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาเข้ามาทำงานในพื้นที่เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในช่วง 7-8 ปีที่แล้ว ทำให้คนไทยในชุมชนไวด้าที่พอจะมีที่มียางอยู่บ้าง ผันตัวเองไปเป็นผู้ประกอบการรายย่อยโดยการสร้างห้องเช่าไว้สำหรับให้แรงงานเหล่านี้เช่าอยู่อาศัย

สภาพที่อยู่อาศัย

สภาพที่อยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่ชุมชนไผ่ดำ มักจะมีลักษณะเป็นห้องเช่าชั้นเดียวที่สร้างติดกันเป็นแถว หรืออาจจะเรียกง่ายๆว่า “ห้องแถว” ก็ได้ โดยในบริเวณหนึ่งจะมีห้องเช่าตั้งแต่ขนาด 10 ห้อง ไปจนถึง 30-40 ห้อง โดยที่บางแห่งอาจจะเป็นห้องน้ำรวม และบางแห่งอาจจะเป็นห้องน้ำในตัวก็ได้ สภาพโดยรวมจะสังเกตได้ว่า บริเวณหน้าห้องพักจะมีที่จอดรถสำหรับรถจักรยานและรถจักรยานยนต์ ทั้งนี้ แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาจะนิยมเช่าห้องพักอยู่ด้วยกัน อาจเป็นลักษณะของครอบครัว หรือเป็นลักษณะของเพื่อนร่วมงานที่พักอาศัยอยู่ด้วยกัน จากการสังเกตจะพบว่า แม้ว่าห้องเช่าจะมีขนาดค่อนข้างเล็ก แต่จำนวนสมาชิกที่พักอาศัยนั้นจะมีจำนวนตั้งแต่ 3-7 คนต่อห้อง ในส่วนของระบบสาธารณสุขปโภคนั้น พบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่ชุมชนไผ่ดำได้รับบริการด้านระบบสาธารณสุขปโภคที่ค่อนข้างดีและครบครัน

การทำกิจกรรมร่วมกัน

ในแง่ของการทำกิจกรรมร่วมกัน ผู้วิจัยพบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาจะมีความผูกพันรักใคร่กันดี และสามารถพบเห็นภาพของการใช้เวลาร่วมกันได้ทั้งในลักษณะของครอบครัว พี่-น้อง หรือเพื่อนฝูง โดยภาพที่ผู้วิจัยจำได้ดีคือ หลังเวลาเลิกงาน แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่ชุมชนไผ่ดำมักจะนิยมออกมานั่งพูดคุยกันอยู่บริเวณหน้าห้องพัก แต่ไม่พบเห็นพฤติกรรมการส่งเสียงดังที่อาจจะรบกวนผู้อื่นได้ เป็นเพียงการนั่งพูดคุยกันเงียบๆภายในกลุ่มของตนเอง แม้แต่ครั้งหนึ่งที่ผู้วิจัยแอบสังเกตการพูดคุยกันระหว่างกลุ่มแรงงานชาย ก็ไม่พบเห็นพฤติกรรมก้าวร้าวอันใด ภาพที่เห็นคือเครื่องดื่มที่ตั้งตรงหน้าก็เป็นเพียงเครื่องดื่มชูกำลังหรือเครื่องดื่มเสริมเกลือแร่ต่างๆ

ด้านวัฒนธรรม

การบริโภคอาหาร

ในส่วนของวัฒนธรรมด้านอาหาร จากการที่เข้าไปสังเกตการณ์พบว่า แรงงานเมียนมาในพื้นที่ชุมชนไผ่ดำนิยมที่จะประกอบอาหารรับประทานเอง เนื่องจากจำเป็นต้องประหยัด การทำเองจะประหยัดกว่าและได้อาหารที่มีรสชาติตามต้องการ โดยที่จะมีภาพของแรงงานออกมาหาซื้อเนื้อสัตว์-ผักสดที่ตลาดชุมชน พวกเขาไม่นิยมรับประทานอาหารถุงสำเร็จ โดยจะเห็นได้ว่าภายในตลาดชุมชนแห่งนั้นจะมีร้านขายกับข้าวสำเร็จแบบไทยเพียงร้านเดียวเท่านั้น

การแต่งกาย

แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่ชุมชนไผ่ดำอาจมีการปรับเปลี่ยนการแต่งกายมาเป็นแบบคนไทยคือ ใส่เสื้อยืด กางเกงขาสั้น หรือกางเกงยีนส์ แต่ก็ยังพบเห็นวัฒนธรรมการแต่งกายแบบ ชาวเมียนมา คือผู้หญิงจะนุ่งผ้าถุง ประแป้งทานาคา ใส่รองเท้ายางแตะกบ ในขณะที่ผู้ชายบางคนก็ยังไม่ใส่รองเท้าเช่นกัน

การปฏิบัติตามจารีตประเพณี

แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่ชุมชนไผ่ดำยังคงยึดหลักจารีตประเพณีแบบดั้งเดิม นิยมการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน ช่วยเหลือและดูแลกันเหมือนญาติพี่น้อง ประเพณีหนึ่งที่ผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้าไปสังเกตการณ์ก็คือ “ประเพณีงานบุญ” กล่าวคือ แรงงานเมียนมาในพื้นที่ที่ศึกษาไม่นิยมไปทำบุญที่วัดในพื้นที่ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี แต่พวกเขาจะมีการนิมนต์พระสงฆ์มาจากสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาเพื่อมาสวดทำพิธีในชุมชนไผ่ดำ มีการถวายอาหาร มีการถวายสังฆทาน เช่นเดียวกับพิธีของไทย แต่มีความเป็นส่วนตัวมากกว่า ผู้ที่มาร่วมงานจะมีแต่แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา มีบรรยากาศของกิจกรรมของชุมชนที่ทุกคนล้วนให้ความสำคัญและมีความอบอุ่นใจอยู่ในนั้น

วิถีแห่งความตาย

ครั้งหนึ่งในเดือนมิถุนายน 2562 ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ชุมชนไผ่ดำ ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี และได้เข้าร่วมสังเกตการณ์ในงานศพของแรงงานเมียนมารายหนึ่ง ผู้วิจัยมิได้รู้จักแรงงานรายนี้แต่อย่างใด แต่ทันทีที่ได้ก้าวเข้าไปในเขตวัดท่าตะคร้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี กลับสัมผัสได้ถึงความรู้สึกแห่งความสูญเสีย ผู้วิจัยเดินทางไปถึงบริเวณงานในเวลา 18.00 น. โดยประมาณ บริเวณงานยังมีแรงงานเมียนมาที่มาร่วมงานเบาบาง หลักๆมีเพียงญาติและเพื่อนสนิทของผู้ตายที่กำลังช่วยกันเตรียมงาน จัดเตรียมอาหารไว้เลี้ยงแขกที่จะมาร่วมงาน เมื่อเข้าไปถึง เจ้าหน้าที่องค์การภาคประชาสังคมในพื้นที่จึงได้แนะนำเจ้าภาพให้รู้จักกับผู้วิจัยเพื่อขออนุญาตสังเกตการณ์และบันทึกภาพหนึ่งบางส่วน ซึ่งผิดไปจากที่ผู้วิจัยคาดไว้มาก โดยปราศจากคำถามใดเพิ่มเติม เจ้าภาพให้การต้อนรับผู้วิจัยเป็นอย่างดี พร้อมจัดหาน้ำดื่มมาให้

จากคำบอกเล่าของเจ้าภาพและเจ้าหน้าที่องค์การภาคประชาสังคมในพื้นที่ งานศพของแรงงานเมียนมาในพื้นที่ชุมชนไผ่ดำถือเป็น เครื่องบ่งบอกสถานะทางสังคมอย่างหนึ่ง โดยที่หากผู้ตายมีเงินค่อนข้างมาก มักจะเลือกที่จะกางเต็นท์และตั้งสวดศพบริเวณหน้าที่พัก แล้วจึงนำมาเผาที่วัด ใน

ขณะเดียวกันหากผู้ตายมีงบประมาณจำกัดก็มักจะเลือกที่จะตั้งศพพร้อมเผาที่วัดไปเลย เมื่อเฝ้าถนถึง เหตุผลที่เลือกมาตั้งบำเพ็ญศพที่วัดนี้ กลับได้รับการบอกเล่าที่สะท้อนใจผู้วิจัยในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง โดยมากแล้วแรงงานเมียนมาในพื้นที่ชุมชนไวต้าจะถูกวัดที่ตั้งอยู่ในอำเภอท่ามะกา ปฏิเสธที่จะ ประกอบพิธีให้ ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลด้านค่าใช้จ่าย หรือเหตุผลด้านการเป็นกลุ่มชนแพร่เชื้อ หรือ แม้กระทั่งเหตุผลด้านชนชั้น ทำให้แรงงานเมียนมาเหล่านี้ต้องพากันมาฝังวัดท่าตะคร้อแห่งนี้ ในฐานะของวัดแห่งเดียวที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงที่ไม่ปฏิเสธพวกเขา

การมาร่วมงาน แรงงานเมียนมาที่รู้จักกับผู้ตาย ทั้งสนิทและไม่สนิท จะมาร่วมงานในช่วง ค่ำหลังจากที่เลิกงานและกลับไปอาบน้ำแต่งตัวแล้ว โดยการมาร่วมงานศพตามวัฒนธรรมของ แรงงานเมียนมา ไม่จำเป็นต้องแต่งชุดขาว-ดำเท่านั้น สามารถมาร่วมงานในชุดใดก็ได้ การสวดศพก็ จะมีตั้งแต่ 3 คีน 5 คีน หรือในบางรายที่จำเป็นต้องประหยัดงบมาก ๆ อาจจะสวดศพเพียง 1 คีนแล้วเผาเลยก็ได้ หลังพิธีสวดจะมีการเลี้ยงอาหาร ซึ่งแตกต่างจากวัฒนธรรมไทยที่นิยมเลี้ยงเป็นข้าวต้มหรือกะเพราปลา ญาติและเพื่อนสนิทของผู้ตายจะช่วยกันหุงข้าว ทำอาหารพื้นเมือง เพื่อเป็นการตอบแทนให้กับแขก ที่มาร่วมงาน

การเก็บเถ้ากระดูก เมื่อเฝ้าถนถึงการเก็บเถ้ากระดูกหลังจากพิธีเผา กลับได้คำตอบว่า นอกจากการที่ไม่สามารถนำศพกลับไปเมียนมาได้ด้วยเหตุผลด้านค่าใช้จ่ายแล้ว เถ้ากระดูกก็ไม่ได้มีการเก็บไว้ นอกเสียจากแรงงานเมียนมาครอบครัวนั้นจะมีเงินมากน้อย อาจจะเก็บไว้ แต่โดยทั่วไป แล้ว หลังจากการเผาเถ้ากระดูกจะถูกห่อด้วยผ้าสีขาวและนำไปลอยอังคารในแม่น้ำแม่กลองที่น่าสนใจคือ ในเช้าวันต่อมาหลังจากพิธีเผาก็จะมีงานเลี้ยงพระที่บริเวณหน้าที่พัก เพื่อเป็นการสังสรรค์ร่วมกัน เพื่อ เป็นการระลึกถึง และเพื่อเป็นการทำบุญให้กับผู้ตายด้วย ในระหว่างที่ญาติและเพื่อนสนิทที่ประเทศ ไทยประกอบพิธีต่างๆ ญาติและเพื่อนสนิทที่ยังคงตั้งรกรากและใช้ชีวิตอยู่ในเมียนมาก็จะทำพิธีสวด ให้กับผู้ตายในช่วงเดียวกัน

4.4 ชุมชนไวต้าในมิตความมั่นคงของชีวิต

เมื่อกล่าวถึงความมั่นคงของชีวิต อาจมีผู้ที่ให้นิยามไว้อย่างแตกต่างหลากหลาย แต่สำหรับใน หัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงชุมชน ไวต้าเฉพาะในมิตด้านทุนทางสังคม มิตด้านสุขภาพอนามัย และ มิตด้านการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าเป็น 3 ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาใน

ชุมชนไวต้ารู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัยในการใช้ชีวิต นอกเหนือจากประเด็นของรายได้และสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยซึ่งได้กล่าวไปแล้ว

มิติด้านทุนทางสังคม

ทุนทางสังคมเปรียบเสมือนแรงขับเคลื่อนทางสังคม ในรูปแบบทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางเศรษฐกิจ และทุนทางสัญลักษณ์ การมีทุนทางสังคมสามารถแสดงออกผ่านการมีคุณสมบัติชีวิตทางสังคมของบุคคลในสังคมเดียวกัน ซึ่งแสดงออกผ่านการมีเครือข่าย (Network) บรรทัดฐาน (Norm) และความไว้วางใจ (Trust) เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนให้คนในสังคมสามารถใช้ชีวิต ทำหน้าที่ และมีความรับผิดชอบต่อกันเพื่อที่จะเข้าถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน (เสรี ทองมาก, 2560)

ชุมชนไวต้าถือเป็นชุมชนระดับตำนานสำหรับแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรีได้ให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยเกี่ยวกับประเด็นนี้ไว้ว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมามีความผูกพันกับชุมชนไวต้ามาก ขนาดในคราวที่โรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ค้างจ่ายค่าแรง หรือมีการเอารัดเอาเปรียบกันเกิดขึ้นในพื้นที่ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรีได้พยายามจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือกอื่นๆ ในบริเวณใกล้เคียง แต่แรงงานเหล่านี้กลับปฏิเสธที่จะย้ายไปทำงานที่อื่น โดยพวกเขาให้เหตุผลว่าที่นี่เป็นเหมือนบ้าน พวกเขาชินกับการอยู่ในชุมชนไวต้า ไม่อยากย้ายออกไปไหน แม้รู้ว่าที่อื่นอาจจะดีกว่า ทั้งนี้เนื่องจากการย้ายถิ่นฐานนั้นมีต้นทุนทางสังคม กล่าวคือ แรงงานเมียนมาย้ายถิ่นนั้นจะต้องไปเริ่มสร้างมิตรและความสัมพันธ์ใหม่ในพื้นที่ที่ย้ายเข้าไปอยู่ การเข้ามาเป็นสมาชิกในชุมชนไวต้า ไม่ได้ทำให้เกิดความผูกพันกับชุมชนในฐานะที่เป็นสถานที่หนึ่ง แต่เพราะในชุมชนนี้มีแรงงานเมียนมาอาศัยอยู่มาก ซึ่งอาจจะมีทั้งญาติพี่น้องหรือเพื่อนจากหมู่บ้านเดียวกันมาอาศัยอยู่ด้วย ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นปลอดภัย ทั้งนี้ หากแรงงานเมียนมาย้ายไปอยู่ในชุมชนอื่นก็อาจมีปัญหาด้านการสื่อสารและการปรับตัวต่างๆ เพิ่มขึ้น ดังนั้นแรงงานเมียนมาส่วนมากจึงยังยืนยันที่จะอยู่ในชุมชนไวต้าต่อไป

จะเห็นได้ว่า ชุมชนไวต้ามีการสะสมทุนทางสังคมจากรุ่นสู่รุ่น แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่ย้ายกลับไปสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาก็จะบอกเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับชุมชนแห่งนี้ให้แก่ผู้ที่เข้ามาอยู่ใหม่ แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยใหม่ๆ อาจจะต้องมีการปรับตัวทั้งด้านภาษา ด้านความเป็นอยู่ต่างๆ แต่ในชุมชนไวต้าแห่งนี้จะทำให้การปรับตัวนั้นเป็นไปได้ง่ายขึ้น ผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์ในระดับบุคคล ระดับครอบครัว ไปจนถึงระดับชุมชน เนื่องจากวัฒนธรรมของชุมชนไวต้ามีลักษณะของการติดต่อสัมพันธ์กัน มีมิตรภาพและความเอื้อ

อาหารกัน แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่อยู่ในชุมชนนี้พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และแจ้งข่าวสารต่างๆ แก่แรงงานที่เข้ามาอยู่ใหม่ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการทำงาน ที่อยู่อาศัย หรือการใช้ชีวิตทั่วไป

มิติด้านสุขภาพอนามัย

เรื่องของสุขภาพอนามัยถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะสามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตแรงงานได้เป็นอย่างดี สำหรับแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจะอยู่ภายใต้ระบบการบริหารจัดการด้านสุขภาพใน 2 ระบบ ได้แก่ ระบบประกันสังคมซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน และระบบประกันสุขภาพซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้ การบริหารจัดการระบบประกันสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติ อาจเป็นลักษณะของ CPU-based Management กล่าวคือ เป็นการให้สถานบริการคู่สัญญาดำเนินการให้บริการแบบปฐมภูมิ หรืออาจจะเป็นลักษณะของการบริหารจัดการร่วมในระดับจังหวัด หรือที่เรียกว่า “Provincial Pooling” ก็ได้ (มาลี สันถาวรธน์, 2560) สำหรับจังหวัดกาญจนบุรีจะสามารถพบได้ในทั้งสองลักษณะข้างต้น

ความแตกต่างของระบบการบริหารจัดการด้านสุขภาพทั้งสองระบบคือ ระบบแรก (ประกันสังคม) จะเป็นระบบที่มีกฎหมายรองรับและอยู่ในสภาพบังคับ กล่าวคือ นายจ้างที่จ้างงานแรงงานข้ามชาติ (แรงงานต่างด้าว) มีหน้าที่ที่จะต้องนำลูกจ้างเข้าสู่ระบบประกันสังคมหลังจากที่แรงงานข้ามชาติได้รับใบอนุญาตทำงานแล้ว ทั้งนี้ อาจไม่ครอบคลุมสำหรับกิจการบางประเภท ได้แก่ งานบ้าน และงานประมงขนาดเล็ก ส่วน ระบบที่สอง (ประกันสุขภาพ) เป็นระบบที่ไม่อยู่ในสภาพบังคับ แต่แรงงานข้ามชาติสามารถที่จะซื้อบัตรประกันสุขภาพได้ตามความสมัครใจ

แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่ชุมชน ไร่ดำส่วนมากจะทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งจะมีการจัดคลินิกเล็กๆ ไว้ให้บริการแก่แรงงานในกรณีที่มีการเจ็บป่วยเล็กน้อยอยู่แล้ว แต่หากเป็นเรื่องของอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยที่ค่อนข้างรุนแรง แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่ชุมชน ไร่ดำจะมีสองทางเลือกคือ เลือกที่จะเดินทางไปโรงพยาบาลพร้อมกับล่ามของโรงงาน หรือเลือกที่จะจ้างล่ามบุคคลเพื่อให้พาไปโรงพยาบาล (ในประเด็นนี้จะได้อธิบายอีกครั้งในบทที่ 5.) ในภาพรวมแล้วแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมามีการดูแลสุขภาพร่างกายในเบื้องต้นค่อนข้างดี (ไม่นับรวมโรคและอาการต่างๆที่เป็นอยู่เดิมก่อนที่จะเข้ามาในประเทศไทย) ความโชคดีคือ ในพื้นที่ชุมชน ไร่ดำมีองค์การภาคประชาสังคมที่ทำงานโดยไม่แสวงหาผลกำไรซึ่งจะคอยให้

ข้อมูลด้านสุขภาพและทำงานใกล้ชิดกับแรงงานในพื้นที่ ก่อปรกกับความเข้มแข็งของชุมชน ทำให้ข่าวสารต่างๆสามารถส่งถึงกันได้โดยง่าย หากใครเป็นอะไรก็จะมีผู้รู้ผู้ที่เห็นในเวลาอันสั้น ทำให้การป้องกันการระบาดของโรคเป็นไปได้โดยสะดวก ทั้งนี้ แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาไม่นิยมไปตรวจโรคที่อนามัย แต่จะนิยมเข้าไปรับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลมะเร็งรักษ์ อำเภอกำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ในแง่ของการเข้าถึงบริการและการรักษาพยาบาล แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่ชุมชนไผ่ดำ ตำบลแสนตอ อำเภอกำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี อาจพบปัญหาจากการได้รับใบอนุญาตทำงานล่าช้า ทำให้เข้าสู่ระบบประกันสังคมล่าช้าตามไปด้วย จึงเกิดช่องว่างในระหว่างที่รอเข้าสู่ระบบประกันสังคม เนื่องจากบัตรประกันสุขภาพจะครอบคลุมระยะเวลาเพียง 3 เดือน ซึ่งส่งผลต่อการเข้าสู่บริการด้านสุขภาพของแรงงานเหล่านี้ และในบางกรณีนายจ้างอาจเลี้ยงที่จะส่งเงินสมทบหลังจากครบกำหนดการส่งเงินในช่วง 3 เดือนแรกแล้ว ทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาต้องเสียสิทธิประโยชน์ที่พวกเขาควรได้รับไป ทั้งยังกลายเป็นภาระค่าใช้จ่ายสำหรับสถานบริการในกรณีที่มีการเจ็บป่วยเกิดขึ้นในภายหลัง จากงานวิจัยนี้จะเห็นได้ว่า มีหลายปัญหาที่เกิดจากตัวนายจ้าง ดังนั้นในการบริหารจัดการจึงควรที่จะพิจารณาในประเด็นเหล่านี้ร่วมด้วย และควรที่จะมีการดำเนินการตามกฎหมายอย่างเข้มงวดกับนายจ้างเช่นกัน

มิติด้านการศึกษา

ตามมติคณะรัฐมนตรีที่ประกาศเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2548 สามารถสรุปสาระสำคัญของกฎหมายได้ว่า เด็กทุกคนที่อยู่ในประเทศไทย ไม่ว่าจะมิสัญชาติไทยหรือไม่ก็ตาม จะได้รับงบประมาณสนับสนุนทางการศึกษาจากรัฐบาลไทย จนกว่าจะสำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาต่อมาในปี พ.ศ. 2552 ช่วงรัฐบาลของอดีตนายกอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ก็ได้มีการประกาศนโยบายเรียนฟรี 15 ปี ออกมา ส่งผลให้เด็กไร้สัญชาติ กล่าวคือ เด็กที่ติดตามบิดามารดาที่เป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาเข้ามาทำงานในประเทศไทย ได้รับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสวัสดิการตามนโยบายดังกล่าวโดยเท่าเทียมกับเด็กไทย ตั้งแต่เงินอุดหนุน ค่าใช้จ่ายรายหัว ชุดนักเรียน ตำรา และอุปกรณ์การเรียน นับแต่นั้นเป็นต้นมา (รวิวรรณ แพทย์สมาน, ม.ป.ป., น. 241)

ในส่วนของทนายที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่ชุมชนไผ่ดำ ถือเป็นความโชคดีอีกเช่นกันที่ทนายเหล่านี้สามารถที่จะเข้าเรียนในโรงเรียนของรัฐไทยได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย หากพ่อแม่ของพวกเขาได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้อง โดยโรงเรียนที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมานิยมส่งบุตรหลานเข้าไปเรียนคือ โรงเรียนวัดท่ากระทุ่ม หมู่ที่ 1 ตำบล

เสนอ อำเภอกำมะนา จังหวัดกาญจนบุรี ทั้งนี้ จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ขององค์การภาคประชาสังคมในพื้นที่ เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2562 ทำให้ทราบว่า แต่เดิมนั้น โรงเรียนวัดท่ากระทุ่มมีนักเรียนไทยเรียนอยู่เป็นจำนวนมาก แต่หลังจากที่เริ่มมีนักเรียนที่มีสัญชาติเมียนมาเข้ามาเรียนและเพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อยๆ ทำให้มีผู้ปกครองบางส่วนตัดสินใจที่จะย้ายลูกไปเรียนที่อื่น ด้วยเหตุผลด้านการสื่อสารระหว่างนักเรียนด้วยกัน และเหตุผลด้านสังคมการเรียน ในปัจจุบันนักเรียนส่วนมากจึงเป็นนักเรียนที่มีสัญชาติเมียนมา

สำหรับบุตรหลานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาทำงาน โดยผิดกฎหมายนั้นพบว่า ส่วนมากจะนิยมไปเรียนหนังสือฟรีที่คริสตจักรในพื้นที่ ซึ่งจะเน้นลักษณะกึ่งฝากเลี้ยง ไม่ได้มีการออกไปรับรองคุณวุฒิการศึกษาให้ ทั้งนี้ การที่คริสตจักรมีความยินดีที่จะช่วยเหลือดูแลแรงงานข้ามชาติในลักษณะนี้ก็เป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยมิได้ปิดกั้นในเรื่องของความเชื่อความศรัทธาในศาสนาอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากศาสนาพุทธ และเปิดโอกาสให้คริสตจักรสามารถที่จะถ่ายทอดศาสนาของตนอย่างแพร่หลายในประเทศไทย โดยการที่คริสตจักรช่วยรับบุตรหลานของแรงงานเมียนมาเข้าไปดูแลและสอนในเรื่องต่างๆ ให้นั้น ถือเป็นการช่วยเหลือการะสำหรับแรงงานเมียนมา โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานที่มีการลักลอบเข้ามาทำงานแบบผิดกฎหมาย รวมถึงเป็นการช่วยเหลือรัฐบาลไทยทางอ้อมด้วย

4.5 สรุป

ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้จังหวัดกาญจนบุรีเป็นเป้าหมายในการย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำงานและพักอาศัยของแรงงานเมียนมาก็เนื่องมาจากการเป็นจังหวัดชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา ในส่วนของ “ชุมชนไวด้า” หมู่ที่ 7 บ้านหัวพงษ์ ตำบลแสนตอ อำเภอกำมะนา จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งถึงแม้จะไม่ได้อยู่ติดชายแดนเสียทีเดียว แต่ก็ถือเป็นชุมชนในระดับตำบลสำหรับแรงงานเมียนมา เนื่องจากการที่ชุมชนแห่งนี้มีจำนวนแรงงานเมียนมาเข้ามาทำงานและพักอาศัยอยู่ในจำนวนมากกว่าประชากรไทย กระทั่งเปรียบเสมือนเป็นชุมชนของแรงงานเมียนมา ซึ่งสมาชิกมีความเชื่อและมีวัฒนธรรมเดียวกัน มีการสะสมทุนทางสังคมจากรุ่นสู่รุ่น เกิดเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น ทั้งความสัมพันธ์แบบเครือญาติและเพื่อนฝูง มีความเอื้ออาทรต่อกัน และพร้อมที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้การปรับตัวของแรงงานเมียนมาที่เข้ามาอยู่ใหม่เป็นไปได้โดยง่าย แรงงานเมียนมาจึงมีความรู้สึกผูกพันกับชุมชนนี้ ไม่ใช่เพราะผูกพันกับสถานที่ แต่เพราะผูกพันกับความเป็นชุมชน และวิถีแห่งชุมชนไวด้า นั่นเอง

บทที่ 5

ประเภทและบทบาทของนายหน้าในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

สำหรับในบทนี้ ผู้วิจัยจะได้อธิบายถึงประเภทและบทบาทของนายหน้าตามที่ได้ค้นพบจากการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อสังเกตการณ์และทำการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งถือเป็นวัตถุประสงค์สำคัญของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ อย่างไรก็ตาม ในการตอบโจทย์ต่อวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยพบว่ามีความซับซ้อนและมีขอบเขตเกินกว่าสิ่งที่สังคมรับรู้ โดยผู้วิจัยจะขอนำเสนอนิยามความหมาย ประเภทและบทบาทของนายหน้า อันเป็นลักษณะเฉพาะที่ได้ค้นพบในพื้นที่ชุมชนไผ่ดำ หมู่ที่ 7 บ้านหัวพงษ์ ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผ่านการสะท้อนมุมมองในเรื่องดังกล่าวจากทั้งตัวนายหน้าเอง และจากมุมมองของแรงงานเมียนมา ดังต่อไปนี้

5.1 ความหมาย บทบาท และประเภทของนายหน้า

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับคำว่า “บทบาท” ไว้อย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นในเชิงสังคม เศรษฐกิจ หรือเชิงวิชาการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, น. 602) ระบุว่า บทบาท หมายถึง การทำทำตามบท หรือการทำหน้าที่ตามที่กำหนด ในขณะที่ จารุพร เฟื่องสกุล (2545, น. 15) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลตามตำแหน่งหรือสถานะทางสังคมที่เป็นอยู่ ซึ่งอาจจะเป็นบทบาทที่เกิดจากการแสดงออกจริง (Role Behaviour) หรืออาจจะเป็นบทบาทที่แสดงออกตามความคาดหวังของผู้อื่น (Role Expectation) ก็ได้ ซึ่งบางครั้งอาจสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของชุมชน

ตามการศึกษาของ สมใจ ลักษณะ (2542, น. 232) ระบุว่า บทบาทคือพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ หรือดำรงสถานะใดใดในกลุ่ม ซึ่งจะมีลักษณะและรูปแบบแตกต่างกันไป โดยอาจมีลักษณะเป็นทางการตามกฎหมาย หรืออาจมีลักษณะแบบไม่เป็นทางการ เป็นเพียงความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มก็ได้ ในขณะที่เดียวกันเมื่อคนเรามีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากขึ้น

ย่อมต้องมีบทบาทที่แสดงออกอย่างแตกต่างหลากหลายมากขึ้นตามกลุ่มบท หรือตามสถานะแห่งความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น

จากการศึกษาวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการลงพื้นที่ชุมชนไวด้า หมู่ที่ 7 บ้านหัวพงษ์ ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม มีการจดบันทึกภาคสนาม สันทนาอย่างไม่เป็นทางการ รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้งในส่วนของนายหน้าที่เป็นทางการและ 'ไม่เป็นทางการ' จำนวน 2 ราย และแรงงานเมียนมาที่มีประสบการณ์ตรงหรือประสบการณ์โดยอ้อมในการใช้บริการนายหน้า จำนวน 5 ราย เป็นระยะเวลา 3 เดือน ในระหว่างเดือนเมษายนถึงเดือนมิถุนายน 2562 โดยที่ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่อย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะไม่ได้พักค้างหรือใช้ชีวิตในพื้นที่ แต่ในแต่ละครั้งผู้วิจัยก็ได้ใช้เวลาในการดำเนินการวิจัยในพื้นที่มากกว่า 10-12 ชั่วโมง (รวมการใช้เวลาในพื้นที่ทั้งสิ้นมากกว่า 100 ชั่วโมง) และพยายามรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องผ่านการสังเกต พูดคุย และสอบถามผู้คนในพื้นที่ นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรภาคประชาสังคมในพื้นที่ ซึ่งคลุกคลีกับแรงงานเมียนมา รวมถึงนายหน้า ทั้งที่เป็นชาวไทยและชาวเมียนมา มาเป็นระยะเวลาอันยาวนานกว่า 10 ปี ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า “นายหน้า” ในชุมชนไวด้า นั้นมีบทบาทที่แตกต่างหลากหลาย ทั้งนี้สามารถแบ่งประเภทของนายหน้าได้ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5.1.1 แบ่งตามเกณฑ์ของการขึ้นทะเบียนหรือไม่ขึ้นทะเบียน

เนื่องจากนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 ได้มีการกำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนเพื่อนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยการขึ้นทะเบียนดังกล่าวอาจเป็นลักษณะของนายจ้างขึ้นทะเบียนเพื่อนำเข้าเองหรือจะเป็นลักษณะของบริษัทที่ขึ้นทะเบียนเพื่อทำธุรกิจนำเข้าแรงงานต่างด้าวก็ได้ หากเป็นนายจ้างขึ้นทะเบียนเอง เราจะไม่เรียกว่านายหน้า แต่ถ้าเป็นบริษัท เราอาจเรียกผู้ที่ทำงานให้กับบริษัทที่ขึ้นทะเบียนเพื่อทำธุรกิจนำเข้าแรงงานต่างด้าวว่า “นายหน้าที่เป็นทางการ” ส่วนผู้ที่เป็นแรงงานข้ามชาติซึ่งทำงานในประเทศไทยมานานแล้วให้คำแนะนำหรือบริการแก่แรงงานอื่น โดยได้รับค่าตอบแทนจากแรงงานนั้น เราอาจเรียกว่า “นายหน้าที่ไม่เป็นทางการ” ก็ได้

ทั้งนี้ สามารถระบุนความแตกต่างของนายหน้าที่เป็นทางการกับนายหน้าที่ไม่เป็นทางการได้ดังแสดงในตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 สรุปลักษณะความแตกต่างระหว่างนายหน้าที่เป็นทางการและนายหน้าที่ไม่เป็นทางการ

ลักษณะความแตกต่าง	นายหน้าที่เป็นทางการ	นายหน้าที่ไม่เป็นทางการ
1. การขึ้นทะเบียนกับสำนักงาน จัดหางานจังหวัดหรือสำนักงาน จัดหางานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1-10 กระทรวงแรงงาน	- ขึ้นทะเบียนถูกต้อง	- ไม่มีการขึ้นทะเบียน
2. ชื่อเรียก	- ผู้รับอนุญาตนำเข้าคนต่างด้าว มาทำงานกับนายจ้างใน ประเทศ (รูปแบบเป็น บริษัท จำกัด)	- โบรกเกอร์/ นายหน้า (เถื่อน) (ส่วนมากจะเป็นนายหน้า บุคคลหรือเครือข่ายนายหน้า)
3. การวางเงินประกันกับรัฐ	- วงเงินไม่น้อยกว่า 5 ล้านบาท	- ไม่ต้องมีการวางเงินประกัน
4. การเสียค่าธรรมเนียมรายปี	- ปีละ 20,000 บาท	- ไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียม
5. การเสียค่าธรรมเนียมและค่า ยื่นคำขอรายบุคคล	- มีค่าใช้จ่าย 1,900 บาทต่อ แรงงานต่างด้าวที่นำเข้า 1 คน	- ไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียม
6. ความเสี่ยงในการรับผิดชอบ	- มีพรบ.เรื่องบทลงโทษกรณี เกิดข้อพิพาทระหว่างแรงงาน และนายจ้าง โดยจะต้องร่วม รับผิดชอบ ในฐานะของ ตัวกลางระหว่างสัญญา	- ไม่มีการควบคุมตามกฎหมาย แต่จะต้องร่วมรับผิดชอบตาม ข้อตกลงที่ให้ไว้กับนายจ้าง
7. ระบบการนำเข้าแรงงาน	- นำเข้าตามระบบ MoU	- ไม่มีระบบเฉพาะ
8. การเก็บค่าบริการและ ค่าใช้จ่าย	- เรียกเก็บจากนายจ้างเท่านั้น	- อาจเรียกเก็บจากนายจ้างหรือ จากแรงงานต่างด้าว หรือเรียก เก็บจากทั้งสองฝ่ายก็ได้แล้วแต่ ตกลงกัน
9. การมีสมาคมรองรับ	- สามารถเข้าเป็นสมาชิก สมาคมการค้า ผู้นำเข้าและ ให้บริการแรงงานต่างด้าว (สนบต.) ได้	- ไม่มีสมาคมเฉพาะ

ที่มา: ผู้วิจัย, 2561

5.1.2 แบ่งตามเกณฑ์ของบริการที่ให้

กล่าวคือ เป็นการแบ่งประเภทตามบริการของนายหน้า ประกอบด้วย นายหน้าขนส่งแรงงาน นายหน้าจัดหางาน นายหน้าขอใบอนุญาต/ ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน นายหน้าค้าประกัน นายหน้าไกล่เกลี่ยคดีความ นายหน้าส่งเงินกลับบ้าน นายหน้าพาไปโรงพยาบาล และนายหน้ากรอกเอกสาร เป็นต้น

5.1.3 แบ่งตามเกณฑ์ขนาดของเครือข่าย

ภายใต้เกณฑ์นี้เราสามารถแบ่งประเภทของนายหน้าได้เป็น นายหน้ารายย่อย นายหน้ารายใหญ่ และเครือข่ายนายหน้า ทั้งนี้พบว่า นายหน้ารายย่อย มักจะเป็นนายหน้าระดับบุคคลซึ่งอาจเป็นผู้ที่อยู่ในประเทศต้นทาง คืออยู่ในชุมชนหรือหมู่บ้านเดียวกันกับแรงงานข้ามชาติที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทย หรืออาจเป็นแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานและพักอาศัยในประเทศไทยมาแล้ว มีประสบการณ์ และรู้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำงานและข้อมูลที่สำคัญสำหรับการปรับตัวต่างๆ ส่วน นายหน้ารายใหญ่ มักจะเป็นนายหน้าในระดับบุคคลหรือนายหน้าในระดับองค์กรก็ได้ ทั้งนี้มักจะอยู่ในประเทศไทย เป็นกลุ่มคนที่มีทุนทรัพย์มากและมีบิรวารที่ช่วยเหลือในการให้บริการด้านต่างๆ และสำหรับ เครือข่ายนายหน้า นั้น มักจะเกี่ยวข้องกับกลุ่มคนทั้งที่อยู่ในประเทศต้นทางและที่อยู่ในประเทศไทย โดยทำงานประสานกันเป็นเครือข่ายเพื่อให้บริการด้านต่างๆแก่แรงงานข้ามชาติที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ขององค์การประชาสังคมแห่งหนึ่งในพื้นที่อำเภอท่ามะกา ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า ในระหว่างการเปิดให้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว นั้น มักจะมีกลุ่มคนที่รับจ้างเพื่อยื่นขอใบอนุญาตทำงาน หรือ “นายหน้าขึ้นทะเบียนใบอนุญาตทำงาน” ดังที่ระบุในงานศึกษาของ Sakaew and Tangpratchakoon (2009) โดยที่นายหน้าเหล่านี้จะดูแลแรงงานเมียนมาตั้งแต่ขั้นตอนของการกรอกเอกสาร การคัดกรองความสัมพันธ์ การให้ข้อมูลต่างๆกับเจ้าหน้าที่ รวมถึงเซ็นต์เอกสารต่างๆให้ ทั้งนี้ หากต้องมีการทำเอกสารอื่นเพิ่มเติมก็จะมีการตกลงราคากันเป็นกรณีๆ ไปซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ออมสิน บุญเลิศ (2552) ที่ได้อธิบายถึงการเข้ามาหาผลประโยชน์จากการยื่นขอใบอนุญาตทำงานจากแรงงานต่างด้าว ในกรณีที่นายจ้างปฏิเสธที่จะขึ้นทะเบียนให้ อย่างไรก็ตาม เมื่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมจากเจ้าหน้าที่ขององค์การประชาสังคมซึ่งมีประสบการณ์การทำงานกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่มาเป็นเวลานาน เกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่สนับสนุนให้แรงงานเมียนมาต้องเลือกใช้บริการของนายหน้าประเภทนี้ พบว่า นอกเหนือจากขั้นตอนที่ยุ่งยากและค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างมากซึ่งทำให้นายจ้างไม่ยอมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในส่วนนี้

แล้ว ยังมีเรื่องของกรณีที่แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่ไม่รู้ภาษาไทย และแม้ว่าจะมีเอกสารการขึ้นทะเบียนที่เป็นภาษาพม่า แต่ก็ไม่ใช่แรงงานเมียนมาทุกคนที่จะสามารถอ่านเขียนภาษาพม่าได้ นอกจากนี้ ยังเป็นในส่วนของความเกรงกลัวเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วย เหล่านี้ทำให้แรงงานเมียนมายินยอมที่จะเสียค่านายหน้าเพื่อให้ได้ใบอนุญาตทำงานตามที่ต้องการ

ทั้งนี้ ในบางกรณีการไม่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมายทำให้เกิดเหตุการณ์ที่ไม่สามารถระบุได้ว่านายจ้างผิดหรือนายหน้าผิด จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการบริษัทคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยหนึ่งในพื้นที่อำเภอท่ามะกา เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2562 ทำให้ทราบว่า นายหน้าที่ไม่เป็นทางการนั้นมีอยู่เป็นจำนวนมากในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี โดยจะมีหน้าที่ไปติดต่อกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรีแทนนายจ้างหรือผู้ประกอบการ หรือบางครั้งจะเป็นลักษณะของการจัดหาแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานมาให้แก่นายจ้างหรือผู้ประกอบการในพื้นที่ โดยที่จะเรียกเก็บค่าบริการประมาณ 1,000 บาท ต่อ แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา 1 คน ทั้งนี้ เนื่องจากจะไม่มีการทำสัญญาใดใดระหว่างนายหน้ากับนายจ้าง ทำให้พบปัญหาว่า ภายหลังจากที่แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ทำงานให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการได้ประมาณ 1-2 เดือน ก็มักจะหลบหนีไปที่อื่น ซึ่งนายจ้างหรือผู้ประกอบการเชื่อว่า นายหน้ามีส่วนในการนำพาแรงงานข้ามชาติเหล่านี้หลบหนีไปเพื่อที่จะนำไปขายให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการรายอื่นต่อไป อย่างไรก็ตาม หากมีเหตุการณ์ในลักษณะนี้เกิดขึ้น นายจ้างถือว่ามีความผิดตั้งแต่ที่ใช้บริการนายหน้าเพื่อนำแรงงานที่ไม่ถูกกฎหมายเข้ามาแล้ว

เมื่อสอบถามถึงปัญหาและอุปสรรคสำคัญสำหรับผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย พบว่า นอกเหนือจากอุปสรรคของการที่มีโบรกเกอร์หรือนายหน้าที่ไม่เป็นทางการเข้ามาให้บริการจัดหาแรงงานข้ามชาติต่างๆ ให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการในพื้นที่แล้ว ยังมีอุปสรรคในแง่ของการเดินทาง กล่าวคือ ในการนำเข้าคนต่างด้าวมาทำงานในจังหวัดใดจังหวัดหนึ่ง ผู้รับอนุญาตจำเป็นต้องมีสำนักงานและมีการติดต่อกับสำนักงานจัดหางานของจังหวัดนั้น ซึ่งผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยแต่ละราย มักจะเน้นการนำคนต่างด้าวเข้ามาคราวละมากๆ และกระจายไปยังจังหวัดต่างๆ ดังนั้น จึงต้องมีทุนสำรองค่อนข้างมากสำหรับการวางหลักประกันกับรัฐ รวมถึงสำรองไว้สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายหมุนเวียนในส่วนของ การเดินทางไป-มา ทั้งในระดับจังหวัด และในระดับประเทศ และสำหรับเป็นค่าธรรมเนียมต่างๆ นอกจากนี้ เอกสารที่ต้องยื่นประกอบต่างๆ ยังมีความแตกต่างกันตามบริบทของพื้นที่ด้วย โดยในบางจังหวัดก็จำเป็นต้องใช้เอกสารที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ทำให้เกิดความสับสนได้

เพื่อเป็นการเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของประเภทของนายหน้าที่สามารถพบได้ในแต่ละพื้นที่ ผู้วิจัยจึงได้จัดทำตารางสรุปประเภทของนายหน้าดังแสดงในตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 เปรียบเทียบประเภทของนายหน้า

ลำดับ	ประเภทของนายหน้าตามที่ระบุใน		
	Sakaew and Tangpratchakoon (2009) พื้นที่ที่ศึกษา: จังหวัดสมุทรสาคร	จตุรงค์ บุญ ยรัตน์ สุนทร (2561) พื้นที่ที่ศึกษา: ไม่ระบุ	งานวิจัยชิ้นนี้ (2019) พื้นที่ที่ศึกษา: อำเภอกำแพงแสน จังหวัดกาญจนบุรี
1.	Smuggling workers	นายหน้านำพาข้ามพรมแดน	นายหน้านำพาข้ามพรมแดน
2.	Supplying workers to factories	นายหน้าที่ทำหน้าที่จัดส่งเหยื่ออพยพไปยังโรงงานต่างๆโดยตรง	นายหน้าขนส่งไปยังโรงงาน
3.	Working to mediate with police	นายหน้าเคลียร์เจ้าหน้าที่รัฐ	นายหน้าเคลียร์เจ้าหน้าที่รัฐ
4.	Helping migrants workers to get work permit/ health insurance card	นายหน้าทำบัตร/ ทำเอกสารปลอม	นายหน้าขึ้นทะเบียนและทำบัตรประกันสุขภาพ
5.	Repatriation agents (นายหน้าส่งคนกลับบ้าน)	-	-
6.	Helping with hospital referral	นายหน้าพาไปโรงพยาบาล	นายหน้าพาไปโรงพยาบาล (นายหน้าสุขภาพ)
7.	Loan shark agents	นายหน้าเงินกู้	-
8.	Overseas money transfer	นายหน้าส่งเงินกลับบ้าน	นายหน้าส่งเงินกลับบ้าน
9.	Sub-contractor	นายหน้า Sub-contractor	นายหน้า Sub-contractor
10.	Human trafficking agent (นายหน้าค้ามนุษย์)	-	-

ตารางที่ 5.2 เปรียบเทียบประเภทของนายหน้า (ต่อ)

ลำดับ	ประเภทของนายหน้าตามที่ระบุใน		
	Sakaew and Tangpratchakoon (2009)	จตุรงค์ บุนน ชรัตน์ สุนทร (2561)	งานวิจัยชิ้นนี้ (2019)
	พื้นที่ที่ศึกษา: จังหวัดสมุทรสาคร	พื้นที่ที่ศึกษา: ไม่ระบุ	พื้นที่ที่ศึกษา: อำเภอกำแพงแสน จังหวัดกาญจนบุรี
11.	-	นายหน้าซึ่งเป็นคนในชุมชน ซึ่งเป็นจุดผ่านหรือจุดพักของการอพยพเคลื่อนย้ายเหยื่อ	-
12.	-	นายหน้านำพาเหยื่ออพยพไปยังพื้นที่ต่างๆ ที่มีความต้องการ	-
13.	-	-	นายหน้ากรอกเอกสาร
14.	-	-	นายหน้าค้าประกัน

ที่มา: ผู้วิจัย, 2561

ก่อนที่จะทำความเข้าใจกับบทบาทของนายหน้า เราจำเป็นต้องศึกษาในส่วนของ “ความคาดหวัง” ของแรงงานข้ามชาติก่อน ตามการศึกษาของ เต็มดวง เจริญสุข (2532 อ้างถึงใน ยอดขวัญ เรืองรัตน์, 2547, น. 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคาดหวังเป็นความคิด ความรู้สึก ความต้องการ หรือความมุ่งหวังของบุคคลหนึ่งต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็น บุคคล การกระทำของบุคคล หรือเหตุการณ์บางอย่าง ซึ่งมีลักษณะของการคิดไว้ล่วงหน้า โดยความคาดหวังนี้จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

โดยสรุปแล้ว ความคาดหวัง หมายถึง การทำนายหรือการคาดคะเน หรือการประเมินสถานการณ์ของบุคคลหนึ่งโดยอาศัยพื้นฐานด้านประสบการณ์เดิม การศึกษา และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะสะท้อนถึงระดับของผลงานที่บุคคลผู้นั้นกำหนดหรือคาดหมายว่า ควรที่จะปฏิบัติและสามารถปฏิบัติได้ตามสภาพที่เป็นอยู่ รวมถึงมีความเชื่อว่าน่าจะเป็นไปได้ ซึ่งโดยปกติแล้วสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงก็มักจะไม่ได้ตรงกันเสมอไป โดยช่องว่างที่เกิดขึ้นระหว่างความคาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงนี้จะเป็นสิ่งเร้าให้บุคคลผู้นั้นมีความปรารถนาและพยายามที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่

กำหนดไว้ บุคคลแต่ละคนล้วนมีความแตกต่างหลากหลายทางความคิด ประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถ ดังนั้นจึงไม่แปลกที่จะมีความคาดหวังที่แตกต่างกัน

อ้างอิงตามข้อมูลข้างต้น ความคาดหวังของแรงงานข้ามชาติแต่ละคนที่มีต่อนายหน้าและบริการที่ได้รับย่อมแตกต่างกันไป เช่นเดียวกัน ความคาดหวังของบุคคลอื่นต่อนายหน้าและบริการของนายหน้าย่อมไม่เหมือนกับความคาดหวังของแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากประสบการณ์ การศึกษา และสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงต้องมองผ่านมุมมองของแรงงานข้ามชาติ เพื่อที่จะทำความเข้าใจปัญหานายหน้าได้อย่างถูกต้อง

และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่พักอาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 5 ราย ซึ่งอาจจะไม่ใช่ตัวแทนของประชากรทั้งหมด แต่แรงงานเหล่านี้ล้วนมีประสบการณ์ชีวิตที่น่าสนใจ (ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จาก ภาคผนวก จ) ทำให้ได้ทราบถึงประเภทของนายหน้าที่มีความเฉพาะสำหรับพื้นที่นี้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้สรุปประเภทของบริการที่แรงงานเหล่านี้ได้รับจากนายหน้าดังแสดงในตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 การใช้บริการนายหน้าของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่อำเภอท่ามะกา

ลำดับ	เคส	เพศและอายุ	เชื้อชาติ	บริการนายหน้าที่ใช้
1.	ชออุ (นามสมมุติ)	ชาย 42 ปี	เมียนมา	- ข้ามแดน - หางาน - ขอบใบอนุญาต/ ต่อใบอนุญาต/ รายงานตัว - ช้อรถจักรยานยนต์ - เคลียร์คดีความ
2.	มาโซ (นามสมมุติ)	หญิง 26 ปี	เมียนมา	- ข้ามแดน - หางาน - หาที่พัก - พาไปโรงพยาบาล - ส่งเงินกลับบ้าน
3.	ทุนอ (นามสมมุติ)	ชาย 36 ปี	มอญ	- ข้ามแดน - หางาน - ขอบใบอนุญาต/ ต่อใบอนุญาต/ รายงานตัว - ส่งเงินกลับบ้าน

ตารางที่ 5.3 การใช้บริการนายหน้าของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่อำเภอท่ามะกา (ต่อ)

4.	มิวอู (นามสมมุติ)	ชาย 37 ปี	เมียนมา	- ข้ามแดน - หางาน
5.	เกาลัด (นามสมมุติ)	ชาย 31 ปี	เมียนมา	- ไม่เคยใช้บริการนายหน้าด้วยตนเอง (มีประสบการณ์โดยอ้อม) - เพื่อนใช้บริการนายหน้าข้ามแดน

ที่มา: ผู้วิจัย, 2561

ในการเก็บข้อมูลภาคสนามในช่วงเดือนเมษายนถึงเดือนมิถุนายน 2562 นั้น ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา จำนวน 5 รายด้วยกัน โดยที่แรงงานทั้ง 5 รายนี้มีลักษณะของการเข้าสู่การจ้างงานในรูปแบบที่แตกต่างกัน ดังนี้

รายที่ 1 – ซออู (นามสมมุติ) ใช้วิธีการลักลอบข้ามพรมแดนมาโดยความช่วยเหลือจากนายหน้า

รายที่ 2 – มาโซ (นามสมมุติ) ใช้วิธีการสมัครงานผ่านระบบ MoU โดยความช่วยเหลือจากนายหน้า

รายที่ 3 – ทุนอู (นามสมมุติ) ใช้วิธีการลักลอบข้ามพรมแดนมาโดยความช่วยเหลือจากนายหน้า

รายที่ 4 – มิวอู (นามสมมุติ) ใช้วิธีการลักลอบข้ามพรมแดนมาโดยความช่วยเหลือจากนายหน้า

รายที่ 5 – เกาลัด (นามสมมุติ) มีสิทธิ์ตามบัตรสี (บัตรชนกลุ่มน้อย) พ่อแม่แนะนำงานให้และไม่เคยใช้บริการนายหน้า

จากการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการในพื้นที่และสัมภาษณ์แรงงานเมียนมาเหล่านี้ ทำให้ทราบว่า อุปสรรคสำคัญในการเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานเมียนมาก็คือ “ภาษาและการสื่อสาร” เพราะพวกเขาไม่สามารถที่จะสื่อสารภาษาไทยได้ และไม่มีความรู้ความเข้าใจในระบบการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย รวมถึงไม่สามารถเข้าถึงบริการด้านต่างๆของประเทศไทยได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Sakaew and Tangprachakoon (2009, น. 19-20) ซึ่งได้ระบุรายละเอียดไว้ว่า การกีดตัวของนายหน้านั้นเป็นผลมาจากปัจจัยสนับสนุนใน 5 ด้านด้วยกัน ดังนี้

ปัจจัยที่หนึ่ง – แรงงานอพยพไม่สามารถที่จะสื่อสารในภาษาของประเทศปลายทางที่แรงงานเลือกเข้าไปทำงานได้ ดังนั้น นายหน้าจึงเป็นเหมือนตัวกลางในการที่จะช่วยสื่อสารในกระบวนการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการขึ้นทะเบียนขอรับใบอนุญาตทำงาน การกรอกแบบฟอร์มทางการต่างๆ หรือแม้แต่การสมัครเข้าทำงาน เป็นต้น

ปัจจัยที่สอง – แรงงานอพยพขาดความรู้และความเข้าใจในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน รวมถึงการที่รัฐบาลมีนโยบายการบริหารจัดการในระยะสั้น มีการพิจารณาให้ใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานเหล่านี้ในลักษณะปีต่อปี ซึ่งนี่อาจเป็นช่องทางให้นายหน้าสามารถเข้ามาหาประโยชน์โดยการให้คำมั่นสัญญาว่า พวกเขาจะได้รับเลือกเข้าทำงานและได้รับการอนุญาตทำงานจากรัฐบาลอย่างแน่นอน

ปัจจัยที่สาม – กระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่มีความซับซ้อนเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่กดดันให้แรงงานเหล่านี้ต้องพึ่งพาบริการจากนายหน้า โดยนายหน้าจะเป็นผู้จัดเตรียมเอกสารต่างๆ ในนามของนายจ้างให้กับแรงงานเหล่านี้ นอกจากนี้ นายหน้ายังมีหน้าที่ในการเจรจาไกล่เกลี่ยคดีกับทางเจ้าหน้าที่ตำรวจในกรณีที่แรงงานถูกจับอีกด้วย ในกรณีเช่นนี้ ส่วนมากจะเป็นนายหน้า Sub-contractor ซึ่งได้รับค่าตอบแทนจากนายจ้างเป็นรายเดือน สิ่งที่เกิดขึ้นนี้ทำให้ยากที่จะสามารถระบุได้แน่ชัดว่า ใครคือนายจ้างที่แท้จริง รวมถึงไม่สามารถระบุสัญญาการว่าจ้างได้อีกด้วย

ปัจจัยที่สี่ – นายจ้างไม่มีความจำเป็นที่จะต้องยื่นขอใบอนุญาตทำงานด้วยตนเอง ดังนั้น นายจ้างจึงสามารถใช้บริการนายหน้าเพื่อดำเนินการด้านต่างๆ ในนามของตนได้ โดยที่นายหน้าจะได้รับผลประโยชน์ในแง่ของส่วนต่างจากค่าดำเนินการ ตัวอย่างเช่น ค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนอาจจะอยู่ที่ 3,800 บาท แต่นายหน้าอาจคิดบริการรายหัวสูงถึง 4,500-15,000 บาท โดยที่นายหน้าจะรับหน้าที่ใน การปกครองและให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเหล่านี้ภายในระยะเวลา 1 ปี

นอกจากนี้ ยังมีนายหน้าบางรายที่อ้างตนว่าเป็นนายจ้าง และขอโควตาการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ โดยที่ไม่ได้มีการผลิตจริง พวกเขาเพียงแต่ขึ้นทะเบียนเป็นนายจ้าง แต่ไม่มีการดำเนินธุรกิจใดใด โดยพวกเขาจะจัดส่งโควตาแรงงานไปยังธุรกิจต่างๆ และได้รับค่าบริการรายหัว ซึ่งนี่ก็คือรูปแบบหนึ่งของนายหน้า Sub-contractor ซึ่งบางรายอาจจะมีโควตาแรงงานประมาณ 50-100 คน หรือบางรายอาจมีโควตาแรงงานมากถึง 500-1,000 คน

ปัจจัยที่ห้า – กระบวนการจ้างงานจะมีการประสานงานกันเป็นอย่างดีจากจุดนำส่งมาจนถึงจุดหมายปลายทางคือ โรงงานต่างๆ เครื่องข่ายนี้เป็นเครือข่ายที่มีขนาดใหญ่และมีผลประโยชน์มากมาย แรงงานบางรายอาจต้องจ่ายหน้าหมากถึง 5,000-15,000 บาท ในขณะที่ค่าธรรมเนียมนการขึ้นทะเบียนอยู่ที่ 3,800 บาทเท่านั้น ทั้งนี้ นายหน้าที่แสวงหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติอาจมีรายได้มากถึง 100,000-200,000 บาทต่อเดือนเลยทีเดียว

ด้วยปัจจัยต่างๆดังที่ได้อธิบายข้างต้นนี้ทำให้เกิดความต้องการของแรงงานเมียนมาในการว่าจ้างและเลือกใช้บริการนายหน้า เพื่อมาช่วยแก้ปัญหาด้านภาษาและการสื่อสารระหว่างพวกเขา นายจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการด้านต่างๆของประเทศไทย รวมถึงเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในบางเรื่อง如果他们ดำเนินการเองอาจใช้เวลานานกว่าหรือมีขั้นตอนที่ยุงยากกว่า ทั้งนี้จากข้อสันนิษฐานเดิมผู้วิจัยมองว่า เฉพาะแรงงานที่ต้องลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยเท่านั้นที่จะต้องใช้บริการนายหน้า แต่ความเป็นจริงแล้ว แม้แต่แรงงานที่ต้องการเข้ามาทำงาน โดยถูกกฎหมายก็ยังจำเป็นต้องใช้บริการนายหน้า จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาทั้ง 5 กรณีนี้ ที่ตำบลแสนตอ อำเภอกำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี ในวันที่ 2 และ 20 พฤษภาคม 2562 ทำให้ได้รับทราบว่าการเดินทางข้ามพรมแดนจากสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมามายังประเทศไทย ไม่ว่าจะด้วยวิธีที่ถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมาย แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาล้วนต้องเสียค่าบริการให้แก่ นายหน้า ไม่ว่าจะป็นนายหน้า ที่อยู่ในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาเองหรือนายหน้าที่อยู่ในประเทศไทยก็ตาม สิ่งเหล่านี้กำลังจะบอกอะไรเรา?

ผู้วิจัยจึงพยายามที่จะค้นหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทั้งผ่านการสังเกตการณ์หรือการสนทนาวางอย่างไม่เป็นทางการ กระทั่งได้รับรู้ว่า แท้จริงแล้วคำว่า “นายหน้า” นั้นไม่ได้จบลงเพียงแค่การข้ามเขตแดน แต่นายหน้าเปรียบเสมือน โค้ชของชีวิตที่จะช่วยแนะนำและอำนวยความสะดวกในทุกๆด้าน เพื่อให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาสามารถที่จะย้ายถิ่นฐานได้สำเร็จ รวมถึงสามารถที่จะปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมใหม่ และสร้างความมั่นคงให้แก่ชีวิตของตนเองในประเทศที่ไม่คุ้นเคยได้แน่นอนว่า นายหน้าถือเป็นกลุ่มคนที่มีคุณูปการอย่างมากต่อการใช้ชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา เพื่อให้สามารถเข้าใจในประเด็นนี้มากขึ้น ผู้วิจัยจะขออธิบายว่า ในการตัดสินใจที่จะออกไปแสวงหารายได้และชีวิตที่ดีขึ้นในประเทศอื่นนั้น หากปราศจากญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง หรือคนรู้จักที่มีข้อมูลและสามารถที่จะให้คำแนะนำได้แล้ว บุคคลแรกที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมานึกถึงก็คือ “นายหน้า” หากถามว่า ในขณะที่มีค่าเดือนมากมายว่า อย่าหลงเชื่อคำชักชวนของนายหน้า เพราะอาจถูกหลอกไปขาย แล้วทำไมแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ยังจะเดินเข้าไปติดกับดักอีก รายแล้ว

รายละเอียด ไม่ว่าจะกี่ปีผ่านไป สำหรับคำตอบของคำถามนี้ก็คือ แท้จริงแล้ว ไม่ใช่ว่าแรงงานข้ามชาติ สัญชาติเมียนมาจะไม่รู้เกี่ยวกับความเสี่ยงจากการใช้บริการนายหน้า แต่เป็นการเลือกรับข้อมูลของตัวเอง แรงงานเอง โดยอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อและประสบการณ์ของคนที่อยู่รอบตัวของแรงงานเหล่านี้ ต่างหาก กล่าวคือ จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่มีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า แรงงานเหล่านี้มีความไว้วางใจต่อคนรอบข้างของพวกเขา ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง หรือคนรู้จัก และในเมื่อคนรอบข้างของพวกเขาที่เคยใช้บริการจากนายหน้า และมีโอกาสเดินทางไปทำงานในประเทศไทยมาแล้ว โดยที่ไม่ได้มีใครหลอก พวกเขาจึงเชื่อมั่นว่า นายหน้าที่ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง หรือคนรู้จักของพวกเขาแนะนำมา คงจะไม่หลอกหลวงพวกเขาเช่นกัน

อ้างอิงตามทฤษฎีความคาดหวัง เมื่อแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาไม่ได้ตั้งความหวังเกี่ยวกับนายหน้าไว้สูงนัก สิ่งที่พวกเขาพบเจอ ซึ่งคนภายนอกมองว่าเป็นสิ่งเลวร้ายนั้น ในมุมมองของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาอาจจะไม่ได้เลวร้ายเลยก็ได้ จากการสัมภาษณ์ มาโซ (นามสมมุติ) และ มิวอู (นามสมมุติ) เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2562 แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาทั้งสองรายนี้ ในฐานะของแรงงานข้ามชาติที่เพิ่งเข้ามาอยู่ในประเทศไทย ได้สะท้อนมุมมองต่อชีวิตในต่างแดนว่า แค่จ่ายเงินแล้วนายหน้าพาข้ามแดนมาได้โดยไม่ถูกตำรวจจับ มาแล้วมีงานทำ มีที่พักอาศัย แค่นี้ก็ดีแล้วสำหรับพวกเขา แรงงานข้ามชาติทั้งสองรายนี้ได้เตรียมใจก่อนเดินทางเข้ามาในประเทศไทยแล้วว่า จะต้องเจอกับอะไรบ้าง โดยที่สิ่งที่พวกเขาคิดเกี่ยวกับชีวิตในประเทศไทยนั้นเลวร้ายกว่าสิ่งที่พวกเขาได้เจอมาก ทำให้พวกเขาค่อนข้างพอใจกับชีวิตตอนนี้ มิวอู (นามสมมุติ) มีงานทำ มีที่อยู่ แต่ทว่า ตั้งแต่เขาเดินทางมาถึงประเทศไทยและเริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน (ประมาณ 2-3 เดือน) เขายังไม่เคยได้รับค่าแรงเลย เพราะนายจ้างไม่จ่ายค่าแรง แต่นายหน้าที่พาเขามาต่างหากที่ช่วยออกค่าใช้จ่ายทุกอย่างให้เขา ไม่ว่าจะเป็นค่าของใช้ในชีวิตประจำวัน ค่าอาหารการกิน ค่าที่พัก ค่าน้ำ-ค่าไฟ ดังนั้น คำว่า “นายหน้า” สำหรับ มิวอู (นามสมมุติ) ก็เปรียบเสมือนผู้อุปถัมภ์คนหนึ่งของเขา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาและนายหน้านั้นจะมีการก่อตัวและพัฒนาให้แน่นแฟ้นเท่าไรก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมารายนี้ รวมถึงระยะเวลาของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันด้วย

อีกกรณีหนึ่งที่น่าสนใจคือ กรณีของ ซอฮู (นามสมมุติ) คำว่า “นายหน้า” สำหรับซอฮูนั้นเปรียบเสมือน “พ่อ” คนหนึ่งของเขาเลยทีเดียว ภายใต้บาร์มีของ “ผู้ใหญ่” ชีวิตของซอฮู (นามสมมุติ) ในประเทศไทยจึงมีแต่ความราบรื่น แม้ว่าเขาจะย้ายงานหรือย้ายถิ่นฐานไปอยู่ที่อื่น แต่บาร์มี

ของ “ผู้ใหญ่” ก็ยังตามคุ้มครองปกป้องเขาไปในทุกๆที่ ซอฮุยยังคงระลึกถึง “ผู้ใหญ่” เสมอ และเขาก็จะไม่มีทางลืมบุญคุณครั้งนี้ (ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ใน ภาคผนวก จ.)

จะเห็นได้ว่าบทบาทของนายหน้าที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริงนั้น ไม่ใช่บทบาทที่เกิดขึ้นโดยสังคมกำหนด แต่เป็นบทบาทที่มีที่มา เป็นบทบาทบนปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ รวมถึงเป็นบทบาทบนความรู้จักตนเอง ดังที่จะได้อธิบายในหัวข้อต่อไป

5.2 จากบทบาทจิตอาสาสู่บทบาทของนายหน้า

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีโอกาสสัมภาษณ์นายหน้าที่มีสัญชาติไทย จำนวน 1 ราย และนายหน้าที่มีสัญชาติเมียนมา จำนวน 1 ราย และจากการที่ได้พยายามแยกแยะและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ รวมถึงสังเคราะห์และตีความข้อมูลเหล่านั้น ทำให้ได้เห็นความหมายของคำว่า “บทบาท” ที่แตกต่างไปจากที่คนทั่วไปเข้าใจ โดยที่นายหน้าทั้ง 2 รายนี้ได้สะท้อนมุมมองในระหว่างการสัมภาษณ์ว่า นายหน้านั้นมีบทบาทสำคัญต่อชีวิตของแรงงานเมียนมา และเป็นเรื่องที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เพราะนายหน้าไม่ใช่เพียงผู้ที่นำพาแรงงานเมียนมาเข้ามาในประเทศปลายทางและจัดหางานให้เท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญต่อการใช้ชีวิตในประเทศปลายทางของแรงงานเมียนมาด้วย

ทั้งนี้ในการศึกษาทางสังคมผู้วิจัยตระหนักอยู่เสมอว่า ประวัติของคนทุกคนนั้นล้วนแต่มีภูมิหลังและในชีวิตของคนคนหนึ่งก็มักจะมีจุดเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงบางอย่างที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนบทบาทในชีวิตทั้งเพื่อตนเอง หรืออาจจะเพื่อคนรอบข้างก็ได้ และเพื่อให้ได้เห็นภาพแห่งการปรับเปลี่ยนบทบาทของนายหน้ารายย่อยรายหนึ่งในพื้นที่ชุมชนไวด้าจากบทบาทของจิตอาสาไปสู่บทบาทของนายหน้า (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2562) ผู้วิจัยจึงขอนำเอาบทสัมภาษณ์บางส่วนมาร้อยเรียงเรื่องราวชีวิตของเขาและถ่ายทอดบทบาทความเป็นนายหน้าของเขาให้ทุกคนได้รับรู้ ดังนี้

ประสบการณ์ชีวิตจาก พี่ลอย (นามสมมุติ) “นายหน้าจิตอาสาแห่งชุมชนไวด้า”

พี่ลอยคือใคร?

พี่ลอย เป็นนายหน้าชาวกะเหรี่ยง เพศชาย อายุประมาณ 46 ปี หน้าตาขี้มยิ้ม สามารถพูดภาษาไทยได้ค่อนข้างชัด อ่านและเขียนภาษาไทยได้ค่อนข้างดี การแต่งกายเหมือนคนไทยในพื้นที่

ที่ลอยเล่าว่า แรกเริ่มนั้น คนได้อพยพเข้ามาอยู่อาศัยในพื้นที่หมู่บ้านเสน่ห้ฟอง (หรือ “สะเนฟอง” ที่แผลงมาจากคำในภาษากะเหรี่ยงว่า “สะหนี่ฟุง”) ซึ่งตั้งอยู่ในตำบลไล่โว่ อำเภอสังขละบุรี ใกล้เคียงบริเวณด้านเจดีย์สามองค์ ตั้งแต่ช่วงอายุ 13 ปี โดยที่แต่เดิมนั้น ที่ลอยและครอบครัวอาศัยอยู่ที่জেเองเซจี เมืองพญาตองซู รัฐกะเหรี่ยง ในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา ที่ลอยเป็นลูกคนที่ 2 ของครอบครัวในบรรดาพี่น้องทั้งหมด 5 คน ซึ่งทุกคนต้องอพยพเพื่อลี้ภัย เนื่องจากมีสถานภาพเป็นชนกลุ่มน้อยในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา ทั้งนี้ลักษณะของการอพยพคือการเดินเท้าเข้าป่ามาทางชายแดนไทย และตั้งถิ่นฐานครั้งแรกที่หมู่บ้านสาละหะ ซึ่งเป็นพื้นที่รอยต่อระหว่างประเทศ ไม่สามารถระบุได้อย่างแน่ชัดว่าเป็นพื้นที่ของประเทศไทยหรือสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา

วิถีชีวิตและประสบการณ์ในวัยเด็กของที่ลอย

ที่ลอยนึกย้อน ไปถึงอดีต และเล่าเรื่องให้ผู้วิจัยฟังด้วยแววตาที่จริงจังว่า.. “เป็นกะเหรี่ยงนะ การใช้ชีวิต การพูด การเขียน นี่มาทางไทยมากกว่า ถ้าคนพม่ามาฟังผมพูดคือจะไม่รู้เรื่อง”

“อย่างเชียร์บอลนี่ชัดเจนเลยว่าเชียร์บอลไทย”

“ตอนที่อยู่พม่า ตอนนั้นจำได้ว่า มีเสียงระเบิดดังทุกอาทิตย์ มีระเบิดตกลงที่หลังบ้าน ต้นหมากหักไปสองต้น แล้วมีหลุมหลบภัยอยู่ใต้ถุนบ้าน ตอนนั้นคือกลัวนะ วิ่งหนีลงใต้ถุนบ้านไปเลย” (ที่ลอย, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 มิถุนายน 2562)

ชีวิตการทำงานของที่ลอย ทำมาแล้วทุกอย่าง

ในวัยเด็กจนถึงอายุ 18 ปี ที่ลอยและครอบครัวมีอาชีพทำไร่ ปลูกข้าว หลังจากนั้น ที่ลอยได้รู้จักมูลนิธิคุ้มครองสัตว์ป่า จึงสมัครเข้าไปทำงานเป็นพ่อบ้านอยู่ประมาณ 2 ปี แล้วจึงได้เลื่อนไปเป็นเจ้าหน้าที่อาสาสมัคร 5-6 ปี จากนั้นจึงเปลี่ยนไปทำโครงการส่งเสริมเรื่องการปลูกไม้ผลประมาณ 3 ปี แล้วก็ไปทำ TDRi ส่งเสริมด้านอาหาร (เลี้ยงปลาจุก เพาะเห็ด) แล้วในช่วงปี พ.ศ. 2543 ที่ลอยจึงได้เริ่มทำงานให้กับองค์การประชาสังคมในพื้นที่อำเภอสังขละบุรี โดยมีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ด้านสุขภาพอนามัยการเจริญพันธุ์ การแก้ปัญหาชุมชน สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมทักษะชีวิต และคุณภาพชีวิต และจากประสบการณ์ทั้งหมดที่สะสมมา ในที่สุดที่ลอยก็ได้ผันตัวเองมาเป็น “นายหน้าสุขภาพ” ปัจจุบันที่ลอยได้ถือสัญชาติไทยแล้วจากความช่วยเหลือขององค์การประชาสังคม

สาเหตุที่ผู้วิจัยต้องนำเสนอในประเด็นของประสบการณ์ในชีวิตของพี่ลอยก็เพื่อที่จะสะท้อนให้เห็นว่า สิ่งที่หล่อหลอมให้คนหนึ่งเติบโตและพัฒนาไปในทิศทางใดนั้น มิได้อยู่บนพื้นฐานของเชื้อชาติหรือสัญชาติเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มันยังหมายรวมถึงวัฒนธรรมชุมชนที่เติบโตมา การอบรมสั่งสอน สภาพแวดล้อม และประสบการณ์ส่วนตัวของคนแต่ละคนด้วย

ในมุมมองเกี่ยวกับคำว่า “นายหน้า”

อิทธิพลแห่งการครอบงำของวาทกรรมนั้นแผ่กว้าง ไม่มีการยกเว้นแม้แต่ตัวของผู้ที่อยู่ภายใต้วาทกรรมนั้น ซึ่งมักจะถูกตอกย้ำซ้ำๆ ให้เกิดความคิดหรือความรู้สึกไปตามทิศทางที่วาทกรรมนั้นกำหนด พี่ลอยคือตัวอย่างหนึ่ง เมื่อผู้วิจัยลองถามออกไปในทำนองว่า พี่ลอยคือนายหน้าใช่หรือไม่? แล้วทำไมมาเป็นนายหน้า? นี่คือการตอบที่ได้รับ

“น่าจะเป็นายหน้านั้นแหละ แต่จริงๆ แล้วไม่ชอบคำว่า “นายหน้า” นะ เพราะนายหน้าจะเป็นคนที่รับคนจากที่หนึ่งไปส่งอีกที่หนึ่ง แล้วเก็บค่าบริการสูงๆ กินหัวคิวอะไรอย่างเนี่ย แรงงานที่มีปัญหาไม่ได้เกิดจากใคร แต่เกิดจากนายหน้า รู้สึกว่ามันจะไม่ดี”

“ในภาพของนายหน้า มีทั้งจับแรงงานไว้ ทุญแจขังไว้ มีโดนตี ทำร้าย น่าจะมีทุกกรณีที่ลอบๆ แล้วก็เก็บค่าแรงมากกว่าที่เค้าจะจ่ายได้ กดขี้กั้นเยอะ นี่คือการรู้สึกนะ ... แต่บางเรื่องเค้า (แรงงาน) ก็ต้องการ เพราะเค้าไม่รู้จะพึ่งใคร แต่ก่อนไม่มี MoU เค้าก็ต้องมาได้ดิน ก็ต้องพึ่งนายหน้า จะอยู่จะไปไหน ยิ่งคนที่ไม่มีบัตร ถ้าตำรวจจะมาจับ นายหน้านี้ต้องพาไปซ่อนเลย แล้วนายหน้าคนไหนจะเอาเปรียบมากเอาเปรียบน้อย นี่แล้วแต่นะ”

“ที่ผมเลือกคือจะเป็นล่ามสุขภาพ จากประสบการณ์ทำงานเดิมก็เป็นล่ามสุขภาพอยู่แล้ว ต่อมาก็เลยปฏิเสธไม่ได้ ครั้งแรกที่ไปคือ ไปเพราะหน้าที่ เพราะมูลนิธิจ้างให้เป็นเจ้าหน้าที่ประสานงาน และช่วยทำโครงการ จึงต้องไปทำหน้าที่เป็นล่าม” (พี่ลอย, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 มิถุนายน 2562)

จะเห็นได้ว่า แม้แต่ตัวพี่ลอยเองที่กำลังสวมบทบาทการเป็นนายหน้าในด้านหนึ่ง ก็ยังไม่ต้องการที่จะถูกระบุว่าเป็นนายหน้า ทุกครั้งพี่ลอยจะพยายามพูดว่า เขาคือ “ล่าม”

ทักษะที่จำเป็นในการเป็นล่ามหรือนายหน้าสุขภาพ

ผู้วิจัยได้พยายามถามคำถามเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงต่อไป โดยที่ประเด็นหนึ่งที่สนใจก็คือ นายหน้า ที่จะมาทำหน้าที่ล่ามได้ต้องเป็นแบบไหน และจุดเด่นของพวกเขาเหล่านั้นคืออะไร และสิ่ง

ที่ผู้วิจัยค้นพบก็คือ ไม่ใช่หน้าทุกคนที่จะมาเป็นล่ามได้ นายหน้าแต่ละคนจะมีความถนัดที่ไม่เหมือนกัน อย่างพี่ลอยถ้าเป็นงานบริการด้านการโอนเงินกลับประเทศนี้พี่ลอยจะไม่รับเลย ทั้งๆที่มีแรงงานเมียนมาสอบถามจำนวนมาก เพราะความต้องการของพี่ลอยไม่ได้อยู่ที่การได้เงินเยอะๆ แต่อยู่ที่การได้ทำในสิ่งที่มีประโยชน์และสิ่งที่ตัวเขามีความสามารถ สิ่งนี้ผู้วิจัยขอเรียกว่า “ความภาคภูมิใจในตนเอง” พี่ลอยเล่าว่า คนที่จะเป็นล่ามได้ สำคัญเลยคือต้องพูดได้ทั้งภาษาไทยและภาษาพม่า เมื่อสอบถามเรื่องการศึกษา พี่ลอยบอกว่า เขามีโอกาสได้เรียนภาษาพม่าตั้งแต่อายุ 6 ขวบ เรียนมาประมาณ 5-6 ปี แล้วก็ไปบวชเรียน เพราะอยากที่จะเดินทาง ถ้าไม่บวช อยู่แต่ในหมู่บ้าน ก็จะไม่สามารถพูดภาษาพม่าได้ถึงระดับที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพราะตัวเขาเป็นกะเหรี่ยงคนในชุมชนไม่พูดภาษาพม่า นอกจากนี้ เมื่อเข้ามาอยู่ที่ประเทศไทย พี่ลอยได้เรียนต่อผ่านหลักสูตรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) จนจบระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากข้อมูลต่างๆที่ได้รับ ผู้วิจัยสามารถอนุมานได้คร่าวๆว่า พี่ลอยเป็นคนหนึ่งที่ชื่นชอบในการศึกษาเรียนรู้สิ่งต่างๆ และที่น่าประทับใจกว่านั้นคือ คำตอบที่ผู้วิจัยได้รับเมื่อถามเกี่ยวกับสิ่งที่พี่ลอยให้บริการกับแรงงานเมียนมา

“หลักๆก็จะเป็นรับ-ส่ง แล้วก็แปลภาษา แล้วก็แนะนำด้านสุขภาพ ด้านนโยบาย ด้านกฎหมาย แล้วก็กระบวนการในโรงพยาบาล บางทีคนไทยก็ไม่รู้ครับ”

“พยาบาลเค้าจะรู้ว่า ล่ามคนไหนที่แปลเฉพาะด้าน เอชไอวี (HIV) ทีบี (TB) ล่ามบางคนเข้ามาเพราะจำเป็น แต่เค้าพูดไม่เป็น ไม่รู้ศัพท์”

“ให้ข้อมูลการประกันสุขภาพ เรื่องการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับพาสปอร์ต” (พี่ลอย, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 มิถุนายน 2562)

จากประโยคเหล่านี้ สามารถตีความอย่างไรได้บ้าง ในมุมมองส่วนตัวของผู้วิจัย ผู้วิจัยคิดว่าการที่บุคคลหนึ่งซึ่งไม่ได้มีสัญชาติไทยมาแต่กำเนิด แต่มีความพยายามที่จะเรียนรู้ภาษาไทย เรียนรู้นโยบายและกฎหมายไทย ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่าย แรงจูงใจที่สำคัญสำหรับกรณีของพี่ลอยจึงไม่น่าจะใช่ตัวเงิน แต่คือพลังที่ขับเคลื่อนภายในตัวเขา ความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่นของเขาต่างหากที่ทำให้เขาเลือกที่จะมาทำสิ่งเหล่านี้ เมื่อสอบถามเรื่องค่าบริการว่ามีวิธีการราคากันอย่างไร พี่ลอยอธิบายว่าการคิดค่าบริการนั้นจะคิดเป็นครั้ง โดยการรับ-ส่งหนึ่งครั้ง เช่น จากชุมชนไผ่ดำไปที่โรงพยาบาลมะเร็ง จะอยู่ที่ 300 บาท ต่อครั้ง คือดูแลทั้งขาไปและขากลับ ถ้าเป็นแรงงานที่ทำงานในไผ่ดำ อาจมีการลดราคาให้เหลือ 200 บาท ต่อครั้ง แล้วแต่กรณีไป และหากเป็นการรับ-ส่งในระยะทางไกลๆ เช่น ในกรณีที่มีการส่งต่อไปโรงพยาบาลอื่นนอกจังหวัด ก็จะมีการบวกค่าบริการเพิ่มตามระยะทาง มีครั้ง

หนึ่งที่มีเด็กคลอดออกมา แล้วไม่มีภูทวาร โรงพยาบาลในพื้นที่รักษาไม่ได้ ก็ต้องส่งตัวไปที่โรงพยาบาลศิริราช ซึ่งพี่ลอยคิดค่าบริการอยู่ที่ 1,600 บาท ต่อครั้ง โดยจะเอาหนังสือส่งตัวของแรงงานไปยังที่โอพีดี (OPD) หรือแผนกผู้ป่วยนอก จากนั้นก็เช็คชื่อ เช็คสิทธิ์ โดยที่พี่ลอยพูดให้ฟังด้วยความมั่นใจว่า ทุกโรงพยาบาลจะมีระบบแบบนี้

ในแง่ของการบริการที่ให้แก่แรงงานเมียนมาที่ตั้งครรภ์ ไม่น่าเชื่อว่า นายหน้าสุขภาพเหล่านี้จะให้บริการกันตั้งแต่ขั้นตอนการรับฝากครรภ์ ช่วยติดตามเดือนนัด คือดูแลทุกรูปแบบ แม้แต่การประชุมให้ความรู้ ซึ่งนายหน้าจะเป็นวิทยากรเอง ร่วมกับเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล แม้แต่คนไทยในพื้นที่ที่ตั้งครรภ์อยู่ บางทีก็มาร่วมทำโปกัสกรู๊ปด้วย หลังจากคลอดแล้วก็ยังมีบริการพาไปแจ้งเกิด ฉีดวัคซีนตามนัด ส่วนเรื่องของการเบิก-จ่ายสิทธิประกันสังคมก็จะมีการตกลงกันแล้วแต่กรณีไป โดยนายหน้าจะทำกันเป็นทีม อย่างน้อยสองคน เพื่อที่จะสลับกันดูแลคนไข้ ทั้งนี้จะเน้นการให้บริการแบบที่เดินทางไปพร้อมกันเป็นหมู่คณะ สูงสุดคือประมาณ 14-15 คน ต่อครั้ง สำหรับในส่วนของคลินิกฝากครรภ์จะนัดทุกวันศุกร์ ช่วงหลังมาจะเหลือการให้บริการเพียงครั้งละประมาณ 7-8 คน เนื่องจากมีล้ามในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในส่วนของล้ามที่เป็นผู้หญิง

เครือข่ายนายหน้าสุขภาพในพื้นที่อำเภอท่ามะกา

“ล้ามก็เกิดขึ้นเยอะครับ ตอนนี้มีเพิ่มขึ้นเยอะ ... น่าจะเรียกเป็นกลุ่ม น่าจะมากกว่า 10 (คน) นะ”

“ถ้ารู้จักอะรู้จักทุกคน แต่ที่ทำงานด้วยกันก็ประมาณ 7-8 คน แต่พูดถึงนะ โรงงานหนึ่งเค้าจะมีล้ามที่ประจำของโรงงาน โรงงานเค้าก็จะส่งมาถ้ามีคนป่วย ล้ามโรงงานนี้มีทุกแห่ง แต่แรงงานจะไม่เลือกล้ามโรงงาน ส่วนใหญ่เค้าจะเลือกไปเอง ถ้าถูกเงินถึงจะไปกับโรงงาน แต่ถ้าเลือกจะไปรักษาสุขภาพ เค้าจะไม่เลือกล้ามโรงงาน เค้าไม่ยอมให้หัวหน้ารู้ว่าเค้าเป็นอะไร” (พี่ลอย, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 มิถุนายน 2562)

เมื่อผู้วิจัยสอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับการระบาดของโรคในกลุ่มของแรงงานเมียนมาในกรณีที่มีคนเป็นโรคแล้วกลับไปทำงาน ทำให้ได้รับทราบว่า โดยมากแล้ว แรงงานเมียนมาเมื่อรู้ว่าตนเป็นโรคระบาด เช่น วัณโรค หรือเอดส์ ก็จะปิดบังข้อมูล ไม่ยอมบอกนายจ้างเพราะกลัวจะถูกเลิกจ้าง จึงใช้วิธีการลาป่วย-หยุดงาน แบบไปบ้าง ไม่ไปบ้าง จนกว่าจะพ้นระยะแพร่เชื้อตามที่หมอสั่งแล้วถึงกลับไปทำงานตามปกติ ในพื้นที่ชุมชนไผ่ดำ เคยมีการระบาดของโรคที่รุนแรงครั้งหนึ่ง เมื่อครั้ง

ที่มีแรงงานที่ติดเชื้อเอชไอวีเข้ามาในพื้นที่แล้วนำเชื้อมาแพร่ จนสุดท้ายต้องมีกรณีการส่งกลับแรงงานที่ติดเชื้อไปยังอย่างกึ่ง

เรื่องเล่าจากปากฟ็ลลอย เกี่ยวกับนายหน้าและนโยบายของรัฐ

“ถ้าพูดถึงแรงงานเนี่ย คำจะใช้คำว่า “แคร์รี่” (Carry ในภาษาอังกฤษ) เพื่อเรียก นายหน้า คำก็จะดูหลายระดับ หลายกลุ่ม กลุ่มส่งคน บนดิน-ใต้ดิน ส่งเงิน ไปโรงพยาบาล-อันนี้จะเรียกว่า “ล่าม” แล้วก็มันจะมีกลุ่มที่ รับ-ส่ง แบบไปทำพาสปอร์ต แทน ไปทำเอกสารแทน พาไปทำเรื่องธนาคารก็ 300 (บาท) ไปทำเรื่องต่อทะเบียนมอเตอร์ไซด์ ก็ต้องจ้างนะ 500 (บาท) 800 (บาท) ถ้าระดับที่เบาๆ ก็เกี่ยวกับโรงพยาบาล ธนาคาร ทำอะไรเล็กๆน้อยๆ แต่ถ้าที่รับ-ส่งคน คำส่งทั้งคนเดือน ทั้งคนถูกต้อง คำส่งหมด”

“ถ้าพูดถึง อธิบายนายหน้านะ ในทัศนคตินี้ส่วนใหญ่จะคิดว่านายหน้าเป็นลบนะ ถ้าเราจะมองนายหน้าให้มองว่า เขามีหลายระดับ นายหน้าที่ทำให้แรงงานกระทบนี้มีไม่มากนัก แต่กระทบแล้วหนัก”

“นายหน้านี้ดึงออกจากแรงงานไม่ได้ ถ้าสมมุติว่านโยบายให้ดึงออกไปเลยนะ แรงงานจะดึงมาเองเลยจริงๆที่มีปัญหาคือกลุ่มที่รับ-ส่งคนจะเอาเปรียบได้เยอะโดยเฉพาะที่ไม่มีบัตรไม่มีเอกสาร”

“ถ้าโดยนโยบาย โดยแนวทางเนี่ย ถ้าฟังแล้วคือดี คุ่มครองเรื่องสุขภาพ แรงงานค่าแรง แต่ที่ผ่านมานายหน้าพามาไม่ตรงกับงานก็มี”

“นโยบายตอนนี้ที่จะทำให้เป็น MoU หมดเลย คนที่จะกระทบมากคือแรงงานพวก ซีไอ (CI คือกลุ่มที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ) ไม่สามารถทำได้ เพราะไม่มีบัตรพม่า คนที่มีบัตรพม่าก็อาจไม่กลับไปทำก็มี เพราะเค้าไม่ได้มีเงินเก็บมาก ถ้าจะต้องเก็บเงินเป็นหมื่นๆ แรงงานจะหายไปอย่างน้อย 20-30%”

“มุมมองส่วนตัว นายหน้าบุคคล นายหน้าจัดหา ความจริงแทบจะแยกไม่ออกนะ น่าจะเป็นกลุ่มเดียวกัน นายหน้ากลุ่มเดียวกันคำก็รับให้ส่วนตัวด้วย รับให้โรงงานด้วย” (ฟ็ลลอย, การสื่อสารส่วนบุคคล, 5 มิถุนายน 2562)

ทั้งหมดนี้คือสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่า การก่อตัวของนายหน้าอย่างฟ็ลลอยมีความเป็นมาอย่างไร โดยจะเห็นได้ว่ามันมีความผันแปรทางบทบาท ทำให้เกิดความหมายใหม่ของบทบาทของนายหน้าจิตอาสาคนหนึ่งที่มาสูงกว่าบทบาทของนายหน้าในแบบที่สังคมกำหนด และฟ็ลลอยคือตัวอย่างที่ดีสำหรับกรณีนี้

5.3 เครือข่ายและความสัมพันธ์ในระบบนายหน้า

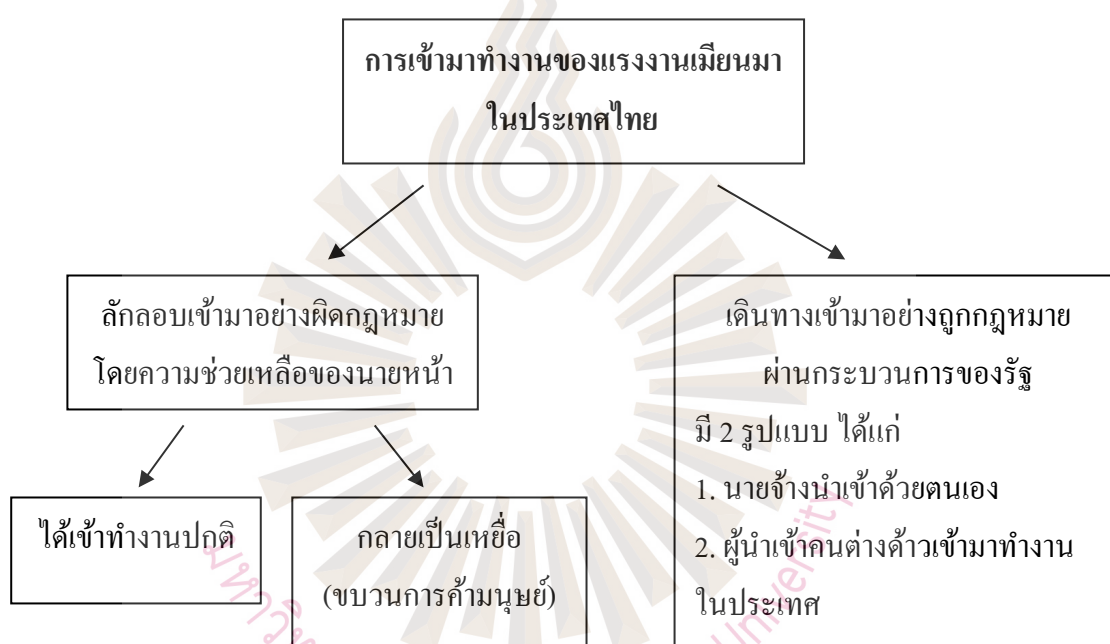
เครือข่ายสังคม (Social Network) คือ ระบบทางสังคมที่เชื่อมโยงกันด้วยความสัมพันธ์ของกลุ่มบุคคลหรือตัวแสดง (Actors) ต่างๆ จัดเป็นการรวมตัวของกลุ่มของสมาชิกของเครือข่าย (Nodes) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน โดยมีความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในรูปแบบต่างๆ เช่น อาจเป็นญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง ผู้ร่วมงาน มีการพูดคุย/ สื่อสาร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล คำแนะนำ ให้ความไว้วางใจ หรือร่วมมือกัน (น้ำทิพย์ วิภาวิน, 2558, น. 123)

อ้างอิงตามการศึกษาก่อนหน้านี้ แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยมักจะเลือกใช้เส้นทางใน 4 จังหวัดชายแดน ได้แก่ เชียงราย ตาก กาญจนบุรี และระนอง โดยที่เส้นทางที่นิยมมากที่สุดคือ ด้านอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย รองลงมาคือ ด้านอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก และมีบางส่วนที่เลือกผ่านเข้ามาทางด่านเจดีย์สามองค์ จังหวัดกาญจนบุรี และทางจังหวัดระนอง ทั้งนี้จะมีนายหน้าเข้าไปชักชวนตามหมู่บ้านต่างๆ และนำแรงงานเข้ามาพร้อมกันเป็นกลุ่ม 5-10 คน โดยนัดพบกันที่จุดนัดหมาย เช่น หากแรงงานมาจากเมืองพะอูน ก็มักนัดพบกันที่เมืองเมียวดี แล้วพาข้ามพรมแดนมาทางด้านแม่สอด จังหวัดตาก จากนั้นนายหน้าจะพาเดินทางต่อโดยรถกระบะ รถบรรทุก รถตู้ หรือรถโดยสารประจำทาง แล้วแต่กรณี โดยที่แรงงานเมียนมาย้ายถิ่นบางรายอาจถูกหลอกให้กินยานอนหลับเพื่อให้ไม่สามารถจดจำเส้นทางได้ เมื่อไปถึงสถานที่ทำงานแล้ว นายหน้าจะหักค่าใช้จ่ายเดินทางจากแรงงานเมียนมาและหักค่าใช้จ่ายอีกส่วนหนึ่งจากนายจ้าง โดยที่แรงงานเหล่านี้มักจะถูกนายจ้างหักเงินหลังจากมีรายได้จากการทำงานเพื่อไปชดเชยในส่วนที่ได้จ่ายให้นายหน้าไป

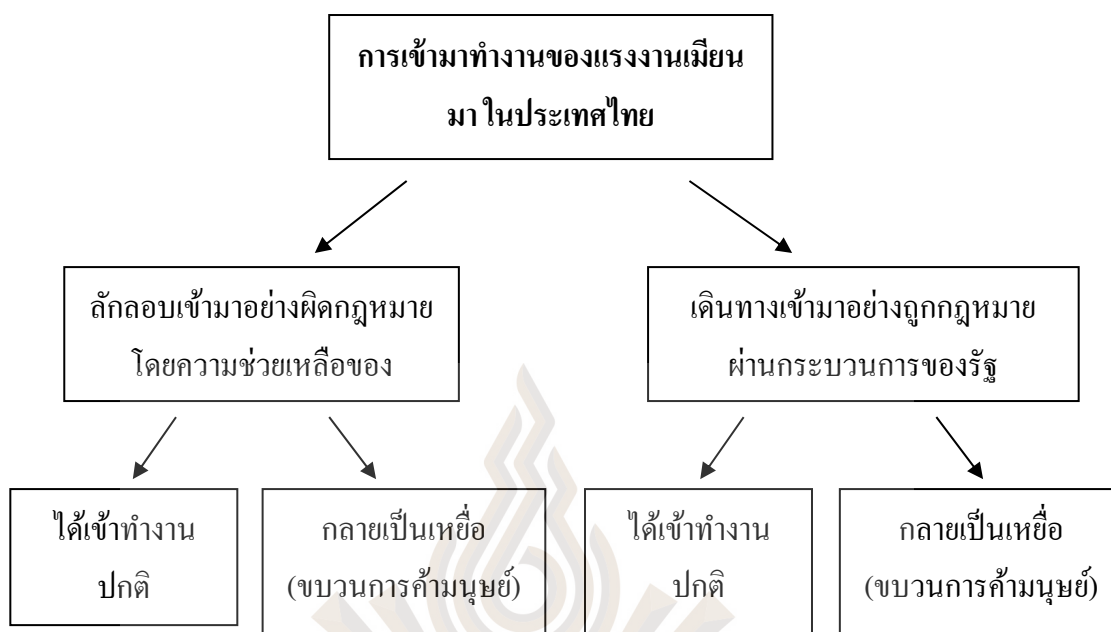
จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า เป็นไปได้ยากมากที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาจะเดินทาง เข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วยตนเอง เนื่องจากต้องเดินทางผ่านเขตแดนและอาศัยความชำนาญในเส้นทางที่ต้องเดินทางเข้ามา รวมถึงต้องรู้แหล่งงาน และรู้ระบบในการเข้าสู่การจ้างงานด้วย เว้นเสียแต่แรงงานเหล่านั้นจะมีญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง คนรู้จัก หรือเครือข่ายสังคมที่สามารถให้คำแนะนำหรือพาพวกเขาเดินทางเข้ามาหางานได้ โดยที่แรงงานข้ามชาติอาจจะเลือกที่จะเดินทางเข้ามาได้ทั้งในลักษณะของการลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมายและแบบที่ถูกกฎหมาย

ในมุมมองของรัฐไทยนั้น มักจะมองปัญหาแรงงานข้ามชาติโดยเชื่อมโยงกับประเด็นปัญหาการค้ามนุษย์ และมักจะเป็นการมองในเชิงถูก-ผิดเสมอ ภายใต้นิวทิดที่ว่า อะไรก็ตามที่อยู่

ภายใต้ระบบของรัฐจะสามารถควบคุมได้โดยง่ายและมักจะถูกทำให้กลายเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ในขณะที่เดียวกันก็พยายามที่จะได้ค่าสิ่งที่ยูนอกเหนือจากการควบคุมของรัฐต่อไป ทำให้พลาดที่จะทำความเข้าใจกับบางแง่มุมของสถานการณ์ของปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในบริบทที่แตกต่างกันของแต่ละพื้นที่ จากการลงพื้นที่ภาคสนามทำให้ผู้วิจัยได้เข้าไปเห็นและเข้าใจในกระบวนการที่เกี่ยวข้องมากขึ้น รวมถึงมีมุมมองหลายอย่างที่แตกต่างไปจากเดิม ทั้งนี้ รูปที่ 5.1 จะเปรียบเสมือนกับมุมมองของรัฐต่อการเข้ามาทำงานของแรงงานเมียนมาในประเทศไทยซึ่งถูกแบ่งแยกจากฐานของการผ่านหรือไม่ผ่านกระบวนการของรัฐ ดังนี้

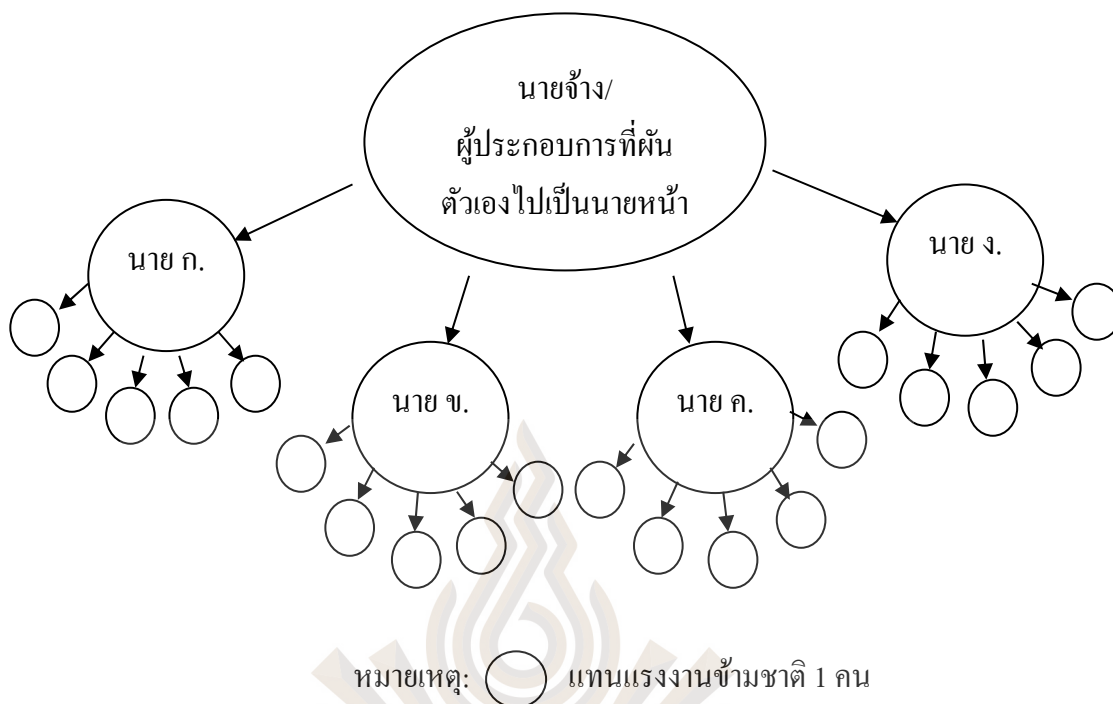


รูปที่ 5.1 โครงสร้างความสัมพันธ์ตามกรอบแนวคิดของรัฐในปัจจุบัน



รูปที่ 5.2 โครงสร้างความสัมพันธ์ที่ผู้วิจัยค้นพบในพื้นที่อำเภอท่ามะกา

โดยที่ รูปที่ 5.2 ดังแสดงข้างต้นนั้น เป็น โครงสร้างความสัมพันธ์ที่ได้มาจากการสังเกตการณ์ในพื้นที่และการสอบถามข้อมูลจากเจ้าหน้าที่องค์กรภาคประชาสังคม รวมถึงนายหน้าบุคคลในพื้นที่ ทำให้ทราบว่า แท้จริงแล้วนายจ้างที่มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวด้วยตนเองนั้น บางครั้งก็ไม่ได้เป็นการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาเพื่อที่จะใช้ในกิจการของตนเองเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่เป็นความพยายามที่จะกระจายแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ไปยังผู้ประกอบการหรืออุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่ต้องการแรงงานต่างด้าวด้วยเช่นกัน และเมื่อใดก็ตามที่นายจ้างเหล่านี้ได้ผันตัวเองไปเป็นนายหน้าแล้ว ค่าบริการต่างๆ ก็จะถูกบวกเพิ่มขึ้นมาจากค่าธรรมเนียมการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามปกติ นอกจากนี้ยังพบว่า นายจ้างเหล่านี้ อาจจะมีลูกน้องหรือมีนายหน้ารายย่อยเป็นเครือข่ายทำงานร่วมด้วย ซึ่งอาจจะนำมาซึ่งการเข้าสู่ระบบการทำงานตามปกติ หรืออาจจะนำไปสู่การค้ามนุษย์ก็ได้ โดยส่วนมากแล้วจะมีวิธีการกำกับควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาผ่านโครงสร้างดังต่อไปนี้



รูปที่ 5.3 แสดงรูปแบบของโครงสร้างในระบบนายหน้า

กล่าวคือ นายจ้างหรือผู้ประกอบการเหล่านี้มักจะมีลูกน้องหรือนายหน้ารายย่อยที่มีการแบ่งหน้าที่กันในการควบคุมดูแลแรงงานข้ามชาติแต่ละคน และเมื่อแรงงานข้ามชาติคนใดเกิดปัญหา ก็จะต้องปรึกษาและขอความช่วยเหลือโดยตรงจากลูกน้องของนายจ้างหรือนายหน้ารายย่อยเหล่านั้น เกิดเป็นระบบอุปถัมภ์ขึ้นมา ดังเช่นในกรณีของ ซอฮู (นามสมมุติ) ที่การดำเนินชีวิตของเขาในระหว่างที่อยู่ในประเทศไทยนั้นจะขึ้นอยู่กับ “ผู้ใหญ่” เสมอ โดยที่ผู้ใหญ่นี้จะมีลูกน้องจำนวนมากและเป็นผู้มีบารมีหรือมีอิทธิพลในพื้นที่อำเภอท่ามะกา ตามคำบอกเล่าจากการสัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2562 (ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ใน ภาคผนวก จ.)

ไม่เพียงเท่านี้ จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทยรายหนึ่งในพื้นที่อำเภอท่ามะกา เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2562 พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรีเองก็รับรู้ถึงการมีอยู่ของกระบวนการนายหน้าแบบนี้ แต่ยังไม่สามารถบริหารจัดการได้ เนื่องจากนายทุนหรือผู้ประกอบการมีเครือข่ายที่เหนือกว่าเจ้าหน้าที่ในระดับอำเภอ/จังหวัด จึงจำเป็นต้องยอมเพื่อความอยู่รอดของตนเอง

5.4 สรุป

แรงงานเมียนมาถือเป็นกลุ่มแรงงานที่มีปัญหาด้านภาษาและการสื่อสาร รวมถึงขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและการบริการต่างๆของประเทศไทย ทำให้มีความต้องการที่จะใช้บริการของนายหน้าทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยที่ประเภทและบทบาทของนายหน้าที่ถูกค้นพบในพื้นที่ชุมชนไวด้า หมู่ที่ 7 บ้านหัวพงษ์ ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี อาจจะมีการแตกต่างกันไปจากประเภทและบทบาทของนายหน้าที่พบในพื้นที่อื่นๆได้ เนื่องจากความแตกต่างของลักษณะของพื้นที่ที่ศึกษาและเครือข่ายทางสังคมที่เกิดขึ้นในพื้นที่นั้นๆ จากตัวอย่างที่ได้จากการสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความผันแปรของบทบาท กล่าวคือ บทบาทไม่ใช่สิ่งที่ตายตัว แต่อาจมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบไปได้ ขึ้นกับปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์และการรับรู้ตนเองของผู้เป็นเจ้าของบทบาทนั้น ดังเช่นกรณีของ “พี่ลอย” ที่ได้ผันตัวเองจากบทบาทของจิตอาสาไปสู่บทบาทของนายหน้า ทำให้เขาแสดงบทบาทของนายหน้าในรูปแบบที่แตกต่างและเกินไปกว่าขอบเขตของบทบาทของนายหน้าตามที่สังคมกำหนด นอกจากนี้ บทบาทยังมีความหลากหลายไปตามรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมถึงประสบการณ์ร่วมระหว่างนายหน้าและแรงงานเมียนมาด้วย ดังเช่นกรณีของ ซออู (นามสมมุติ) ที่มีความสัมพันธ์กับ “ผู้ใหญ่” ในแบบอุปถัมภ์เหมือนดังลูกที่มีพ่อคอยดูแลอยู่เสมอ เป็นต้น

บทที่ 6

ปัญหาหน้าจากการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะได้อธิบายให้เห็นภาพกว้างๆของแนวทางการกำหนดนโยบาย นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานเมียนมาของประเทศไทย รวมถึงการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับกฎหมายและนโยบายเหล่านี้ในระหว่างปี พ.ศ. 2557 ถึง พ.ศ. 2562 (ระยะ 5 ปี) เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่แรงงานเมียนมาต้องประสบเมื่อตัดสินใจที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังกล่าว ผ่านการศึกษาวิจัยเอกสารที่สำคัญ และนำเนื้อหาวิเคราะห์ตีความ และสรุปประเด็น เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ทั้งนี้เพื่อเป็นพื้นฐานในการนำไปวิเคราะห์เทียบเคียงกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี กระทั่งสามารถสรุปเป็นข้อค้นพบเกี่ยวกับปัญหาจากการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งถือเป็นปัญหาหนึ่งที่ทำให้เกิดช่องว่างบางประการและนำไปสู่การเลือกใช้บริการนายหน้าของแรงงานเมียนมา ดังจะได้อธิบายต่อไป

ในการตัดสินใจว่าจะกำหนดนโยบายออกมาในลักษณะใดนั้น รัฐไม่สามารถที่จะละทิ้งแนวคิดผลประโยชน์แห่งชาติได้ โดย Morgenthau (1948 อ้างถึงใน สุชาติ จุฑาสมิตร, 2522, น. 43) ได้ให้ความหมายของผลประโยชน์แห่งชาติในทางปฏิบัติไว้ว่า “การที่รัฐหนึ่งดำเนินนโยบายใดก็ด้วยวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องอธิปไตยของรัฐ ระบอบการเมือง เศรษฐกิจ ศาสนา ภาษา เชื้อชาติของตนไว้จากการรุกรานของรัฐอื่น รัฐต่างๆอาจดำเนินนโยบายที่ร่วมมือกัน แข่งขันกัน ถ่วงดุลกัน หรือเป็นพันธมิตรกัน โดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมาย รัฐจึงอาจดำเนินนโยบายต่างประเทศบนรากฐานของผลประโยชน์แห่งชาติและทำทุกประการเพื่อรักษาผลประโยชน์แห่งรัฐตน” ดังนั้นแนวทางการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาไม่สามารถถูกกำหนดขึ้นจากความต้องการของรัฐไทยเพียงฝ่ายเดียวได้ แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาเพื่อให้สามารถดำเนินการไปได้ และทั้งรัฐไทยและสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาก็ล้วนมีปัจจัยภายในต่างๆที่แตกต่างกัน หรืออาจจะคล้ายคลึงกันในบางประเด็นก็ได้

ในขณะที่ยวกันการกำหนดกรอบนโยบายด้านแรงงานของประเทศ รัฐบาลไทยก็ต้องอิงกับมาตรฐานและข้อกำหนดขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งกันได้ ในบางประเด็น ทั้งนี้เราจะต้องมองไปถึงแนวคิดอันเป็นที่มาของการจัดตั้งไอแอลโอด้วย ไอแอลโอกำลังมองในมุมมองของ เสรีนิยม (Liberalism) หรืออุดมคตินิยม (Idealism) (ช โสธร ผู้ทรงคำ, 2559, น. 125-126) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากแนวคิดเสรีนิยมของนักปรัชญาการเมืองคนสำคัญคือ John Locke (1970) ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของรัฐเพื่อสนับสนุนสิทธิเสรีภาพของปัจเจกชน Jeremy Bentham (1943) ที่เน้นกฎหมายระหว่างประเทศเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมในระดับสากล Rousseau (1974), Kant (1900), และ Mill (1949) ที่เน้นความร่วมมืออันเกิดจากระบบความมั่นคงร่วมระหว่างประเทศ จึงนำไปสู่การจัดตั้งองค์การสันนิบาตชาติ ภายใต้การนำของ Wilson (1887) และกลายมาเป็นไอแอลโอในปัจจุบัน ดังนั้นแนวคิดของไอแอลโอจึงตั้งอยู่บนการมองโลกในแง่ดี โดยมองว่าความดีคือธรรมชาติของมนุษย์ ที่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และกัน มีความคิดสร้างสรรค์ มีเหตุผลประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามศีลธรรม นำสังคมให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความร่วมมือและความสงบสุข นอกจากนี้ยังมีฐานคิดแห่งการเน้นคุณค่าด้านศีลธรรมจริยธรรม มุ่งเน้นศึกษาในสิ่งที่ควรจะเป็นมากกว่าสิ่งที่เป็นอย่างจริง เน้นผลประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์แห่งชาติ รวมถึงเน้นแนวคิดรัฐสวัสดิการ ที่รัฐมีบทบาทด้านการศึกษา การสาธารณสุข และคุณภาพชีวิตด้านอื่น เน้นการช่วยเหลือคนยากจนคนด้อยโอกาส นำมาสู่ความช่วยเหลือระหว่างประเทศ ผ่านมุมมองด้านสิทธิมนุษยชน

เมื่อเป็นเช่นนี้ รัฐบาลไทยจึงต้องมองให้รอบด้านมากขึ้น เพื่อไม่ให้กระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยและสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา ไม่ให้ตลาดเคลื่อนไปจากกรอบนโยบายและข้อกำหนดของไอแอลโอ รวมถึงเพื่อรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของประเทศไทย เพื่อนำมาซึ่งแนวนโยบาย การบริหารจัดการแรงงานเมียนมาที่เหมาะสม แต่ด้วยความไม่มีเสถียรภาพทางการเมืองของประเทศไทย ทำให้การประกาศกฎหมายและนโยบาย รวมถึงการดำเนินการต่างๆที่เกี่ยวข้องไม่มีความต่อเนื่อง และเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง สาเหตุที่ต้องอธิบายเช่นนี้ เนื่องจากผู้วิจัยมิได้มุ่งหมายที่จะโจมตีรัฐบาลใดหรือวิจารณ์นโยบายหรือแนวทางการดำเนินงานที่เกิดขึ้น เพียงแต่สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาหรืออุปสรรคบางประการที่เกิดขึ้นในระหว่างการนำนโยบายของรัฐบาลปฏิบัติ ดังจะได้อธิบายต่อไป

6.1 การบริหารจัดการแรงงานเมียนมาในช่วงปี พ.ศ. 2557-2562 (ระยะ 5 ปี)

ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา รัฐบาลไทยมีความพยายามที่จะปรับปรุงและปรับเปลี่ยนแนวนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานเมียนมาเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงเพื่อให้สามารถที่จะกำกับ ควบคุม ดูแล แรงงานกลุ่มนี้ได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น และจากการศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อมูลสำคัญได้ดังแสดงในตารางที่ 6.1

ตารางที่ 6.1 สรุปประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติและมติคณะรัฐมนตรีในสมัยรัฐบาล คสช.

ระหว่างปี พ.ศ. 2557–2562 (ระยะ 5 ปี) ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

ลำดับ	มติครม. วันที่	ช่วงที่เปิดให้ขึ้นทะเบียน	วันที่สิ้นสุดสถานะ	หมายเหตุ
1.	ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 70/2557 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2557 เรื่องมาตรการชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์	เริ่ม 30 มิถุนายน 2557 ถึง 28 กรกฎาคม 2557 (2 เดือน)	31 มีนาคม 2558	ขยายเวลา 1 ปี
2.	มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 3 มีนาคม 2558 เรื่อง การจัดระบบแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา	1 เมษายน 2558 ถึง 30 มิถุนายน 2558 (3 เดือน)	31 มีนาคม 2559	ขยายเวลา 2 ปี
3.	มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559 เรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ปี 2559	1 เมษายน 2559 ถึง 29 กรกฎาคม 2559 (3 เดือน)	31 มีนาคม 2561	ขยายเวลา 2 ปี
4.	มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 27 มีนาคม 2561 เรื่อง การปรับเพิ่มระยะเวลาการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ในการตรวจลงตรา (Visa) ประทับตราให้อยู่ในราชอาณาจักร	23 เมษายน 2561 ถึง 30 มิถุนายน 2561 (3 เดือน)	31 มีนาคม 2563	ขยายเวลา 2 ปี

ด้วยความไม่มีเสถียรภาพทางการเมืองและการบริหารประเทศ เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง ทำให้เกิดผลกระทบในแง่ของความไม่ต่อเนื่องของการดำเนินนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ดังจะเห็นได้จากในช่วงแรกที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เข้ามาบริหารประเทศ ได้มีการออกประกาศนโยบายใหม่ด้านการจัดระบบการบริหารแรงงานต่างด้าว โดยที่ระบุว่า แรงงานชาวพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้จดทะเบียนในปี 2556 และได้รับอนุญาตให้อยู่และทำงานจนถึง 11 สิงหาคม 2557 แต่ยังไม่เสร็จสิ้นขบวนการทั้งหมด (ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 6 สิงหาคม 2556) คสช. ไม่ต่อใบอนุญาตให้สำหรับแรงงานกลุ่มนี้ ดังนั้น แรงงานกลุ่มนี้จึงต้องจดทะเบียนใหม่ที่ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (กรมประชาสัมพันธ์, 2558)

6.1.1 การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับอาชีพที่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาทำได้

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่จากสำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรี เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2562 สามารถสรุปได้ว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในกลุ่มแรงงานไร้ทักษะ สามารถขอใบอนุญาตทำงานในประเทศไทยได้ใน 4 ประเภทงาน คือ กรรมกร ผู้รับใช้ในบ้าน แรงงานประมง และล่ามภาษา ซึ่งแต่เดิมนั้น มีข้อจำกัดค่อนข้างมาก โดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาจะต้องทำงานตามประเภทงานและประเภทกิจการที่ขึ้นทะเบียนไว้ รวมถึงห้ามเดินทางออกนอกพื้นที่จังหวัดที่ขึ้นทะเบียน ต่อมาภายหลังได้มีการเปลี่ยนแปลง โดยกำหนดว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาสามารถที่จะทำงานตามประเภทงานทั้ง 4 ประเภทนี้ โดยที่ไม่จำเป็นต้องอยู่ในประเภทกิจการเดียวกัน เช่น หากนายจ้างมีหลายธุรกิจสามารถนำแรงงานที่อยู่ภายใต้การดูแลของตนไปทำงานในธุรกิจอื่นๆของตนได้ ทั้งในจังหวัดและนอกพื้นที่จังหวัด ตราบที่งานนั้นตรงกับประเภทงานที่แรงงานข้ามชาติได้รับการอนุญาตให้ทำได้

6.1.2 การเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้าและการทำงานของคนต่างด้าว

ในช่วงปี พ.ศ. 2557-2562 (ระยะ 5 ปี) รัฐบาลไทยได้มีความพยายามที่จะทบทวนและปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีการประกาศกฎหมายใหม่หลายฉบับ ดังแสดงในตารางที่ 6.2

ตารางที่ 6.2 การเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในระหว่างปี
พ.ศ. 2557-2562 (ระยะ 5 ปี)

ลำดับ	กฎหมาย	วันประกาศใช้ (มีผลบังคับใน วันถัดไป)	สถานะ	ประเด็นสำคัญ
1.	พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551	22 กุมภาพันธ์ 2551	ยกเลิก	มีบทบัญญัติที่ไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบ ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2.	พระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559	15 สิงหาคม 2559		
3.	พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560	22 มิถุนายน 2560	ยังคง บังคับใช้	มีบทลงโทษที่รุนแรง โดยระบุในมาตราที่ 102 ว่า “ผู้ใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน โดยฝ่าฝืนมาตรา 9 ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อคนต่างด้าวที่จ้างหนึ่งคน” ทำให้เกิดความตื่นตระหนกในกลุ่มผู้ประกอบการ มีแรงงานต่างด้าวกลับประเทศจำนวนมาก รวมถึงเกิดกระบวนการนายหน้าเข้าแรงงานอย่างผิดกฎหมายเพิ่มขึ้น
4.	พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561	27 มีนาคม 2561		

ข้อจำกัดหลักที่ทำให้ต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 เนื่องจากพระราชกำหนดฉบับดังกล่าว กำหนดให้ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน นายจ้าง และคนต่างด้าว มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายหลายประการ โดยมีขั้นตอนที่ยุ่งยากและใช้ระบบอนุญาตเกินความจำเป็น ไม่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย อีกทั้งยังกำหนดความผิดและบทกำหนดโทษในอัตราที่รุนแรงเช่นเดียวกับการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ ดังที่เห็น ได้จากการที่มีการประกาศมาตรการชั่วคราวที่ผ่อนผันระยะเวลาการใช้บังคับบทกำหนดโทษเพื่อให้ นายจ้างและคนต่างด้าว ได้มีเวลาดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชกำหนดดังกล่าว ในช่วงระหว่างวันที่ 4 กรกฎาคม 2560 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2560 ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 33/2560 เรื่อง มาตรการชั่วคราวเพื่อแก้ไขข้อขัดข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

ในส่วน of คณะกรรมการบริหารด้านแรงงานต่างด้าวได้เปลี่ยนชื่อจาก เดิม – คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ไปเป็น - คณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว และ เปลี่ยนไปเป็น – คณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (กนร.) จนถึงปัจจุบัน พร้อมทั้งมีการจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ร่วมด้วย

“การนำคนต่างด้าวมาทำงาน” ตามนิยามความหมายที่ระบุไว้ในพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. 2559 และ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 หมายถึง การดำเนินการใดๆ เพื่อนำคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ภายใต้บันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ หรือตามนโยบายของรัฐบาลว่าด้วยการจ้างแรงงานมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยจะมีค่าบริการหรือค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตาม จากนิยามความหมายนี้ ทำให้พระราชกำหนดทั้งสองฉบับไม่มีผลบังคับกับกลุ่มนายหน้าที่อยู่นอกเหนือขอบเขตของนิยามดังกล่าว กล่าวคือ มิได้ดำเนินการภายใต้บันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจที่รัฐบาลทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ หรือตามนโยบายของรัฐบาลว่าด้วยการจ้างแรงงานมาทำงานกับนายจ้างในประเทศนั่นเอง ทำให้เมื่อมีการปรับปรุงแก้ไขและประกาศพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) ออกมา จึงมีการเปลี่ยนคำนิยามของ “การนำคนต่างด้าวมาทำงาน” ไปเป็นการดำเนินการใดๆ เพื่อนำคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อทำงาน ซึ่งจะครอบคลุมถึงกลุ่มนายหน้าที่ไม่ได้นำเข้าแรงงานตาม MoU และไม่ได้มีการจดทะเบียนไว้กับกระทรวงแรงงานด้วย

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรีรายหนึ่ง (ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการ) เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2562 ทำให้ทราบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่าง การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่จังหวัด กาญจนบุรีนั้นมีอยู่หลายประเด็นด้วยกัน ได้แก่

1) การที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาหลังไหลเข้ามาในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรีผ่าน ช่องทางชายแดนต่างๆแบบผิดกฎหมาย เพื่อที่จะเข้ามาทำทะเบียนประวัติตามช่วงเวลาต่างๆที่ รัฐบาลประกาศให้สามารถมีการขึ้นทะเบียนได้ กล่าวคือ แรงงานที่มาขึ้นทะเบียนส่วนหนึ่งไม่ได้อยู่ ในประเทศไทยตั้งแต่แรก แต่เข้ามาตามช่วงที่รัฐบาลมีประกาศ

2) การที่แรงงานที่เป็นชนกลุ่มน้อยซึ่งมีบัตรประจำตัวของกระทรวงมหาดไทยอยู่แล้ว พยายามที่จะซุกซ่อนบัตรที่ถือครองอยู่ เพื่อให้มีสิทธิ์ในการขึ้นทะเบียนและทำพาสปอร์ตใหม่ โดยที่ แรงงานกลุ่มนี้มักใช้วิธีการเปลี่ยนชื่อ-สกุลร่วมด้วย ซึ่งทำให้ไม่สามารถตรวจสอบจำนวนแรงงาน ข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่แท้จริงได้ เกิดการบันทึกตัวเลขที่ซ้ำซ้อนกัน

3) การที่เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ขึ้นทะเบียนแรงงาน ไม่สามารถสื่อสารภาษา พม่ากับแรงงานได้ แม้ว่าจะมีการกำหนดให้คัดกรองความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับนายจ้าง สุดท้ายจึงเป็นการได้รับข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับตัวแรงงานผ่านผู้ที่อ้างตัวว่าเป็นนายจ้าง ซึ่งก็ไม่สามารถ ตรวจสอบข้อมูลได้ว่า ข้อมูลเหล่านั้นเป็นข้อมูลจริงหรือไม่

4) แม้ว่ารัฐบาลจะมีการเปิดให้ขึ้นทะเบียนแรงงานได้ในระยะ 2 เดือน หรือ 3 เดือน แต่ในที่สุดแล้ว แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาจะเข้ามาดำเนินการขึ้นทะเบียนที่ศูนย์ One Stop Service ในช่วง 7 วันสุดท้ายก่อนที่จะปิดรับ ซึ่งจะเกิดปัญหานี้ในทุกครั้งที่มีการประกาศให้ขึ้น ทะเบียนแรงงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานกันค่อนข้างลำบาก และต้องทำงานหนักต่อเนื่องในช่วง สัปดาห์สุดท้าย

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าในช่วงระยะเวลาเพียง 5 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2557 ถึง พ.ศ. 2562 ประเทศไทยได้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ถึง 4 ฉบับ มีการประกาศให้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้ถึง 4 ครั้ง เนื่องจากในปี พ.ศ. 2557-2558 นั้นถือได้ว่าเป็นช่วงที่การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยกำลังประสบภาวะวิกฤต โดยสหรัฐอเมริกาได้ประกาศลดการจัดระดับของประเทศไทยมาอยู่ที่ระดับ Tier 3 อันเป็นผลมาจาก การที่ประเทศไทยถือเป็นประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทางของขบวนการค้า มนุษย์มาตลอดระยะเวลาหลายปี (ตามข้อมูลที่ระบุใน TIP Report) ซึ่งการถูกจัดให้อยู่ในระดับ Tier 3 นั้น ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจด้านการส่งออกของประเทศไทย โดยเฉพาะในกลุ่มของ

ผลิตภัณฑ์ในอุตสาหกรรมประมง เช่น ผลิตภัณฑ์อาหารทะเลแปรรูป ซึ่งถูกมองว่า มีการกดขี่ ทำร้ายทารุณแรงงานต่างด้าวในกระบวนการผลิตผลิตภัณฑ์เหล่านี้ ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทยในเวทีโลก ทั้งนี้ ปัญหาการค้ามนุษย์นั้น มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกันในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ปัญหาแรงงานประมงผิดกฎหมาย ปัญหาการค้าประเวณี โสเภณีเด็ก ปัญหาขอทานเด็กและต่างด้าว รวมถึงปัญหาการย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ (โรฮิงญา) ซึ่งทั้งหมดนี้ต้องอาศัยการแก้ไขอย่างเป็นระบบ ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลไทยจึงประกาศให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวถือเป็นหนึ่งในวาระแห่งชาติ เพื่อเร่งหามาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยเร่งด่วน และในที่สุดด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจของประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในทุกมิติอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ในปี พ.ศ. 2559 กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาได้เลื่อนสถานะของไทยในรายงานการค้ามนุษย์จาก Tier 3 ขึ้นมาเป็น “Tier 2 ที่ต้องจับตามอง” โดยที่ปี พ.ศ. 2560 ยังคงสถานะเดิมคือ Tier 2 ที่ต้องจับตามอง กระทั่งในปี พ.ศ.2561 ที่ผ่านมา ประเทศไทยได้เลื่อนสถานะไปเป็นระดับ Tier 2 ปกติ ได้สำเร็จ (ศึกษาการจัดระดับ Tier ได้จากหัวข้อที่ 2.7)

6.2 เสียงสะท้อนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานเมียนมา ทั้งในส่วนของผู้ที่จากสำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรี เจ้าหน้าที่จากสำนักงานประกันสังคมสาขาท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี และเจ้าหน้าที่จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อให้สามารถทำความเข้าใจกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ รวมถึงประสบการณ์เกี่ยวกับนายหน้าและมุมมองที่พวกเขามีต่อแรงงานเมียนมา

ปัญหาด้านการบริหารจัดการแรงงานเมียนมา ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความต้องการเฉพาะ เป็นปัญหาที่ซับซ้อนและถูกสะสมมานาน โดยที่ประชาชนบางกลุ่มยังคงเรียกร้องให้ผลักดันเหล่านี้ออกไป เพื่อไม่ให้มาแย่งงานหรือแย่งใช้ทรัพยากรของประเทศไทย ขณะเดียวกัน นักสิทธิมนุษยชนก็ยังคงเรียกร้องสิทธิที่เท่าเทียมกันให้กับพวกเขาในฐานะของเพื่อนมนุษย์คนหนึ่ง ทำให้การแก้ไขปัญหาสำหรับแรงงานกลุ่มนี้เป็นไปด้วยความยากลำบาก นอกจากนี้ แรงงานเมียนมายังเป็นกลุ่มแรงงานที่มีลักษณะพิเศษกว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติอื่นๆ กล่าวคือ พวกเขามักประสบปัญหาจากประเทศต้นทาง อันเป็นผลจากสถานการณ์การเมืองและปัญหาชนกลุ่มน้อยในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา รวมถึงเป็นกลุ่มแรงงานที่มีปัญหาด้านภาษาและการสื่อสาร ดังที่ได้อธิบายไป

แล้วก่อนหน้านี้ คั้งนั้น ปัญหาในการบริหารจัดการส่วนหนึ่งอาจเกิดจากลักษณะเฉพาะตัวของแรงงานกลุ่มนี้ และอาจไม่ใช่ปัญหาที่มาจากนโยบายหรือการนำนโยบายสู่การปฏิบัติทั้งหมด

6.2.1 ปัญหาด้านความไม่เชื่อมโยงและความซ้ำซ้อนของข้อมูล

แม้ว่ารัฐบาลจะเน้นย้ำเสมอในเรื่องของการสร้างระบบการบริหารจัดการแรงงานเมียนมาที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการบูรณาการการทำงานระหว่างกัน แต่นี่คือสิ่งที่เกิดขึ้นจริงจากเสียงสะท้อนของเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติทั้งในส่วนของกระทรวงแรงงานและกระทรวงสาธารณสุข

“ระบบก็คล้ายๆเดิม อาจจะมีเรื่องของเอกสารที่จะต้องตรวจสอบมากขึ้น”

“มันไม่ตรงกันหรอก”

“แรงงาน มหาดไทย และสาธารณสุข เป็น 3 กระทรวงหลัก กระทรวงแรงงานก็มีหน้าที่ออก Work Permit ทำประกันสังคม กระทรวงสาธารณสุขก็ทำหน้าที่ตรวจโรค กระทรวงมหาดไทยก็ออกบัตรประจำตัว ข้อมูลมันไม่ลิงค์กัน เพราะเวลาที่มีการแจ้งย้ายออก มันไม่ได้ตัดยอดที่มหาดไทยด้วย มันไม่ตรงกันหรอก”

“เราไม่ได้ไปตรวจสอบนะ ว่าเค้าเป็นลูกจ้างจริงหรือเปล่า ยกเว้นเค้ามาเบิก-จ่ายสิทธิ์”

“คนไข้เข้ามาบางที่เค้ามีบัตรหลายเลข มีบัตรเลข 13 หลัก มีพาสปอร์ต เราต้องมานั่งดูว่าของเค้าเนี่ยกลุ่มไหน บัตรอันนี้ถูกยกเลิกไปแล้ว รัฐบาลก็จะเปิดให้ต่อบัตรก่อนพาสปอร์ต รู้สึกตอนนี้จะขึ้นต้นด้วย CL ซึ่งบางที่เค้ามายื่นให้เรา 3 ใบ โรงพยาบาลก็ไม่ว่าจะใช้ใบไหน โรงพยาบาลก็ลำบาก”

“บางคนเค้าถูกยึดเล่มไปแล้ว ซึ่งตอนที่มาทำประวัติโรงพยาบาลตอนนั้นเป็นเลข 13 หลักในชื่อหนึ่ง แต่พอใบใหม่เปลี่ยนชื่อ เช่น เลข 13 หลักเป็นชื่อไทย แต่พอเป็นพาสปอร์ตเป็นชื่อภาษาอังกฤษ ซึ่งไม่ตรงกัน เริ่มจับทางลำบาก ยุ่งยากตรงนี้”

“เค้าย้ายงาน เปลี่ยนนายจ้าง แล้วไม่มีสำเนาเดิมมายื่นยื่น อย่างคนไทยต้องมีหลักฐาน แต่เค้าไม่มี ก็จะทำให้เสียสิทธิ์ไป” (เจ้าหน้าที่, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 พฤษภาคม 2562)

6.2.2 ปัญหาด้านสิทธิการรักษา

ความยุ่งยากที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาต้องพบเจอ ไม่จำกัดเฉพาะในส่วนของค่าใช้จ่ายที่เกิดจากนโยบายการขึ้นทะเบียนที่ถูกเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเท่านั้น แต่มันยังหมายรวมถึงการสูญเสียสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานที่พวกเขาควรได้รับด้วย เมื่อไม่มีหลักฐานแสดงตัวตนก็ไม่สามารถที่จะซื้อบัตรประกันสุขภาพได้ หรือแม้แต่มีสติช้ในการซื้อบัตรประกันสุขภาพได้ ระบบของรัฐไทยก็ยังไม้อื้อให้เกิดการเข้าถึงการรักษาได้จริง

“ผู้หลบหนีเข้าเมือง ช่วยเข้มงวดให้มากกว่านี้ เพราะถ้าไม่สบายจะไม่มีหลักฐานอะไรเลย”

“ไม่มันเค้าก็จะไม่มีสิทธิการรักษา ก็เป็นผลพวงมาที่โรงพยาบาลอีกที่จะต้องรับภาระค่ารักษา ไม่รู้จะไปเรียกเก็บที่ไหน ก็จะเป็นภาระโรงพยาบาลอีกที่จะต้องสำรองจ่ายให้ ซึ่งอย่างกรณีที่ต้องผ่าตัดอีกก็เป็นหมิ่น”

“แรงงานที่เค้าไม่รู้แล้วต้องเข้ามาที่โรงพยาบาล เค้าก็ค่อนข้างลำบาก เหมือนไม่รู้ว่าจะต้องใช้เอกสารอะไรบ้าง ก็ต้องกลับไปเตรียม แล้วก็ต้องมาอีก”

“มีช่วงหนึ่งที่เปิด One Stop แล้วขาย 2 ปี บางโรงงานเค้าก็จะแจ้งว่าซื้อแค่ 3 เดือนนะ แล้วเดี๋ยวจะไปขึ้นประกันสังคม สรุปเกิดเหตุมาแล้วไม่มีสิทธิ์อะไรเลย แล้วแรงงานก็นอนโรงพยาบาลแล้ว เรายิ่งช่วยอะไรไม่ได้แล้ว ก็ต้องไปขอสังคมสงเคราะห์”

“สามารถถือเอกสารมายื่น 3 เดือนถึงจะได้บัตรแข็ง ก่อน 3 เดือนต้องใช้ใบเสร็จสีเขียว ถ้าซ้ารูดหรือสูญหายก็ต้องแจ้งความแล้วมาขอคืนสำเนา”

“เค้าเช็คสิทธิไม่เห็น เพราะข้อมูลส่วนกลางยังไม่อัปเดต ใบเสร็จจึงสำคัญมาก”

“วันที่ขายบัตร เรายิ่งจะบอกกับล่ามที่พามาว่า เวลามาโรงพยาบาลให้ใช้บัตรนี้นะ และสามารถใช้สิทธิได้เหมือนคนไทย คือจ่าย 30 บาท แต่พวกสิทธิที่รักษาฟันฟรีจะไม่ได้แข็ง” (เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมสาขาท่ามะกา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 พฤษภาคม 2562)

จากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ทำให้ทราบว่า รัฐบาลไทยกำหนดให้สามารถขายบัตรประกันสุขภาพให้ได้เฉพาะกลุ่มของแรงงานเมียนมาที่มีหลักฐานแสดงตนและมีการเข้ามาอย่างถูกต้อง รวมถึงให้มีการแจ้งเบาะแสเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าจับกุมในกรณีที่พบแรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองมาโดยผิดกฎหมาย แต่สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขแล้ว ในฐานะของผู้ให้การรักษา มันเป็นการยากที่จะให้ปฏิเสธ

คนไข้ หรือให้แจ้งจับทั้งที่รู้ว่าเค้าป่วยอยู่ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้ถือว่าขัดต่อหลักคุณธรรมและจริยธรรม ในการประกอบวิชาชีพ เมื่อไม่อาจปฏิเสธที่จะให้การรักษ สิ่งที่มามาก็คือภาระค่าใช้จ่ายต่างๆที่ โรงพยาบาลต้องแบกรับในแต่ละปี ซึ่งก็ยังคงยากที่จะแก้ไขมาจนถึงปัจจุบัน

“บางคนไม่สบายมา เราก็มารู้ว่าเค้าหลบหนีมา แล้วจะให้ทำยังไง เราก็ต้องรักษา”

“ส่วนนี้เค้าได้ค่าจ้างก็จริง แต่ถ้ามีกลุ่มแรงงานแบบเค้า อุตสาหกรรมบางอย่างมัน ก็เดินต่อไปไม่ได้ เพราะบางทีคนไทยไม่ได้ประกอบอาชีพเหล่านั้นแล้ว แล้วถ้าไม่มีบัตร ประกันสุขภาพ เค้าก็ต้องแบกภาระค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด ค่าจ้างก็ไม่ได้เยอะมาก ไม่พอที่จะจ่ายค่ารักษาพยาบาล”

“ค่าใช้จ่ายส่วนกลางอาจจะจ่ายเป็นหลักหมื่น แต่โรงพยาบาลรักษาเป็นหลักแสน โรงพยาบาลต้องแบกรับตรงนี้”

“ค่าใช้จ่ายจริงสูงมาก เพราะบางทีเราต้องส่งต่อ โรงพยาบาลที่มีศักยภาพสูงกว่าเรา (ศิริราช/ โรงพยาบาลในกรุงเทพฯ) แต่คนไข้ซื้อบัตรกับเรา ซึ่งเค้าเรียกมาเท่าไร เรายัง ต้องจ่าย”

“พยายามส่งต่อโรงพยาบาลในเครือสาธารณสุข เพราะโรงเรียนแพทย์ค่าใช้จ่ายจะ สูง” (นักวิชาการสาธารณสุข โรงพยาบาลมะการักษ์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 พฤษภาคม 2562)

เมื่อเลี้ยงไม่ได้ที่จะต้องรักษาแรงงานเมียนมาที่เข้าเมืองมาแบบผิดกฎหมาย การแก้ไข ปัญหาของทาง โรงพยาบาลในเบื้องต้นคือการพยายามที่จะหารายชื่อนายจ้างให้กับแรงงานเหล่านั้น โดยจะเป็นลักษณะของการขอร้องให้คนรู้จักในจังหวัดมาช่วยเป็นนายจ้างให้ เพื่อให้พวกเขาที่มีสิทธิ์ ในการรักษา ผู้วิจัยจึงได้มีโอกาสถามถึงบทบาทของนายหน้าและมุมมองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีต่อนายหน้าที่พาแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาเข้ามา รักษาที่โรงพยาบาล รวมถึงมุมมองที่มีต่อแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่ด้วย ทำให้ทราบ ว่า นายหน้าเหล่านี้ไม่ได้มีหน้าที่เพียงแค่พามาโรงพยาบาลเท่านั้น แต่พวกเขาจะดูแลและทำหน้าที่เป็น ล่ามให้แก่แรงงานข้ามชาติที่พวกเขาพามาด้วย

“เค้ามาช่วยแบ่งเบาเรา”

“ส่วนมากแล้ว (นายหน้า) ที่พามาทุกคนจะปฏิบัติดีหมด ในส่วนขั้นตอนในโรงพยาบาลเค้าจะดูแลดีเหมือนญาติเลย บางทีก็มีบริการซื้อข้าวกล่องให้ด้วยในระหว่างที่รอ”

“อยากมี (ล่าม) เป็นของโรงพยาบาล ก็ต้องมีค่าใช้จ่าย แต่ไม่รู้จะเอางบจากไหน”

“เอาจริงๆนะคะ กลุ่มแรงงานพวกนี้เค้าจะค่อนข้างขยัน เค้าก็อยู่ในโซนของเค้า และเค้าก็ขยันทำงาน เค้าไม่เคยมาสร้างความวุ่นวาย ... มีแต่ทะเลาะกันเองในกลุ่มของเค้า แล้วมาโรงพยาบาล”

“ในโซนของเค้าก็จะมีร้านค้าของเค้า เหมือนเป็นประเทศเค้าเลย เค้าก็ไม่จำเป็นต้องออกมา” (ผู้จัดการบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 พฤษภาคม 2562)

6.3 แนวทางการบริหารจัดการแรงงานเมียนมา หลังวันที่ 31 มีนาคม 2563

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรี เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2562 พบว่า เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา กลุ่มที่ใบอนุญาตทำงานจะสิ้นสุดวันที่ 1 พฤศจิกายน 2562 (สำหรับกิจการประมงทะเลและแปรรูปสัตว์น้ำ) และวันที่ 31 มีนาคม 2563 กระทรวงแรงงาน ได้มีหนังสือที่ รง 0316/ว 53053 ลงวันที่ 29 เมษายน 2562 เพื่อให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัดดำเนินการประชาสัมพันธ์แนวทางการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา โดยมีรายละเอียดดังนี้

นายจ้าง/สถานประกอบการที่มีการจ้างคนต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา โปรดตรวจสอบใบอนุญาตทำงานลูกจ้างของท่าน หากหมดอายุวันที่ 1 พฤศจิกายน 2562 หรือ 31 มีนาคม 2563 ให้รีบพาไปดำเนินการนำเข้าตามระบบ MoU หากไม่ดำเนินการเมื่อสิ้นสุดการอนุญาตดังกล่าว คนต่างด้าวจะต้องเดินทางออกนอกราชอาณาจักรภายใน 15 วัน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งกำหนดไว้ว่า “เมื่อสิ้นสุดการอนุญาตหรือการอนุญาตเป็นอันสิ้นสุดผลตามประกาศนี้ ให้คนต่างด้าวดังกล่าวอยู่ในราชอาณาจักรได้อีกสิบห้าวัน เพื่อเตรียมการเดินทางออกนอกราชอาณาจักร”

การแจ้งเข้า-ออกจากงานของคนต่างด้าว (มาตรา 13)

วิธีการนับ การแจ้งเข้า-แจ้งออก ให้นับวันถัดจากวันที่รับเข้าหรือออกจากงานเป็นวันที่ 1

เช่น หากรับเข้าทำงานหรือออกจากงานในวันที่ 1 พฤษภาคม 2562 ต้องดำเนินการแจ้งเข้าทำงานหรือออกจากงานภายในวันที่ 16 พฤษภาคม 2562

สำหรับคนต่างด้าว (บัตรสีชมพู) ออกจากงาน ต้องหานายจ้างใหม่ให้ได้ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ไม่ได้ทำงานอยู่กับนายจ้างเดิม มิฉะนั้นการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรสิ้นสุดตามประกาศกระทรวงมหาดไทย และเมื่อนหานายจ้างใหม่ได้แล้ว ต้องแจ้งนายทะเบียนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่เข้าทำงาน เช่น ออกจากงานในวันที่ 1 พฤษภาคม 2562 ต้องหานายจ้างใหม่ให้ได้ภายในวันที่ 16 พฤษภาคม 2562 และหากเข้าทำงานกับนายจ้างใหม่ในวันที่ 16 พฤษภาคม 2562 จะต้องแจ้งเข้าทำงานภายในวันที่ 31 พฤษภาคม 2562

ทั้งนี้ หากนายจ้างไม่แจ้งการเข้าทำงานหรือการออกจากงานของคนต่างด้าว จะมีโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท เช่นเดียวกัน หากคนต่างด้าวไม่แจ้งเข้าทำงาน จะมีโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท และหากพบว่ามีนายจ้างคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานเข้าทำงานหรือใบอนุญาตทำงานสิ้นสุด จะมีโทษปรับตั้งแต่ 10,000-100,000 บาท ต่อ คนต่างด้าว 1 คน และหากพบทำความผิดซ้ำ จะมีโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับตั้งแต่ 50,000-200,000 บาท ต่อ คนต่างด้าว 1 คน หรือทั้งจำทั้งปรับ และห้ามจ้าง 3 ปี

ดังนั้น หลังจากวันที่ 31 มีนาคม 2563 เป็นต้นไป แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่ยังคงมีความประสงค์จะทำงานในประเทศไทยจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทยตามระบบ MoU เท่านั้น หากไม่มีประกาศเปลี่ยนแปลง (ผู้สนใจสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ www.doe.go.th)

ด้วยเหตุนี้ แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้าร่วมการสัมมนาในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ส่วนใหญ่จึงให้ข้อมูลว่า อาจตัดสินใจกลับประเทศด้วยเหตุผลที่เอกสารไม่ครบถ้วน และเหตุผลด้านค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่มีความประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยจะต้องแบกรับความเสี่ยงในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของความไม่ต่อเนื่องของนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ (แรงงานต่างด้าว) ของรัฐไทย และการที่ไม่สามารถบริหารจัดการได้ตามแผนนโยบายที่ประกาศออกมา จากเหตุผลด้านการทับซ้อนของ

ข้อมูลและขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาต้องแสวงหาทางออกในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและเข้าถึงบริการต่างๆ ของรัฐไทย

6.4 สรุป

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 ถึง พ.ศ. 2562 รัฐบาลไทยมีความพยายามที่จะทบทวนและปรับปรุงทั้งในส่วนของกฎหมายและนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานเมียนมา เช่นเดียวกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติอื่นๆ ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยถูกลดระดับสถานการณ์การค้ามนุษย์ อย่างไรก็ตาม ยังคงพบปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายที่ประกาศออกมาไปสู่การปฏิบัติ ดังจะเห็นได้จากเสียงสะท้อนด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานเมียนมาในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรีของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลายภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นสำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานประกันสังคม หรือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โดยจะเห็นได้ว่า แรงงานเมียนมาที่ตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยต้องประสบปัญหาจากการให้บริการที่เกี่ยวข้องของรัฐบาลไทย ทำให้จำเป็นต้องพึ่งพานายหน้าในการเข้าถึงบริการเหล่านี้ อย่างไรก็ตาม ปัญหาส่วนหนึ่งก็เป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะตัวของแรงงานเมียนมาเช่นกัน

บทที่ 7

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทสุดท้ายนี้ ผู้วิจัยจะได้สรุปการศึกษาวิจัยในภาพรวมเพื่อเป็นการทบทวนประเด็นต่างๆ ที่สำคัญของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ทั้งในส่วนของวัตถุประสงค์ คำถามการวิจัย และแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่ได้นำมาใช้ จากนั้นจะเป็นส่วนของการอภิปรายผลในประเด็นที่น่าสนใจ เพื่อเป็นการตอบโต้ข้อวัตถุประสงค์และคำถามการวิจัยอย่างตรงประเด็น พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ในการนำไปทบทวนหรือปรับใช้ในการจัดทำคู่มือการบริหารจัดการแรงงานเมียนมาเฉพาะพื้นที่ได้ในอนาคต

7.1 บทสรุปในภาพรวม

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการวิจัยเอกสาร และการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม สันทนาอย่างไม่เป็นทางการ รวมถึงสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในกลุ่มของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยในการลงพื้นที่ทุกครั้งผู้วิจัยจะทำการจดบันทึกรายละเอียดต่างๆอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำมาทบทวน แยกแยะ ตีความ และวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญได้อย่างครอบคลุม

การวิจัยเรื่อง “บทบาทของนายหน้าต่อวิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาชุมชนแรงงานเมียนมาในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเภทและบทบาทของนายหน้าต่อวิถีชีวิต (การใช้ชีวิตและการทำงาน) ของแรงงานเมียนมาในชุมชนไวด้า อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี รวมถึงศึกษาภาพรวมของสถานการณ์แรงงานเมียนมาในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ในช่วงปี พ.ศ. 2562 ทั้งในบริบทด้านการจ้างงานและด้านการใช้ชีวิต ดังที่ได้อธิบายไว้แล้วในบทที่ 3

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งข้อวินิจฉัย (Thesis) ไว้ว่า “แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย มีข้อจำกัดด้านภาษาและไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ จึงมี

นายหน้าเข้ามาแสวงหาประโยชน์ในส่วนนี้” ซึ่งเป็นข้อวินิจฉัยที่ตั้งอยู่บนฐานคิดที่ว่า นายหน้าเป็นเพียงผู้ที่เข้ามาขูดรีด เอามูลค่าส่วนเกินออกไปจากตลาดแรงงาน แต่ในขณะที่เดียวกันการใช้ชีวิตประจำวันของแรงงานเมียนมา ในสังคมไทย ยังจำเป็นต้องพึ่งพานายหน้าและได้รับการอำนวยความสะดวกจากนายหน้าในด้านต่างๆ โดยมีหลักฐานที่ยืนยันได้จากงานวิจัยต่างๆที่ได้ดำเนินการมาก่อน จึงอาจสะท้อนว่า ข้อวินิจฉัยที่ผู้วิจัยตั้งไว้อาจไม่เป็นความจริง ผู้วิจัยจึงได้ตั้งข้อคิดเห็นแย้งต่อข้อวินิจฉัย (Anti-Thesis) ว่า “ด้วยข้อจำกัดด้านภาษาและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา นายหน้าจึงอาสาเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาเหล่านี้” กล่าวคือ นายหน้าเข้ามาแสดงบทบาทของคนกลางเพื่อช่วยจัดการในเรื่องต่างๆที่แรงงานเมียนมาไม่สามารถจัดการได้ด้วยตนเอง หรืออาจจะจัดการเองได้แต่มีค่าใช้จ่ายสูงกว่าที่จะจ่ายให้นายหน้า จากเหตุผลที่อ้างมาและเพื่อให้งานวิจัยสอดคล้องและตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งประเด็นคำถามเพื่อการศึกษาวิจัยว่า “ทำไมนายหน้าจึงมีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของแรงงานเมียนมา?”

ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดสหวิทยาการ (Interdisciplinary) มาเป็นกรอบในการศึกษาวิจัย กล่าวคือ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดจากหลากหลายศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดในเชิงสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์กระแสหลัก หรือเศรษฐศาสตร์การเมือง เพื่อที่จะพัฒนารอบการศึกษาวิจัยที่สามารถนำมาอธิบายปรากฏการณ์ของประเด็นที่ต้องการศึกษาให้เกิดความแตกต่างหลากหลายยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ยังมุ่งเน้นการศึกษาแบบกรณีศึกษา (Case Study) เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่มีเฉพาะตัว ทั้งนี้เนื่องจาก “ปัญหานายหน้า” โดยเฉพาะในกลุ่มของแรงงานข้ามชาติ ถือเป็นประเด็นที่มีความซับซ้อนและเกี่ยวเนื่องกับบริบทที่หลากหลาย ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งมีได้ดำรงอยู่อย่างแยกส่วน (Segmented) แต่ดำรงอยู่แบบองค์รวม (Holistic) และล้วนมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมถึงมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามเวลาและสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกวิธีการศึกษาปัญหาแบบเจาะลึกเป็นแบบกรณีศึกษา เพื่อให้ได้คำตอบที่ครอบคลุมสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ ทำให้เข้าใจที่มาของปัญหา และรับทราบถึงผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกิดขึ้น อันจะนำไปสู่การค้นหาแนวทางพัฒนาและแก้ไขต่อไป

ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาส่วนใหญ่ในพื้นที่ชุมชนไผ่ดำ ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ถือเป็นกลุ่มคนที่ไร้อำนาจต่อรอง เพราะเป็นแรงงานในระดับล่างสุด ไม่มีทักษะเฉพาะทาง รวมถึงยังไม่สามารถเข้าถึงทรัพยากรบางอย่างของประเทศไทยได้ และแม้ว่าพวกเขาจะเก่งหรือมีความขยันมากเพียงใด ก็ยังขาดโอกาสที่จะได้รับ

ค่าจ้างในระดับที่สูงขึ้น ทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาบางคนปฏิเสธที่จะก้าวขึ้นไปเป็นหัวหน้างาน เพราะสุดทายเป็นแล้ว ค่าจ้างที่ได้รับก็ไม่ได้เพิ่มขึ้นมากตามภาระงานที่เพิ่มขึ้น

ในแง่ของวิถีชีวิตของแรงงานเมียนมาในชุมชนไวด้า ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ถือเป็นการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบหนึ่ง เนื่องจากการต่อสู้เพื่อช่วงชิงความหมายมุ่งที่จะสร้างอัตลักษณ์ของกลุ่ม รวมถึงเป็นการสร้างจิตสำนึกของคนในกลุ่มให้เกิดการรวมตัวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานเขียนเรื่อง มอง “เสรีนิยมใหม่” ในมุมมองมานุษยวิทยา โดย รุ่งตะวัน อ่วมอินทร์ (2558) ในหน้าที่ 6 ซึ่งระบุว่า “ในวิถีของกลุ่มชาติพันธุ์ซึ่งเป็นกลุ่มที่ได้รับแรงปะทะที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านอัตลักษณ์ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตความเป็นอยู่ อันเป็นผลมาจากเสรีนิยมใหม่ กลุ่มชาติพันธุ์ต่างแสวงหาหนทาง ในการปรับตัว ต่อรอง เพื่อดำรงอัตลักษณ์ในวิถีทางที่แตกต่างออกไปตามบริบทสังคมและวัฒนธรรม”

หากวิเคราะห์ตามปรากฏการณ์ทางสังคมจะพบว่า กระบวนการหนึ่งที่เกิดขึ้นในวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้าร่วมในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ การรักษาความสัมพันธ์ทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง กับสังคมในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา ซึ่งส่งผลให้เกิดความต้องการในการติดต่อสื่อสารและการเดินทางข้ามพรมแดนไป-มา ทั้งนี้ไม่ได้จำกัดเพียงเฉพาะการส่งเงินกลับบ้านเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการผันตัวเองไปเป็นผู้ประกอบการข้ามชาติอย่างเช่น การเป็นนายหน้ารายย่อย คอยให้คำแนะนำและให้บริการแก่แรงงานเมียนมาด้วยกัน รวมถึงการสนับสนุนการพัฒนาชุมชนของตนด้วย แรงงานเมียนมามีบทบาททั้งในฐานะของสมาชิกคนหนึ่งในครอบครัวและในฐานะของพลเมืองของชาติ กิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีการดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการรักษาความสัมพันธ์ข้ามชาติที่ยังดำรงอยู่ จึงทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างถิ่นที่อยู่ในประเทศไทยที่แรงงานย้ายไปทำงานกับถิ่นที่อยู่ในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาในฐานะบ้านเกิดของตน แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาอาศัยอยู่ในชุมชนไวด้า ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี จึงยังรับเอาความเคยชินจากถิ่นที่อยู่เดิมและการบริโภคแบบเดิมมาใช้ ซึ่งถือเป็นอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติย้ายถิ่นผ่านกระบวนการของการย้ายถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Guamizo (2003) ดังที่ระบุไว้ในบทที่ 2

ในแง่ของกฎหมายและนโยบายของประเทศไทย หากวิเคราะห์ตามสถานการณ์และผลจากการประกาศผ่อนผัน รวมถึงการเปิดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย จะเห็นได้ว่า รัฐบาลไทยมีความพยายามที่จะทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาในประเทศไทย

แบบฝึกหัดกฎหมายและลักลอบทำงานมาขึ้นทะเบียนเพื่อให้มีสถานภาพทางกฎหมาย แต่เท่าที่ผ่านมารัฐบาลไทยก็ยังไม่สามารถทำให้แรงงานเมียนมาที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุมาขึ้นทะเบียนตามนโยบายที่ประกาศได้ รวมถึงยังคงมีแรงงานเมียนมาที่ลักลอบเข้ามาทำงานแบบฝึกหัดกฎหมายเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งปัญหาดังกล่าวสามารถพบได้ในหลายพื้นที่ เช่นเดียวกับพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรีซึ่งเป็นพื้นที่หลักของการวิจัยในครั้งนี้ เมื่อพิจารณาในส่วนของนโยบายการนำเข้าแรงงานเมียนมา รัฐบาลไทยได้ริเริ่มมาตรการขึ้นมาเพื่อที่จะควบคุมแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาให้อยู่ในกรอบของกระบวนการผ่านการทำบันทึกความเข้าใจด้านแรงงาน (MoU) โดยมีการประกาศเงื่อนไขที่จะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดคกฏเกณฑ์อย่างเคร่งครัดเพื่อแลกกับการได้เข้ามาทำงานในประเทศไทย ในขณะเดียวกัน แรงงานไทยก็ต้องยอมรับในมาตรการดังกล่าวไปโดยปริยาย กล่าวคือ ถ้าแรงงานไทยไม่สนใจที่จะทำงานประเภท 3Ds ก็ยังคงมีแรงงานข้ามชาติอย่างแรงงานเมียนมาเข้ามารองรับงานดังกล่าว ซึ่งเป็นการเพิ่มอำนาจการต่อรองให้แก่กลุ่มนายทุนและผู้ประกอบการ เนื่องจากกลุ่มแรงงานอาจไม่กล้าที่จะเรียกร้องค่าตอบแทนที่มากขึ้น

ข้อค้นพบในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ปัจจัยสนับสนุนที่ทำให้เกิดการให้บริการของนายหน้าในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ก็คือการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่สามารถที่จะนำกฎหมายและนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างที่วางไว้ได้ อันเป็นผลจากการทับซ้อนของข้อมูลและขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาต้องแสวงหาทางออกในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและเข้าถึงบริการต่างๆ ของรัฐไทย โดยที่ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างแรงงานเมียนมาและนายหน้าที่พวกเขาเลือกใช้บริการ รวมถึงประเภทของบริการที่ได้รับ จะเป็นตัวกำหนดบทบาทที่เกิดขึ้นระหว่างกัน ทั้งนี้ บทบาทของนายหน้าที่พบในการวิจัยนี้ไม่ใช่บทบาทแบบทั่วไปดังที่สังคมกำหนด แต่เป็นบทบาทที่เป็นมากกว่าบทบาทปกติ อยู่บนพื้นฐานของการมีปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ และพื้นฐานของการรับรู้ตนเอง

ทั้งนี้ หากอ้างอิงตามแนวคิดแบบองค์รวม (Holistic) ของ Simon (1996) จะพบว่า การทำความเข้าใจปัจเจกบุคคลไม่สามารถที่จะพิจารณาแบบแยกส่วนระหว่างองค์ประกอบด้านภาษา จริยธรรม กฎหมาย และสังคม ซึ่งเป็นตัวกำหนดรูปลักษณะของปัจเจกบุคคลผู้นั้นได้ เช่นเดียวกับการศึกษาบทบาทของนายหน้า เพราะนายหน้าแต่ละคนอาจมีพฤติกรรมและการแสดงบทบาทที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับการก่อรูปของประสบการณ์ส่วนบุคคล ผ่านพื้นฐานชีวิต ผ่านแนวคิด ผ่านจิตสำนึก ที่หลอมรวมกัน ดังนั้น มาตรฐานเพียงอันเดียวจึงไม่สามารถวัดผลรวมได้ทั้งหมด บทบาทหนึ่งของนายหน้าในพื้นที่ชุมชนไผ่ดำก็คือ การเป็นผู้ช่วยในการกระจายข่าวสารที่สำคัญในชุมชน เช่น กรณีของการจัดกิจกรรมทางศาสนา การจัด

กิจกรรมตามประเพณีของเมียนมาในพื้นที่ชุมชนไวต้า แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาจะรับรู้ถึงกิจกรรมเหล่านั้นผ่านทางนายหน้าที่คอยดูแลพวกเขา หรือแม้กระทั่งได้รับการรับ-ส่งจากนายหน้าด้วย ซึ่งหากจะมองในมุมมองของวัฒนธรรมแล้ว แม้ว่านายหน้าจะไม่ได้มาช่วยส่งเสริมสนับสนุนอะไรในมุมมองของวัฒนธรรมไทยมากนัก นอกจากการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องด้านการแต่งกาย ด้านอาหารการกิน และด้านประเพณี โดยทั่วไปในประเทศไทย แต่สำหรับในมุมมองของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาแล้ว นายหน้าก็เปรียบเสมือนตัวเชื่อมทางวัฒนธรรมที่ทำให้แรงงานเหล่านี้ถูกหลอมรวมและเชื่อมถึงกันได้นั่นเอง

ด้วยความช่วยเหลือที่ได้รับจากนายหน้า แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาทำงานและพักอาศัยอยู่ในพื้นที่ชุมชนไวต้า หมู่ที่ 7 ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี จึงสามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างปกติสุข ไม่ว่าจะเป็นการช่วยประสานจัดหาที่อยู่อาศัยให้ การพาไปโรงพยาบาล การพาไปฝากครรภ์-ฉีดวัคซีน และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การช่วยเหลือเรื่องการถือครองทรัพย์สิน เช่น รถจักรยานยนต์ การอำนวยความสะดวกในการโอนเงินกลับไปให้ญาติพี่น้องที่อยู่ในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา หรือแม้แต่การช่วยไกล่เกลี่ยคดีความและการทะเลาะวิวาทต่างๆ สิ่งเหล่านี้ทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในชุมชนไวต้ามีวิถีชีวิตที่ดีขึ้นทั้งในด้านการใช้ชีวิตทั่วไป ด้านชีวิตการทำงาน รวมถึงด้านสุขภาพของตนเองและครอบครัว เมื่อแรงงานเหล่านี้มีความพึงพอใจในชีวิตของพวกเขา ก็ถือเป็นเรื่องยากที่พวกเขาจะลุกขึ้นมาประท้วง หรือสร้างปัญหาให้กับสังคมไทยดังเช่นที่หลายฝ่ายกังวล

ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้เห็นว่า แม้ว่านายหน้าจะมีค่าใช้จ่าย แต่เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายโดยรวมที่แรงงานจะต้องเสียแล้ว ก็ถือว่าการลดค่าใช้จ่ายและลดค่าเสียโอกาสในการทำงานได้มาก นี่คือเหตุผลที่แรงงานเมียนมายังเลือกใช้บริการนายหน้าอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walter (1956) ที่มองว่า “ความทุกข์ยากของคนในสังคมเป็นสินค้าชนิดหนึ่ง และในระบบทุนนิยม ทุกอย่างจะถูกทำให้กลายเป็นสินค้า และสามารถซื้อหาได้จากตลาด” ดังนั้นทุกบริการของนายหน้าล้วนถือเป็นธุรกิจที่แรงงานสามารถหาใช้บริการได้ และในขณะเดียวกันก็เป็นบริการที่เอื้อประโยชน์ให้กับแรงงานได้มากกว่าที่จะต้องดำเนินการตามแนวทางที่รัฐกำหนด ซึ่งนี่ก็คือเหตุผลของการมีอยู่ของนายหน้าในรูปแบบต่างๆ

หากจะตั้งคำถามว่า แล้วนายหน้าให้อะไรกับเศรษฐกิจไทย? ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ชี้ให้เห็นแล้วว่า “นายหน้า” นั้นเปรียบเสมือนตัวกลางที่มาเชื่อมโยงห่วงโซ่ของตลาดแรงงาน ยังคงขับเคลื่อนต่อไปได้ ทำให้นายทุนหรือผู้ประกอบการและแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาได้มา

พบกัน และช่วยพยุงไม่ให้ตราซังแห่งอุปสงค์และอุปทานเบี่ยงเบนไปด้านใดด้านหนึ่ง แม้ว่าตามทฤษฎีตลาดแรงงานที่ได้อธิบายไว้ในหัวข้อ 2.2 นั้นจะแสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าอย่างไรตลาดแรงงานก็จะไม่สามารถเป็นตลาดที่สมบูรณ์ได้ แต่อย่างน้อย นายหน้าก็ได้เข้ามาช่วยให้ความสมมาตรของข้อมูลข่าวสารในตลาดแรงงานลดน้อยถอยลงไป หากปราศจากนายหน้าแล้ว การอพยพเคลื่อนย้ายข้ามประเทศของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาคงจะไม่มี ความคล่องตัวเฉกเช่นในปัจจุบัน

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้อาจจะยังมีจุดอ่อนบางประการ ด้วยข้อจำกัดด้านขอบเขตและระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมิได้ศึกษาในแง่มุมของความเป็นเศรษฐกิจนอกกฎหมายของ “ระบบนายหน้า” กล่าวคือ การศึกษาในส่วนของรายได้ของนายหน้าที่เกิดขึ้นนอกระบบเศรษฐกิจไทย รวมถึงการที่นายหน้าเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับประเด็นของการฟอกเงินในการให้บริการโอนเงินระหว่างประเทศแก่แรงงานเมียนมา ซึ่งล้วนแต่เป็นประเด็นที่น่าสนใจ หากเป็นไปได้ ผู้วิจัยหวังว่าจะมีผู้ที่นำประเด็นดังกล่าวไปศึกษาต่อในอนาคต

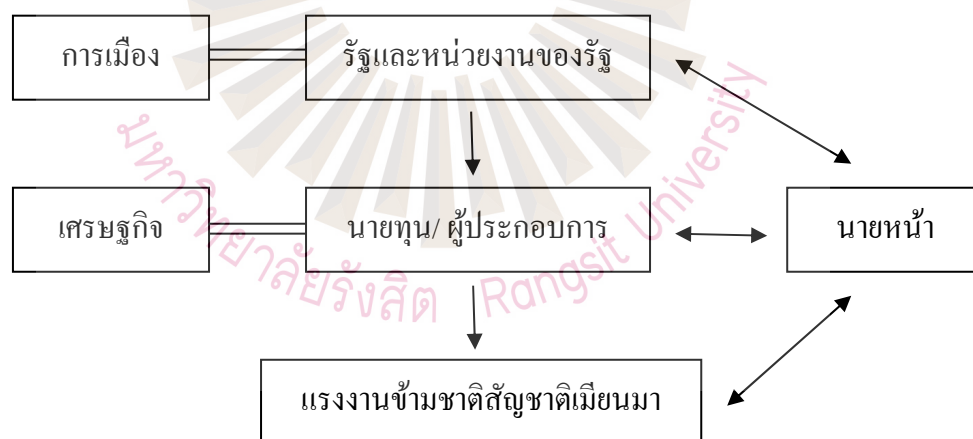
สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยต้องการที่จะสะท้อนให้เห็นว่า สิ่งที่ดีจริงอยู่ ณ มีได้ดำรงอยู่ในแง่มุมเดียวอย่างที่ตั้งครรภ์และเข้าใจ ความจริงมิได้มีเพียงความจริงหนึ่งเดียวเท่านั้น แต่มันขึ้นอยู่กับบริบทและสถานการณ์ รวมถึงพื้นที่ที่เราขึ้นอยู่กับ หากมองจากมุมสูง เราก็จะเห็นความจริงแบบหนึ่ง แต่เมื่อใดก็ตาม ที่เราลองลงมามองจากฐานล่าง เราก็อาจจะได้เห็นความจริงในอีกรูปแบบหนึ่งเช่นกัน เช่นเดียวกับบทบาทของนายหน้าที่ถูกค้นพบในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

7.2 การอภิปรายผล

การที่จะทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ของนายหน้าที่เกิดขึ้นมานั้น เราไม่สามารถที่จะมองทุกอย่างโดยแยกส่วนได้ แต่จำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจว่า นายหน้ามีส่วนสัมพันธ์กับโครงสร้างของระบบตลาดแรงงานอย่างไร และมีความสัมพันธ์กับผู้กระทำกรต่างๆอย่างไรบ้าง ไม่ว่าจะเป็นในส่วนส่วนตัวแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาเอง เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือแม้แต่ผู้ประกอบการก็ตาม รวมถึงจำเป็นที่จะต้องมองข้ามผ่านมายาคติเดิมที่เกี่ยวข้องกับนายหน้า เพื่อให้สามารถเข้าใจปรากฏการณ์จริงในบริบทของพื้นที่ชุมชนไผ่ดำ ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ได้อย่างถ่องแท้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะขออภิปรายผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยตามหัวข้อดังต่อไปนี้

7.2.1 ในเชิงโครงสร้างและระบบ

ปัญหาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยนั้นถือเป็นปัญหาที่มีความซับซ้อน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นมิติทางเศรษฐกิจ มิติทางสังคมและวัฒนธรรม หรือมิติทางการเมือง ดังที่ได้อธิบายก่อนหน้านี้ และภายใต้ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ที่แม้ว่าจะถูกเปลี่ยนชื่อเรียกไปเป็น “ทุนนิยมเสรี” แล้วก็ตาม แรงงานข้ามชาติก็ยังคงถูกมองเป็นปัจจัยหนึ่งทางการผลิตตามแนวคิดเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก หรือเป็นผู้ผลิตผลผลิตส่วนเกินออกมา เพื่อให้นายทุนและผู้ที่อยู่ในระดับรองลงมาซึ่งไม่ใช่ผู้ผลิตแต่มีส่วนผลักดันให้นายทุนสามารถที่จะครองระบบเหล่านี้ไว้ได้ ร่วมกันเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานเหล่านี้ ซึ่งเป็นแนวคิดแบบเศรษฐศาสตร์กระแสตรง อย่างไรก็ตาม สำหรับประเด็นปัญหาแรงงานข้ามชาติที่มีนายหน้าเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยนั้น เราอาจไม่สามารถนำเอาทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองแนวมาร์กซิสต์ มาใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์นี้ได้โดยตรง เนื่องจากแรงงานข้ามชาติไม่ได้เลือกใช้บริการนายหน้าเพื่อให้หลุดพ้นจากการกดขี่ขูดรีดของนายทุนหรือผู้ประกอบการ แต่เพื่อให้สามารถเข้าสู่ระบบตลาดแรงงานและต่อรองกับนายทุนหรือผู้ประกอบการได้ นายหน้าจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาโดยอาศัยช่องว่างของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันในระบบตลาดแรงงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามรูปที่ 7.1



รูปที่ 7.1 แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงอำนาจในระบบตลาดแรงงาน

จากรูปที่ 7.1 สามารถอธิบายได้ว่า โดยปกติแล้วรัฐและหน่วยงานของรัฐจะถือเป็นโครงสร้างทางการเมืองที่มีอำนาจเหนือกว่านายทุนหรือผู้ประกอบการ โดยที่นายทุนหรือผู้ประกอบการจะอยู่ภายใต้โครงสร้างทางเศรษฐกิจซึ่งมีอำนาจเหนือกว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ภายใต้โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงอำนาจนี้ แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา

แทบจะไม่มีอำนาจในการต่อรองใดใด กระทั่งมีนายหน้าเข้ามา ซึ่งนายหน้าสามารถที่จะเจรจาต่อรองได้ในทั้ง 3 ระดับ ไม่ว่าจะเป็นการต่อรองกับรัฐและหน่วยงานของรัฐ การต่อรองกับนายทุน หรือผู้ประกอบการ รวมถึงการต่อรองกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ซึ่งการต่อรองในทั้ง 3 ระดับนี้ นายหน้าจำเป็นต้องมีการสร้างและขยายเครือข่ายทางสังคมของตนเพื่อให้สามารถเข้าถึงบุคคลที่จะสามารถเชื่อมต่อกับความสัมพันธ์กับผู้ที่มีอำนาจได้นั่นเอง

ทั้งนี้ โครงสร้างดังที่แสดงข้างต้น ถือเป็นกรอบแนวคิดมาจากการศึกษาของ Sakaew and Tangprachakoon (2009) ซึ่งได้อธิบายเครือข่ายของนายหน้าในการที่จะเชื่อมต่อการทำงานกับเจ้าหน้าที่ของรัฐไว้ในหน้าที่ 49 ของการศึกษาเรื่อง Brokers and Labor Migration from Myanmar: A Case Study from Samut Sakorn โดยได้อธิบายไว้ว่า เครือข่ายของนายหน้าจะมีทั้งนายหน้ารายย่อยที่ช่วยดำเนินการเรื่องการออกเอกสารปลอม นายหน้ารายย่อยที่ช่วยดำเนินการขนส่งแรงงานข้ามแดน นายหน้าที่ช่วยไกล่เกลี่ยกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ และนายหน้าที่ช่วยส่งต่อแรงงานไปยังโรงงานต่างๆ โดยที่นายหน้าเหล่านี้จะขึ้นอยู่กับหัวหน้าใหญ่ซึ่งเป็นนายหน้าที่ควบคุมและบริหารจัดการผลประโยชน์ทั้งหมด รวมถึงมีเครือข่ายความสัมพันธ์ (Connection) กับรัฐและหน่วยงานของรัฐซึ่งรวมเรียกว่า รัฐบาล (Government)

7.2.2 ในเชิงความสัมพันธ์

อ้างอิงตามกรอบแนวคิดการวิจัย (รูปที่ 3.1) ในหัวข้อที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างนายหน้าและแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาจะเกิดขึ้นภายใต้โครงสร้างของระบบตลาดแรงงานระหว่างประเทศ โดยที่นายหน้าและแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาจะมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ทั้งการแลกเปลี่ยนที่เป็นตัวเงินและที่มิใช่ตัวเงิน อันเป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ความเห็นอกเห็นใจ รวมถึงความเชื่อใจที่มีต่อกัน ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้เห็นว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่ชุมชนไวด้า หมู่ที่ 7 ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี นิยมใช้บริการนายหน้าในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยที่นายหน้าตามคำบอกเล่าของแรงงานเหล่านี้จะมีทั้งนายหน้าที่เป็นคนเมียนมา ซึ่งอยู่ในหมู่บ้านเดียวกันหรือชุมชนเดียวกันกับแรงงานและเคยทำงานในประเทศไทยมาก่อน รวมถึงนายหน้าที่เป็นคนไทยซึ่งช่วยพวกเขาในการกรอกเอกสารและจัดทำเอกสารต่างๆ ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมากับนายหน้าที่เป็นคนเมียนมาย่อมแตกต่างจากความสัมพันธ์ที่พวกเขามีต่อนายหน้าที่เป็นคนไทย ด้วยเหตุผลด้านบทบาทที่ทับซ้อนระหว่างกันในความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น เนื่องจากนายหน้าที่เป็นคนเมียนมานั้นมักพัฒนามาจากความเป็นญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง คนรู้จัก หรือคนในชุมชนเดียวกัน ก่อนที่

จะกลายเป็นความสัมพันธ์ในเชิงการแลกเปลี่ยนนั่นเอง ผลที่ได้จากการศึกษาในประเด็นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนและเครือข่ายสังคม ดังที่ได้อธิบายไว้ในหัวข้อที่ 2.3

ในเชิงความสัมพันธ์นั้น นายหน้ามิได้มีเพียงความสัมพันธ์ต่อแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาเท่านั้น ในการให้บริการด้านต่างๆ นายหน้าจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กับนายจ้างและเจ้าหน้าที่ของรัฐร่วมด้วย ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างนายหน้าและนายจ้างมักออกมาในรูปของผลประโยชน์ต่างตอบแทน ดังจะเห็นได้จากการที่นายจ้างเลือกใช้บริการนายหน้าเพื่อนำเข้าแรงงานมาแบบผิดกฎหมาย เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่าย นายจ้างได้แรงงานในราคาถูก ในขณะที่เดียวกันนายหน้าก็ได้ค่าตอบแทนจากการให้บริการ ซึ่งค่าตอบแทนดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างกัน ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างนายหน้าและเจ้าหน้าที่ของรัฐมักจะออกมาในรูปของการยินยอมเสียผลประโยชน์บางอย่างเพื่อแลกกับการอำนวยความสะดวกในการทำงาน กล่าวคือ ในกรณีนี้นายหน้ามักจะเป็นฝ่ายที่ต้องยอมเสียเปรียบ เนื่องจากความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนี้มีเรื่องของอำนาจเข้ามาเกี่ยวข้อง

7.2.3 ประเภทและบทบาทของนายหน้า

บทบาทของนายหน้านั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนมาจากการรับรู้ตนเองของนายหน้า การแสดงออกและการปฏิบัติต่อแรงงานเมียนมาของนายหน้าแต่ละคนจึงไม่เหมือนกัน ดังกรณีของแรงงานจิตอาสา “ที่ลอย” ที่แม้ว่าจะรู้สึกไม่ดีเมื่อถูกเรียกว่า “นายหน้า” เพราะคำนี้สื่อความหมายต่อการรับรู้ในทางลบ แต่เขาเองก็ไม่ได้ปฏิเสธความเป็นนายหน้าของตนเอง ทั้งยังแสดงบทบาทของนายหน้าที่เป็นมากกว่านายหน้าเพื่อที่จะให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ แก่แรงงานเมียนมาที่เขาให้บริการด้วย ในส่วนของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่ชุมชนไวด้า หมู่ที่ 7 ตำบลแสนตอ อำเภอกำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี ที่เข้าร่วมให้สัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่ก็มีประสบการณ์ที่ดีต่อการให้บริการของนายหน้า และไม่ได้ถูกกดขี่ข่มเหงจากนายหน้าดังเช่นที่สื่อส่วนใหญ่นำเสนอ

สำหรับประเภทของนายหน้าที่พบในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นายหน้านำพาข้ามพรมแดน นายหน้าขนส่งไปยังโรงงาน นายหน้าเคลียร์เจ้าหน้าที่รัฐ นายหน้าขึ้นทะเบียนและทำบัตรประกันสุขภาพ นายหน้าพาไปโรงพยาบาล (นายหน้าสุขภาพ) นายหน้าส่งเงินกลับบ้าน นายหน้า Sub-contractor ซึ่งตรงกับประเภทของนายหน้าที่ระบุไว้ในการศึกษาของ Sakaew and Tangpratchakoon (2009) และการศึกษาของ จตุรงค์ บุญรัตนสุนทร (2018) แต่ไม่พบนายหน้าบางประเภท ได้แก่

นายหน้าส่งคนกลับประเทศ (Repatriation Agents) นายหน้าซึ่งเป็นคนในชุมชนซึ่งเป็นจุดผ่านหรือจุดพักของการอพยพเคลื่อนย้ายเหยื่อ และนายหน้านำพาเหยื่ออพยพไปยังที่ต่างๆที่มีความต้องการซึ่งอาจเป็นผลมาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเล็กและไม่ใช่ตัวแทนของประชากร รวมถึงบริบทเชิงพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน ทำให้ไม่พบข้อมูลเหล่านี้ สำหรับนายหน้าค้ามนุษย์ (Human Trafficking Agent) มีการกล่าวถึงโดยเจ้าหน้าที่ขององค์กรภาคประชาสังคมในพื้นที่ แต่ไม่ใช่ประสบการณ์ตรงของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้าร่วมการวิจัย ประกอบกับข้อจำกัดด้านขอบเขตและระยะเวลาในการวิจัย ผู้วิจัยจึงมิได้ทำการสัมภาษณ์เพิ่มเติม ทั้งนี้ ในการวิจัยครั้งนี้ได้พบประเภทของนายหน้ารายย่อยเพิ่มเติมมาอีก 2 ประเภทคือ นายหน้ากรอกเอกสาร และนายหน้าค้าประกัน (ศึกษาเพิ่มเติมได้จาก ตารางที่ 5.2)

7.2.4 วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา

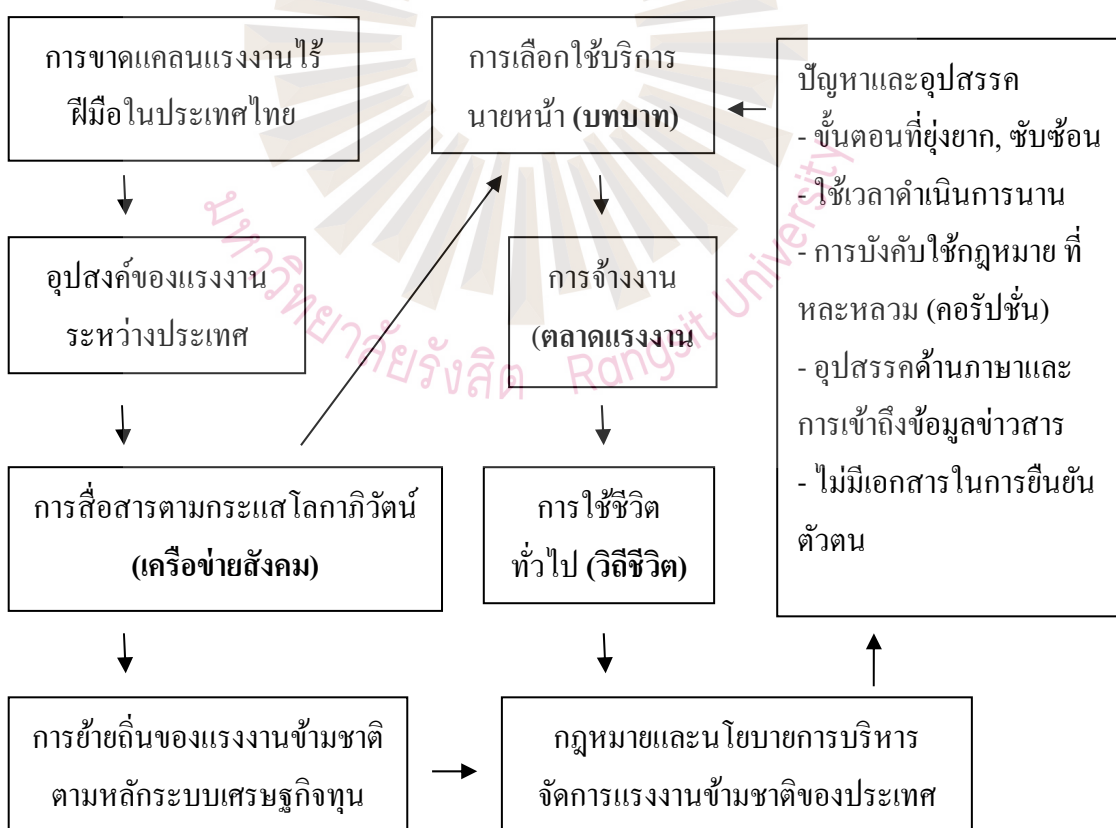
จุดเริ่มต้นของวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่ชุมชนไวด้า หมู่ที่ 7 ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เกิดจากความต้องการย้ายถิ่นจากสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาเพื่อเข้ามาหางานทำในประเทศไทย เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีฐานะยากจนและมีชีวิตที่ลำบากในประเทศบ้านเกิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์ (2557) ในประเด็นของจุดเริ่มต้นของวิถีชีวิตการทำงานของแรงงานเมียนมา ซึ่งในการศึกษาดังกล่าวระบุไว้ว่า ความยากจนคือจุดเริ่มต้น ด้วยความต้องการเงินจึงต้องเข้ามาหางานทำในประเทศไทย โดยที่จะได้รับการชักชวนและได้รับคำแนะนำจากคนใกล้ชิดให้เดินทางเข้ามาทำงานเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยในประเภทงานที่หนัก

วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่ชุมชนไวด้าถือเป็นการผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมดั้งเดิมแบบเมียนมาและวัฒนธรรมแบบไทย โดยที่แรงงานเหล่านี้มีงานทำและมีที่พักอาศัยเป็นหลักแหล่ง มีการรวมตัวและปฏิสัมพันธ์กันระหว่างคนในพื้นที่ โดยเฉพาะในกลุ่มของเพื่อนแรงงานเมียนมาด้วยกันเอง เกิดเป็นวิถีชุมชนของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ซึ่งมีความเข้มแข็งและสามารถสร้างอัตลักษณ์ รวมถึงได้รับการยอมรับในระดับที่ค่อนข้างดีจากกลุ่มคนไทยที่ต้องอยู่อาศัยร่วมกันในพื้นที่ดังกล่าว ผู้วิจัยไม่พบประเด็นของการละเมิดสิทธิต่างๆ ดังที่ระบุไว้ในกรณีศึกษาเรื่อง “ชีวิตแรงงานข้ามชาติของชุมชนชนบทไทย กรณีศึกษาแรงงานสัญชาติเมียนมาในชุมชนตำบลโคกขาม จังหวัดสมุทรสาคร” ของ ปรีดา รอดนวล (2550) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากชุมชนไวด้ามีเครือข่ายสังคมที่แน่นแฟ้นและเข้มแข็ง มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในด้านต่างๆ ทำให้การปรับตัวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาอยู่ในพื้นที่นี้ค่อนข้างเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว

รวมถึงสภาพพื้นที่ของจังหวัดกาญจนบุรีที่มีความแตกต่างจากจังหวัดสมุทรสาคร แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาจึงได้รับการปฏิบัติที่ไม่เหมือนกันจากคนไทยในพื้นที่

นอกเหนือจากการศึกษาเกี่ยวกับประเภทของนายหน้าแล้ว การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ยังชี้ให้เห็นถึงบทบาทในอีกด้านหนึ่งของนายหน้า ซึ่งแตกต่างไปจากบทบาทในรูปแบบเดิมที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ดังที่คนทั่วไปรับรู้ ทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในพื้นที่ที่ไม่ใช่เมืองอุตสาหกรรมและไม่ติดชายทะเล ซึ่งแตกต่างไปจากการวิจัยส่วนใหญ่ที่มักจะเลือกศึกษาในพื้นที่เหล่านี้ รวมถึงมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายหน้าและแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาด้วย ซึ่งจะช่วยให้สามารถเข้าใจปรากฏการณ์นายหน้าในมุมที่แตกต่างออกไปจากการศึกษาที่มีมาก่อนหน้านี้

จากการศึกษาปรากฏการณ์นายหน้าในพื้นที่ชุมชนไวด้า ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี นำไปสู่การอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ตามรูปที่ 7.2



รูปที่ 7.2 แสดงวงจรของปรากฏการณ์นายหน้า

7.2.5 ข้อสรุปที่ได้จากการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งข้อวิพากษ์ (Thesis) ไว้ว่า “แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย มีข้อจำกัดด้านภาษาและไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ จึงมีนายหน้าเข้ามาแสวงหาประโยชน์ในส่วนนี้” ซึ่งเป็นข้อวิพากษ์ที่ตั้งอยู่บนฐานคิดที่ว่า นายหน้าเป็นเพียงผู้ที่เข้ามาขูดรีด เอามูลค่าส่วนเกินออกไปจากตลาดแรงงาน แต่ในขณะเดียวกันการใช้ชีวิตประจำวันของแรงงานเมียนมา ในสังคมไทย ยังจำเป็นต้องพึ่งพานายหน้าและได้รับการอำนวยความสะดวกจากนายหน้าในด้านต่างๆ โดยมีหลักฐานที่ยืนยันได้จากงานวิจัยต่างๆที่ได้ดำเนินการมาก่อน จึงอาจสะท้อนว่า ข้อวิพากษ์ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ อาจไม่เป็นความจริง ผู้วิจัยจึงได้ตั้งข้อคิดเห็นแย้งต่อข้อวิพากษ์ (Anti-Thesis) ว่า “ด้วยข้อจำกัดด้านภาษาและการเข้าไม่ถึงข้อมูลข่าวสารของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา นายหน้าจึงอาสาเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาเหล่านี้” กล่าวคือ นายหน้าเข้ามาแสดงบทบาทของคนกลางเพื่อช่วยจัดการในเรื่องต่างๆที่แรงงานเมียนมาไม่สามารถจัดการได้ด้วยตนเอง หรืออาจจะจัดการเองได้แต่มีค่าใช้จ่ายสูงกว่าที่จะจ่ายให้นายหน้า

ทั้งนี้ ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมิได้เป็นไปตามข้อวิพากษ์เดิมที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เนื่องจากนายหน้ามิได้เป็นเพียงผู้ที่ต้องการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานเมียนมา โดยพบว่า บทบาทของนายหน้าในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ไม่ใช่บทบาทของนายหน้าตามที่สังคมกำหนด แต่เป็นบทบาทที่เชื่อมโยงกับความสัมพันธ์และเครือข่ายทางสังคม การรับรู้ตนเอง และความรู้สึกเอื้ออาทรต่อเพื่อนแรงงานด้วย แต่หากจะมองว่าสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นไปตามข้อคิดเห็นแย้งต่อข้อวิพากษ์ก็อาจไม่ใช่เสียทีเดียว เนื่องจากการใช้บริการของนายหน้านั้นล้วนมีราคาและแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาก็ต้องพร้อมที่จะอยู่บนความเสี่ยงบางประการในการตัดสินใจเลือกใช้บริการของนายหน้า อาทิ ความเสี่ยงจากการถูกหลอก ความเสี่ยงจากการถูกจับกุม ความเสี่ยงจากการถูกทารุณกรรม เป็นต้น จึงนำไปสู่ผลการสังเคราะห์ (Synthesis) ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ว่า “ด้วยข้อจำกัดด้านภาษาและการเข้าไม่ถึงข้อมูลข่าวสารของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา นายหน้าจึงถือโอกาสเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาและได้รับประโยชน์จากช่องว่างที่เกิดขึ้นนี้”

จากข้อค้นพบและการอภิปรายผลข้างต้น ผู้วิจัยจะขอตอบคำถามการวิจัยที่ว่า “ทำไมนายหน้าจึงมีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของแรงงานเมียนมา?” ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) แรงงานเมียนมาเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความต้องการเฉพาะ มีปัญหาด้านภาษาและการสื่อสารมาก โดยที่ในการทำงานและการใช้ชีวิตของแรงงานเมียนมาในประเทศไทยนั้น นอกเหนือจากการที่ต้องหาข้อมูลข่าวสารและทำความเข้าใจในขั้นตอนการบริการต่างๆแล้ว การสื่อสารก็ถือเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น แรงงานเมียนมาที่ยังไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์

จำกัดในประเทศไทยจึงเลือกใช้บริการของนายหน้า ในขณะที่แรงงานเมียนมาที่มีประสบการณ์ในประเทศไทยมาแล้ว และมีความเข้าใจในระบบบริการต่างๆก็ผันตัวไปเป็นนายหน้าเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่แรงงานคนอื่นๆ โดยใช้ความสามารถด้านภาษาและข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและเพื่อนร่วมวัฒนธรรม

2) แรงงานเมียนมาที่ตัดสินใจเข้ามาทำงานและตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยนั้นต้องประสบกับความเสียด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและนโยบาย การถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง การถูกจับกุมโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือแม้แต่ความเสี่ยงในการถูกหลอกลวงในเรื่องที่ขาดความรู้ความเข้าใจ สิ่งเหล่านี้ทำให้แรงงานเมียนมาเลือกที่จะใช้บริการนายหน้า ซึ่งส่วนมากจะเป็นนายหน้าที่ได้รับคำแนะนำต่อกันมา ทั้งจากเครือข่าย เพื่อนฝูง หรือบุคคลที่อยู่ในชุมชนเดียวกัน นายหน้าจึงเปรียบเสมือนผู้ที่เข้ามาช่วยแก้ไขปัญหและทำให้วิถีชีวิต (การดำเนินชีวิต) ในประเทศไทยมีความสะดวกสบายยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น กรณีการโอนเงินกลับประเทศของแรงงานเมียนมาที่ถูกลอบเข้าเมืองมาอย่างผิดกฎหมายถือเป็นสิ่งที่กระทำได้ยากมากหากปราศจากนายหน้า เป็นต้น

3) บทบาทของนายหน้าที่พบในพื้นที่ชุมชนไวต้า หมู่ที่ 7 บ้านหัวพงษ์ ตำบลแสนตอ อำเภอกำมะนา จังหวัดกาญจนบุรี ไม่ได้เป็นเพียงบทบาทที่เกิดขึ้นในมิติของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ แต่เป็นบทบาทที่มีมิติของโครงสร้างความสัมพันธ์ มิติของการปฏิสัมพันธ์ รวมถึงมิติของการรับรู้ตนเอง ดังเช่นตัวอย่างของนายหน้าจิตอาสา เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ทำให้นายหน้าสำหรับการวิจัยนี้มีบทบาทที่มากกว่าการเป็นนายหน้า มีการขยายขอบเขตแห่งบทบาทไปสู่การเป็นผู้อุปถัมภ์เสมือนพ่อที่คอยดูแลลูก เป็นต้น ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากลักษณะความเป็นชุมชนของชุมชนไวต้า ซึ่งถือเป็นชุมชนที่มีความเหนียวแน่น มีเครือข่ายทางสังคมและทุนทางสังคมที่ดี ทำให้งานเมียนมาที่เข้ามาทำงานและอยู่อาศัย สามารถที่จะใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุข และทำให้นายหน้าในฐานะสมาชิกหนึ่งของชุมชนนี้ พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือแรงงานด้วยความเอื้ออาทรเช่นกัน

7.3 ข้อเสนอแนะ

7.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

7.3.1.1 ทุกหน่วยงานของรัฐควรมีบริการล่ามแปลภาษาแก่แรงงานเมียนมาที่เข้ามาติดต่อขอรับบริการ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและเพิ่มการเข้าถึงทั้งในส่วนของข้อมูลและบริการของรัฐไทย และหากสามารถดำเนินการได้จริงก็จะเป็นการควบคุมและลดจำนวนของนายหน้าในทางหนึ่งด้วย เนื่องจากประเด็นสำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติต้องใช้บริการของนายหน้าก็คืออุปสรรคทางด้านภาษานั้นเอง

7.3.1.2 การปรับทัศนคติที่มีต่อคำว่า “นายหน้า” ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ หลายฝ่ายพยายามที่จะกีดกันนายหน้าออกไปจากระบบต่างๆ แต่แท้จริงแล้วนายหน้าถือว่ามี ความสำคัญกับแรงงานข้ามชาติอย่างมาก ทั้งในแง่ของการทำงานและการใช้ชีวิตทั่วไป ดังนั้น แทนที่รัฐบาลไทยจะพยายามขจัดกลุ่มคนเหล่านี้ เพื่อแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัญหาการค้ามนุษย์ รัฐบาลควรหันกลับมาศึกษาการให้บริการและบทบาทของนายหน้าอย่างจริงจัง ยอมรับในการมีอยู่ ของกลุ่มคนเหล่านี้และสนับสนุนการพัฒนาให้กลายเป็นกลุ่มผู้ให้บริการที่มีคุณภาพในอนาคต ให้ได้

7.3.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.2.1 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างแรงงานไทยที่มีการลักลอบย้ายถิ่นไป อยู่ในประเทศอื่นกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่ลักลอบย้ายถิ่นเข้ามาอยู่ในประเทศไทย เพื่อให้ทราบว่า แรงงานทั้งสองกลุ่มนี้ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

7.3.2.2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับนายหน้าแรงงานในบริบททางเศรษฐกิจและการ เป็นระบบเศรษฐกิจนอกกฎหมาย เพื่อให้ทราบว่า ประเทศไทยต้องสูญเสียรายได้ในส่วนนี้จาก ระบบเศรษฐกิจไทยมาก-น้อยเพียงใด รวมถึงค้นหาแนวทางในการบริหารจัดการเชิงรายได้ของ นายหน้าแรงงาน

7.3.2.3 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายการฟอกเงินที่เกี่ยวข้องกับการโอนเงิน กลับประเทศของแรงงานเมียนมา รวมถึงความเชื่อมโยงและบทบาทของนายหน้าในกระบวนการ ฟอกเงินที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางในการลดการกระทำผิดที่เกี่ยวเนื่องในประเด็นดังกล่าว

7.4 ข้อจำกัดที่สำคัญ

7.4.1 จังหวัดกาญจนบุรีไม่ใช่เมืองอุตสาหกรรม และไม่ใช่จังหวัดติดชายทะเล ดังนั้น บริบทของสถานการณ์แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรีจึงอาจมี ความแตกต่างจากพื้นที่อื่นๆ ได้

7.4.2 เนื่องจากปัญหาด้านการสื่อสารระหว่างผู้วิจัยกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่ เข้าร่วมให้การสัมภาษณ์ในระหว่างการวิจัยครั้งนี้ แม้ว่าจะมีการใช้ล่ามร่วมด้วยก็ตาม แต่ผู้วิจัยก็ไม่สามารถเข้าใจสิ่งที่แรงงานเหล่านี้สื่อสารออกมาได้ทั้งหมด รวมถึงไม่แน่ใจว่า สิ่งที่ล่ามแปลนั้นถูกต้อง ครบถ้วนตรงตามความต้องการของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาหรือไม่

บรรณานุกรม

- กมลเศ โปธิกนิษฐ, พัชรินทร์ สิริสุนทร, และ วัชรพล พุทธรักษา. (2560). แรงงานข้ามชาติกับการทำให้เป็น “สัตว์-เศรษฐกิจ” ภายใต้ภาวะการถูกกดทับ: กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 13(2), 99-119.
- กรมประชาสัมพันธ์. (2558). *บทความพิเศษตัวเลขแรงงานข้ามชาติ*. สืบค้น 28 พฤศจิกายน, 2561, จาก http://www.asean thai.net/mobile_detail.php?cid=4&nid=1019.
- กรมประชาสัมพันธ์. (2559). *การค้าชายแดน" นิยาม ความหมาย ความสำคัญ*. สืบค้น 21 มิถุนายน, 2561, จาก http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=5585&filename=index
- กระทรวงการต่างประเทศ. (2556). *บันทึกการเดินทางอาเซียน (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2549). *สถานการณ์ความมั่นคงของมนุษย์ระดับประเทศประจำปี 2549*. กรุงเทพฯ : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2560). *การศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานในประเทศไทย ช่วงปี 2560-2564*. กรุงเทพฯ : สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- กระทรวงแรงงาน. (2559). *ปัญหาการค้ามนุษย์*. สืบค้น 1 สิงหาคม, 2561, จาก http://www.mol.go.th/content/human_trafficking.
- กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน. (2560). *ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงาน.
- กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว. (2560). *สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือที่ราชอาณาจักร ประจำเดือน เมษายน 2560*. สืบค้น 4 พฤษภาคม, 2562, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/a8b24dbc15d4e304a9db2c2d013fe808.pdf
- กรุงเทพธุรกิจ. (2560). *เตือนนายจ้างอย่าใช้บริการจัดหาแรงงาน จากนายหน้าเถื่อน*. สืบค้น 31 กรกฎาคม, 2561, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/766944>
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2555). การจำแนกประเภทแรงงานข้ามชาติ จากพม่า กัมพูชา และลาว. *จดหมายข่าวประชากรและการพัฒนา มหาวิทยาลัยมหิดล*, 33(1), 1-2.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- กฤตยา อาชวนิจกุล และ กุลภา วจนสาระ. (2552). รายงานการวิจัยเรื่อง การจ้างงานแรงงานข้ามชาติ ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพ สำหรับคนต่างชาติ. กรุงเทพฯ : องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2542). การวิเคราะห์สื่อ : แนวคิดและเทคนิค (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : อินฟินิตี้เพรส.
- กิติพัฒน์ นนทปัทมะคุลย์. (2549). ทฤษฎีวิพากษ์ในนโยบายและการวางแผนทางสังคม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กิติพัฒน์ นนทปัทมะคุลย์. (2550). การวิจัยเชิงคุณภาพในสวัสดิการสังคม: แนวคิดและวิธีวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กุลภา วจนสาระ และ กฤตยา อาชวนิจกุล. (2555). ประชากรและสังคม 2555: ประชากรชายขอบ และความเป็นธรรมในสังคมไทย. นครปฐม : สถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เกตุขพรรณ คำฟูฒ. (2550). การนำเข้าแรงงานลาวในจังหวัดสงขลา: กระบวนการ ปัญหา และผลที่เกิดขึ้น. สืบค้น 20 มิถุนายน, 2560, จาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/51843>.
- เกียรติศักดิ์ พลมณี . (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี. จันทบุรี: สำนักงานจัดหางานจังหวัดจันทบุรี.
- จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร. (2561). การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในประเทศไทยและความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาอีสเทอร์น, 12(1), 235-251.
- จารุพร เฟิงสกุล. (2545). ความคาดหวังของผู้นำชุมชนต่อบทบาทนักพัฒนาในการสร้างเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชนพื้นที่การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อเผชิญปัญหาวิกฤตภาคใต้ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- จิราลักษณ์ จงสถิตมัน. (2549). สังคมสงเคราะห์กลุ่มชน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. (2557). ลัทธิเศรษฐกิจการเมือง (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชมนาท รัตนมณี และคณะ. (2547). แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชยันต์ ต้นติวัตตการ. (2550). *เศรษฐศาสตร์จุลภาค : ทฤษฎีและการประยุกต์*.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชาย โปธิสิตา. (2559). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 7).
กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งฯ.
- เชษฐา พวงหัตถ์. (2558). การพัฒนาผ่านข้อถกเถียงทางทฤษฎี. *วารสารพัฒนาสังคม*, 17(1),
135-151.
- ไชยรัตน์ เจริญสิน โอปาร. (2554). *วาทกรรมการพัฒนา: อำนาจ ความรู้ ความจริง เอกลักษณะ และ
ความเป็นอื่น* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : วิชาษา.
- ณพัศ เนติวรรณนะ. (2558). *การค้ำนุญย์ในประเทศไทย* (Unpublished Doctoral dissertation).
มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- ณัฐนันท์ ทองทรัพย์. (2559). นโยบายการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัย
เวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(3), 84-90.
- ณัฐพล ลิปพันช์. (2554). *บันทึกความเข้าใจ และบันทึกข้อตกลง: อำนาจ และระบบในการขับเคลื่อน
กระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำนุญย์ กรณีศึกษาจังหวัดชายแดนระหว่าง
ประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว* (Unpublished Doctoral
dissertation). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง. (2556). *ชุมชน*. สงขลา : บริษัทนำศิลป์โฆษณา จำกัด.
- ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์ และ จูติมา ชูเชิด. (2556). *บทบาทของตลาดแรงงานกับความสามารถในการ
แข่งขันของไทย*. สืบค้น 24 เมษายน, 2562, จาก [https://www.bot.or.th/Thai/Monetary
Policy/ArticleAndResearch/SymposiumDocument/Paper2_Thai_2556.pdf](https://www.bot.or.th/Thai/Monetary Policy/ArticleAndResearch/SymposiumDocument/Paper2_Thai_2556.pdf).
- เต็มดวง เจริญสุข. (2532). *การบริหารบุคคลภาครัฐ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เทียมจิตร พวงสมจิตร. (2553). ความจริงกับวาทกรรม: เรื่องราว เรื่องเล่าในสังคม.
วารสารไทยคดีศึกษา, 7(2), 1-6.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2560). *เล่ห์หน้าหน้าแรงงานเถื่อน*. สืบค้น 31 กรกฎาคม, 2561, จาก
<https://www.thairath.co.th/newspaper/columns/988640>
- ชนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2552). *สถานภาพองค์ความรู้ของแนวคิดเครือข่ายทางสังคม (State of
Knowledge of Social Network Concept)*. สืบค้น 5 พฤษภาคม, 2562,
จาก <http://v-reform.org/u-knowledge-categories/u-knowledge-social/>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์. (2558). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. สืบค้น 13 มีนาคม, 2562, จาก [http://fuangfah.econ.cmu.ac.th/teacher/thanes/files/Book%20Econ%240%20\(2015\).pdf](http://fuangfah.econ.cmu.ac.th/teacher/thanes/files/Book%20Econ%240%20(2015).pdf).
- ธโสธร ตู้ออกคำ. (2559). แนวคิด ทฤษฎี ตัวแบบ และแนวทางการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ: การจัดกลุ่มทางความคิดและสาระสำคัญจากแนวคิดกระแสหลักช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 20. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 7(2), 118-151.
- ธิติวีร์ สัตยธิดอริย. (2552). *การแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างโดยใช้แรงงานต่างด้าว* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- นนทพันธ์ นูริตมนต์. (2549). *วิธีชีวิตแรงงานประมงต่างด้าว: กรณีศึกษาลูกเรือประมงสัญชาติเมียนมาร์ในชุมชนชาวประมงปากน้ำหลังสวน จังหวัดชุมพร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์. (2557). *วิถีชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นราทิพย์ ชูติวงศ์. (2539). *ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์จุลภาค*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล นิราทร. (2555). *การย้ายถิ่นของแรงงานในอาเซียน: กรณีแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทย*. สืบค้น 7 สิงหาคม, 2561, จาก <http://www.polsci.tu.ac.th/fileupload/39/53.pdf>.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2558). เครื่องขายสังคัมในสังคัมเครื่องขาย. *วารสารวิจัยสมาคมห้องสมุดฯ*, 8(2), 119-127.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2549). *วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศพม่าในพื้นที่กรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติในโครงการสอนภาษาไทย-อังกฤษของคณะกรรมการณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า*. สืบค้น 12 มกราคม, 2562, จาก <http://research.culture.go.th/index.php/research/bk/item/89-2012-09-14-07-32-30.html>.
- ปกป้อง จันวิทย์, สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, อิศร์กุล อุณหเกตุ, และกิตติพงษ์ สนธิสัมพันธ์. (2557). *โครงการวิเคราะห์และติดตามร่างกฎหมาย*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ).
- ประชา วสุประสาท. (2553). *วาระนโยบายแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย: เส้นทางสู่ความสามารถในการแข่งขันระยะยาว*. กรุงเทพฯ : องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2560). โบรมเกอร์แรงงานเดือนระบาศรับกฎหมายต่างด้าว. สืบค้น 27 กรกฎาคม, 2561, จาก <https://www.prachachat.net/economy/news-11539>
- ประชาไท. (2555). วันแรงงานข้ามชาติ 2012: พัฒนาการกรณนโยบายจัดการแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านในประเทศไทย. สืบค้น 14 ธันวาคม, 2555, จาก <https://prachatai.com/journal/2012/12/44219>.
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. (2557). เศรษฐศาสตร์การเมือง และทฤษฎีสังคมวิพากษ์.
 ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรีดา รอดนวน. (2550). ชีวิตแรงงานข้ามชาติของชุมชนชนบทไทย กรณีศึกษาแรงงานสัญชาติเมียนมาร์ในชุมชนโคกขาม จังหวัดสมุทรสาคร (Unpublished Master's thesis).
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- บึงปอนด์ รักอำนาจกิจ. (2552). บทสังเคราะห์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการ และแรงกดดันในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- พรรษา สิริมาจันทร์. (ม.ป.ป.). ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย 3 สัญชาติในประเทศไทย.
 สืบค้น 5 มีนาคม, 2561, จาก <http://www.nsc.go.th/Download3/>.
- เฟার্থ, ซีมอน และคณะ. (2558). เศรษฐศาสตร์กับสังคมประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท.
- ภัทรา วรลักษณ์ และมณีนมัย ทองอยู่. (2560). ความสัมพันธ์ข้ามชาติของแรงงานลาวในจังหวัดขอนแก่น. วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง, 13(1), 149-170.
- มงคลราช ศิริสม. (2559). มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานสัญชาติเมียนมาร์ กัมพูชา และลาว ที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 7(2), 78-90.
- มติชน. (2562). கட. เร่งใช้ประโยชน์เขตเศรษฐกิจพิเศษด่านเจดีย์สามองค์-พุน้ำร้อน. สืบค้น 30 มีนาคม, 2562, จาก https://www.matichon.co.th/news-monitor/news_1430180.
- มติชนออนไลน์. (2560). เดือนนายจ้างอย่าใช้โบรมเกอร์เถื่อน ! นำเข้าต่างด้าวผิดกม. เสี่ยงข้ามมนุษย์ไม่รู้ตัว. สืบค้น 9 กรกฎาคม, 2561, จาก https://www.matichon.co.th/news-monitor/news_599163

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มาลี สันถาวรรัตน์. (2560). การบริหารจัดการระบบประกันสุขภาพและบริการสุขภาพที่เหมาะสมสำหรับแรงงานข้ามชาติหลังการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติ พ.ศ. 2555. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ยอดขวัญ เรืองรัตน์. (2547). ความคาดหวังของผู้รับบริการต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาล : กรณีศึกษาโรงพยาบาลพญาไท 1 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. (2553). การศึกษาแบบกรณีศึกษา: Case Study. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 33(4), 42-50.
- ยุภาพร युภาศ. (2561). กระบวนการค้ำนุษย์ของแรงงานข้ามชาติลาวในจังหวัดมหาสารคาม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 37(3), 124-131.
- รวีวรรณ แพทย์สมาน. (ม.ป.ป.). การศึกษาของเด็กไร้สัญชาติตามนโยบายเรียนฟรี 15 ปี ในประเทศไทย. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย มหาวิทยาลัยบูรพา, 9(3), 235-271.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญพัฒนา.
- รุ่งตะวัน อ่วมอินทร์. (2558). มอง “เสรีนิยมใหม่” ในมุมมองมานุษยวิทยา. จดหมายข่าว ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน), 17(84), 4-9.
- ลอยลม ประเสริฐศรี. (2557). บทบาทของรางวัลนำจับและการลงโทษต่อการแก้ปัญหาคอรัปชั่นภายหลัง-กระทำความผิด: การทดลองทางเศรษฐศาสตร์ในห้องปฏิบัติการ. วารสารเศรษฐศาสตร์ธรรมศาสตร์, 29(1), 95 - 127.
- วันัญญา พงษ์ทรัพย์. (2558). อุปสรรคการทำธุรกรรมโอนเงินกลับประเทศของแรงงานเมียนมาร์ผ่านระบบธนาคารพาณิชย์ภายใต้มาตรการออกใบอนุญาตทำงานของประเทศไทย (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วัชรพล พุทธิรักษา. (2559). เศรษฐกิจเสรีกับรัฐที่เข้มแข็ง: บทบันทึกบางประการว่าด้วยรัฐ. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 22(1), 1-25.
- วารุณี พิศการณ์ และ บุษกร ถาวรประสิทธิ์. (2560). การเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานของแรงงานเมียนมาร์ในอุตสาหกรรมประมง อำเภอเมือง จังหวัดระนอง. วารสารปริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ, (ฉบับพิเศษ), 156-163.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิจิตร ประพงษ์. (2561). การย้ายถิ่นแบบชั่วคราวแต่ยาวนานของแรงงานแบบผิดกฎหมายใน
ฝรั่งเศส. *วารสารพัฒนศาสตร์*, 1(2), 206-240.
- ศิบดี นพประเสริฐ. (2558). การค้ามนุษย์ในไทย. *จุดสารความมั่นคงศึกษา*, 1(2), 1-40.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อุทยาน. (2559). การจัดการแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย 3 สัญชาติของ
ไทย: การสำรวจทางกฎหมาย นโยบาย และทางเลือก. *วารสารรัฐศาสตร์และ
รัฐประศาสนศาสตร์*, 7(1), 49-74.
- ศิริไฉ ชยางกูร. (2555). *แรงงานข้ามชาติกับความต้องการดูแลผู้สูงอายุในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก. (2560). *สถานการณ์ตลาดแรงงานภาคตะวันตก
ไตรมาส 2 ปี 2560 (เม.ย. – มิ.ย.)*. กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- ชัยรัฐมัย ธรรมบุษดี. (2555). *เศรษฐกิจการเมืองว่าด้วยสวัสดิการสำหรับแรงงานข้ามชาติ:
กรณีศึกษาแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรปราการ* (Unpublished Master's thesis).
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ชัยรัฐมัย ธรรมบุษดี. (2556). ชนชั้นแรงงานเลี้ยง กลุ่มคนชายขอบบนศูนย์กลางทุนนิยมเสรีนิยม
ใหม่. *วารสารสังคมศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 43(2), 157-172.
- สมใจ ลักษณ์ะ. (2542). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือสถาบัน
ราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมบัติ ชำรงธัญวงศ์. (2559). สหวิทยาการเพื่อการวิจัยและพัฒนา กับมุมมองในการพัฒนาการเมือง.
วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 3(1), 35-48.
- สมพงศ์ สระแก้ว. (2552). *ถอดประสบการณ์: การค้ามนุษย์ในรูปแบบของแรงงานและการ
ดำเนินการช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์*. สืบค้น 22 เมษายน, 2562,
จาก <https://prachatai.com/journal/2009/09/25948>.
- สร้อยมาศ รุ่งมณี. (2560). จริยธรรมในการอยู่ร่วมกันและการจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านของ
ผู้ประกอบการขนาดเล็ก-กลางในชุมชนริมแม่น้ำแม่กลอง. *วารสารมนุษยศาสตร์
สังคมศาสตร์*, 34(2), 192-216.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2550). *ทฤษฎีสังคมวิทยา เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น*
(พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรี. (2562). *ข้อมูลแรงงานต่างด้าว เดือน พฤษภาคม 2562*.
 กาญจนบุรี : สำนักงานจัดหางานจังหวัด.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรี. (2560). *แรงงานต่างชาติ*. สืบค้น 5 เมษายน, 2561, จาก
<http://kanchanaburi.go.th/au/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). *การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย*.
 สืบค้น 8 กุมภาพันธ์, 2562, จาก
https://library2.parliament.go.th/ejournal/content_af/2560/dec2560-1.pdf.
- สิริรัฐ สุกันธา. (2557). *การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตภาคเหนือตอนบน
 ของประเทศไทย*. สืบค้น 1 สิงหาคม, 2561, จาก
http://www.econ.cmu.ac.th/econmag/journals/issue18-3_3.pdf.
- สุชาดา ทวีสิทธิ์, มาลี ตันสุวรรณ และศุทธิดา ชวนวัน. (2556). *ประชากรและสังคม 2556: ประชากร
 และสังคมในอาเซียน ความท้าทายและโอกาส*. นครปฐม : สถาบันประชากรและสังคม
 มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุชาติ จุฑาสมิตร. (2522). *ผลประโยชน์ วัตถุประสงค์ และนโยบายของชาติ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.
- สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และ นรินทร์ สังข์รักษา. (2560). รูปแบบวิถีชีวิตของแรงงานต่างด้าว
 สัญชาติเมียนมาร์ในพื้นที่เขตคลองสามวา. *วารสาร Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย
 สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(3), 2420-2439.
- สุทธิลักษณ์ แสงสุวรรณ. (2558). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง สิทธิแรงงานและความคุ้มครอง
 ทางสังคมของแรงงานข้ามชาติในอาเซียน: กรณีศึกษา นโยบายของรัฐบาลไทยต่อแรงงาน
 ข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- สุทธิวรรณ ปัญญาดี. (2557). *วิถีชีวิตแรงงานอพยพสัญชาติพม่าในชุมชนควมฉี
 เทศบาลเมืองศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี* (Unpublished Master's thesis).
 มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุเทพ สุนทรเกสัช. (2540). *ทฤษฎีสังคมวิทยาร่วมสมัย : พื้นฐานแนวความคิดทฤษฎีทางสังคมและ
 วัฒนธรรม*. เชียงใหม่ : บริษัท สำนักพิมพ์ โกลบอลวิชั่น จำกัด.
- สุพรรณิ ไชยอำพร. (2560). *ทุนทางสังคมกับการเสริมสร้างทุนมนุษย์ในเขตเมืองชายแดน
 กรณีศึกษาเปรียบเทียบประเทศไทยกับกัมพูชา*. *วารสารพัฒนาสังคม*, 19(2), 53-67.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภางค์ จันทวานิช. (2556). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2557). *ทฤษฎีสังคมวิทยา* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรชนี เคนสุโพธิ์. (2560). การศึกษาสภาพการจ้างงาน ปัจจัยจูงใจส่งเสริม และกระบวนการเข้าสู่การจ้างงานแรงงานข้ามชาติของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและบริการในจังหวัดอุดรธานีและหนองคาย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(พิเศษ), 36-58.
- เสรี ทองมาก. (2560). *นวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยคนสองถิ่น ชายแดนไทย-พม่า จังหวัดกาญจนบุรี* (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- เสาวณี จันทะพงษ์ และ กรวิทย์ ต้นศรี. (2556). *การขาดแคลนแรงงานไทย: สภาพปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข*. สืบค้น 19 มกราคม, 2562, จาก <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/ArticleAndResearch/DocumentEconomicSeminar/LabourShortage.pdf>.
- เสาวณี จันทะพงษ์, เพรงเพรา สิงหพงษ์, และกานต์ชนิด เลิศเพียรธรรม. (2561). *กระแสการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ: เข้าใจ เข้าถึง และเป็นธรรม*. สืบค้น 7 มีนาคม, 2562, จาก https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib/_/Article_7Aug2018.pdf.
- เสาวธาร โพธิ์กลัด และ อุไรรัตน์ แอ้มชูดิ. (2555). *ปัญหาของแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. สืบค้น 5 กุมภาพันธ์, 2562, จาก <http://www.thonburi-u.ac.th/journal/Document/6-11/11-1-Saowathan-Urairat.pdf>.
- หลุทัย จงวัฒนบัณฑิตย์. (2560). *การปรับเปลี่ยนนโยบายแรงงานข้ามชาติสมัยรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา* (Unpublished Master's thesis). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2550). *มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ: แนวทางสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติในเอเชียและแปซิฟิก*. กรุงเทพฯ : องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- อภิชาติ สุวรรณรัตน์ และเก็ดถวา บุญปรากฏ (2556) *ลาวพลัดถิ่น : การกลายเป็นแรงงานข้ามแดนในพื้นที่จังหวัดสงขลาใน เอกสารประกอบการประชุมภาคใหญ่วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 เรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมไทย วันที่ 10 พฤษภาคม 2556 ณ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*
สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ 134 – 141

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อภิยุทธ์ อำนาจกาญจนสิน. (2559). ชีตการแข่งขัน “WEF 2016” ประเทศไทย มีอะไรที่
ผู้ประกอบการควรรู้. สืบค้น 20 มิถุนายน, 2560, จาก
http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/article/capabilities_wef2016.pdf
- ออมสิน บุญเลิศ. (2552). วาทกรรมว่าด้วย “คนต่างด้าว” กับการกลายเป็น “คนอื่น” ของชาวไทใหญ่
พลัดถิ่น. *วารสารสังคมศาสตร์*, 21(2), 103-141.
- อังคณา เตชะโกเมนทร์. (2551). ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
วารสารแรงงานสัมพันธ์ฉบับพัฒนามาตรฐานแรงงาน, 51(4), 13-22.
- อารีย์ นัยพินิจ, ภัทรพงษ์ เกริกสกุล, และชงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2557). การปรับตัวภายใต้
กระแสโลกาภิวัตน์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 7(1), 1-12.
- โอฬาร ถิ่นบางเตียว. (ม.ป.ป.). หน่วยที่ 10: แนวคิดเศรษฐศาสตร์การเมือง. *เอกสารประกอบการ
สอน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Alexandra, Porumbescu. (2015). *Original Paper: Defining the New Economics of Labor
Migration Theory Boundaries: A Sociological-Level Analysis of International
Migration*. Retrieved August 17, 2017, from [http://cis01.central.ucv.ro/revistadestiinte
politice/files/numarul45_2015/6.%20Defining%20the%20New%20Economics%20of%
20Labor%20Migration%20Theory%20Boundaries...%20pp.%2055-64.pdf](http://cis01.central.ucv.ro/revistadestiinte
politice/files/numarul45_2015/6.%20Defining%20the%20New%20Economics%20of%
20Labor%20Migration%20Theory%20Boundaries...%20pp.%2055-64.pdf).
- Amartya, Sen. (2008). *The Idea of Justice*. Retrieved February 16, 2018, from
<http://www.hup.harvard.edu/catalog.php?isbn=9780674060470>.
- Andrew, Crane. (2011). *Modern Slavery as a Management Practice: Exploring the Conditions
and Capabilities for Human Exploitation*. Retrieved February 20, 2018, from
<http://amr.aom.org/content/38/1/49.abstract>.
- Archer, Margaret S. (2013). *Trafficking in Human Beings: Modern Slavery – A Sociological
Approach*. Retrieved February 26, 2018, from [http://www.pas.va/content/
dam/accademia/pdf/sv122/sv122-archer.pdf](http://www.pas.va/content/
dam/accademia/pdf/sv122/sv122-archer.pdf).
- Barner, John R., David, Okech and Camp, Meghan A. (2014). *Concept Paper: Socio-Economic
Inequality, Human Trafficking, and the Global Slave Trade*. Retrieved February 25, 2018,
from <http://www.mdpi.com/2075-4698/4/2/148/pdf>.
- Barthes, Ro. (1972). *Mythologies*. London : Cape.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bentham, Jeremy. (1943). *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*.
New York: Walter J. Black.
- Bill, Cooke. (2003). *The Denial of Slavery in Management Studies*. Retrieved February 20, 2018,
from https://www.researchgate.net/publication/46540413_The_Denial_of_Slavery_in_Management_Studies.
- Blau, Peter M. (1967). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Boissevain, Jeremy. (1974). *Friends of Friends : Network, Manipulators and Coalitions*. Oxford : Basil Blackwell.
- Carroll, Thomas F. (2001). Peasant federations and rural development policies in the Andes.
Policy Sciences, 33(3), 435-457.
- De Saussure, Ferdinand. (1960). *Course in General Linguistics*. London: Peter Owen.
- Emerson, Richard. (1976). *Social Exchange Theory*. London : Sage.
- Foucault, Michel. (1980). *Power/Knowled: Selected Interviews and Other Writings 1972-1977*.
New York : Pantheon Book.
- Foucault, Michel. (1982). *The Subject and Power*. Chicago: University of Chicago Press.
- Francisco, Herreros, (2004). *The Problem of Forming Social Capital. Why Trust?*.
New York: McGraw-Hill, Inc.
- Guamizo, Luis Eduardo. (2003). The Economics of Transnational Living. *International Migration Review*, 37(3), 666-699.
- Hall, Stuart. (1997). *Representation: Cultural Representations and Signifying Practices*.
London : SAGE Publications.
- Hanifan, Lyda Judson. (1920). *The Community Center*. California: Silver, Burdett,
- Harvey, D. (2005). *Spaces of neoliberalization: towards a theory of uneven geographical development*. Stuttgart: Franz Steiner Verlag. Oxford: Oxford University Press.
- Homans, George C. (1961). *Social Behavior: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt, Brace & World.
- Hubert L., Dreyfus and Paul, Rabinow. (1982). *Michel Foucault: Beyond Structuralism and Hermeneutics*. Chicago: The University of Chicago Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Huguet, Jerrold W. (Ed.). (2557). *การย้ายถิ่นของประเทศไทย ฉบับปี 2557*. กรุงเทพฯ : คณะทำงานเฉพาะเรื่องแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการย้ายถิ่นของประเทศไทย.
- Human Rights Watch. (2004). *Not Enough Graves: The War on Drugs, HIV/AIDs, and Violations of Human Rights*. New York: Human Rights Watch.
- Ian, Molho. (2013). *Theories of Migration: A Review*. Retrieved February 23, 2018, from <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-9485.1986.tb00901.x/abstract>.
- John J., Macisco, Jr. and Edward T., Pryor, Jr.. (1963). *A Reappraisal of Ravenstein's "Laws" of Migration: A Review of Selected Studies of Internal Migration in the United States*. Retrieved February 23, 2018, from <http://www.jstor.org/stable/3708238>.
- Kant, Immanuel. (1900). *Critique of pure reason*. New York : The Colonial press
- Kate, Manzo. (2005). *Modern Slavery, Global Capitalism & Deproletarianisation in West Africa*. Retrieved February 27, 2018, from <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03056240500467013>.
- Kevin, Bales. (2006). *Testing a Theory of Modern Slavery*. Retrieved February 27, 2018, from http://lastradainternational.org/lisidocs/bales_test_theory_0607.pdf.
- Keynes, Maynard, John. (1935). *The General Theory of Employment, Interest, and Money, First Harbinger Edition*. New York : Harcourt Brace Jovanovich.
- Langaney, A., Clottes, J., Guilaine, J. & Simonnet, D. (1998). *La plus belle histoire de l'homme*. Paris : Le Seuil.
- Locke, J. (1970). *Two Treatises of Government* (2nd ed.). London: Cambridge University Press.
- Lyotard, J-F. (1988). *Le postmoderne expliqué aux enfants*. Paris : La Librairie générale française.
- Marx, Karl. (1977). *Economic and Philosophic Manuscripts of 1844*. Moscow : Progress.
- MGR Online. (2560). *ขอเชิญชวนเดือนจัดหา“แรงงานสัญญา” เรียกเก็บเงิน 12,000 บาท*. Retrieved August 1, 2018, from <https://mgronline.com/qol/detail/9600000078086>
- Mill, John Stuart. (1949). *The Classical Utilitarianism*. New York : Hackett Publishing Company.
- Morgenthau, Hans J. (1948). *Politics Among nations*. New York: Knopf.
- Putnam, Robert D. (1994). *The Role of Governance in Asia*. Singapore: Utopia Press Pte Ltd.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Rae, Lindsay, Kirkpatrick, Anna and Jo En, Low. (2017). *Hardly Soft Law: The Modern Slavery Act 2015 and the Trend Towards Mandatory Reporting on Human Rights*. Retrieved February 26, 2018, from https://www.cliffordchance.com/briefings/2017/02/hardly_soft_law_themodernslaveryact2015an.html.
- Ritzer, George. (1992). *Contemporary Sociological Theory* (3rd ed). New York: McGraw-Hill, Inc.
- Rousseau, J. (1974). *The Social Contract*. New York: The New American Library.
- Russell, King. (2013). *Theories and Typologies of Migration: An Overview and a Primer*. Retrieved February 26, 2018, from https://www.researchgate.net/publication/260096281_Theories_and_Typologies_of_Migration_An_Overview_and_A_Primer.
- Sakaew, Sompong and Tangpratchakoon, Patima. (2009). *Brokers and Labor Migration from Myanmar: A Case Study from Samut Sakorn*. Retrieved January 20, 2019 from <http://www.arcnthailand.com/documents/publications/lpn-en.pdf>.
- Simmons, Alan. (1987). *Interpreting Nature Cultural Constructions of the Environment*. New York: Routledge.
- Simon, Blackburn. (1996). *The Oxford Dictionary of Philosophy*. London: Oxford University Press.
- Smith, Adam. (1991). *The Wealth of Nations*. London: David Campbell.
- Steve, New. (2015). *Modern Slavery and the Supply Chain: The Limits of Corporate Social Responsibility?*. Retrieved February 26, 2018, from http://eureka.sbs.ox.ac.uk/5847/1/REVISED_MSSCproofed1format.pdf.
- Supang, Chantavanich and Premjai, Vungsiriphisal. (2012). *Myanmar Migrants to Thailand: Economic Analysis and Implications to Myanmar Development*. Retrieved August 15, 2017, from https://www.ide.go.jp/library/English/Publish/Download/Brc/pdf/10_06.pdf.
- Terray, Emmanuel. (1999). *Sans-papiers : l'archaïsme fatal*. Paris: La Découverte.
- Thozama Mandisa, Lutyia and Mark, Lanier. (2012). *An Integrated Theoretical Framework to Describe Human Trafficking of Young Women and Girls for Involuntary Prostitution*. Retrieved February 20, 2018, from http://cdn.intechopen.com/pdfs/36964/InTechAn_integrated_theoretical_framework_to_describe_human_trafficking_of_young_women_and_girls_for_involuntary_prostitution.pdf.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Victor, Piché. (2003). *Contemporary Migration Theories as Reflected in their Founding Texts*.

Retrieved February 12, 2018, from <https://pdfs.semanticscholar.org/3434/a6a534c9e06bf157e9feed5b23791045551a.pdf>.

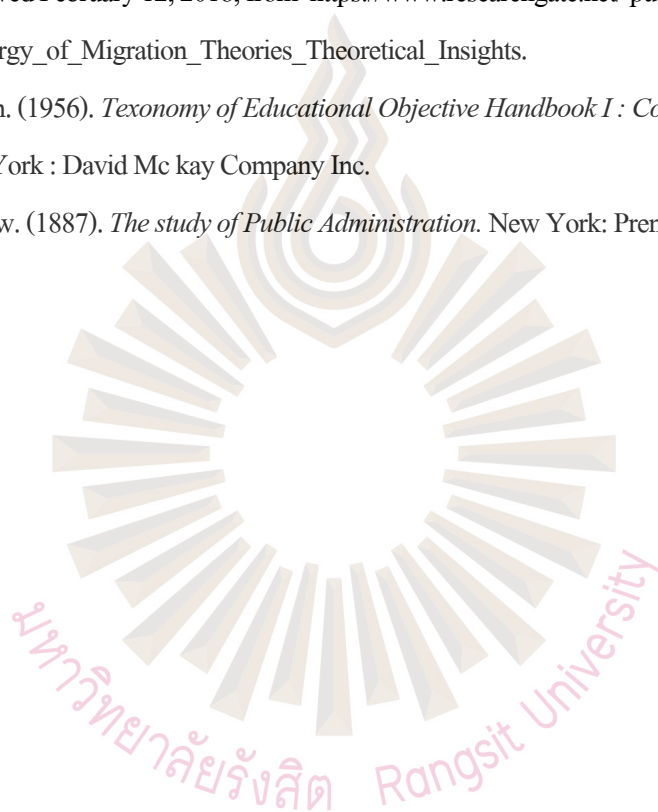
Vilmante ,Kumpikaite and Ineta, Zickute. (2012). *Synergy of Migration Theories: Theoretical Insights*.

Retrieved February 12, 2018, from https://www.researchgate.net/publication/272703551_Synergy_of_Migration_Theories_Theoretical_Insights.

Walter, Benjamin. (1956). *Texonomy of Educational Objective Handbook I : Cognitive Domain*.

New York : David Mc kay Company Inc.

Wilson, Woodrow. (1887). *The study of Public Administration*. New York: Prentice Hall.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แนวคำถามแบบสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาวิจัยเรื่อง

บทบาทของนายหน้าต่อวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติ

กรณีศึกษา: ชุมชนแรงงานเมียนมาในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก ก

แนวคำถามแบบสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาวิจัยเรื่อง

บทบาทของนายหน้าต่อวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติ

กรณีศึกษา: ชุมชนแรงงานเมียนมาในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ไว้ใน 6 ประเด็นหลัก เพื่อเป็นแนวทางให้ได้มาซึ่งคำตอบเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดเตรียมแนวคำถามไว้ 2 ชุด โดยชุดหนึ่งจะใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก และอีกชุดหนึ่งจะใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลรอง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แนวคำถามสำหรับผู้ให้ข้อมูลหลัก (แรงงานข้ามชาติ)

1. รูปแบบการหางานและการเดินทางเข้ามาในประเทศไทย (จากต้นทางสู่ปลายทาง จนกระทั่งได้เข้าทำงาน)
 - ด้วยตนเอง/ จากคำแนะนำของญาติ/ ผ่านบริการนายหน้า/ รูปแบบอื่นๆ
 - ปัญหา/ อุปสรรค (ถ้ามี)
2. สาเหตุที่เลือกเข้ามาทำงานในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี
 - เหตุผลและแรงจูงใจ
 - การได้รับข่าวสารการจ้างงาน
 - เข้ามาผ่านช่องทางใด
3. ลักษณะการทำงานในปัจจุบัน
 - ถูกกฎหมายหรือไม่
 - งานประจำ/ รายวัน/ รายชั่วโมง/ จ้างเหมา (เหมาช่วง)
 - การจ่ายค่าตอบแทน (จ่ายตรง/ ผ่านนายหน้า/ ผ่านช่องทางอื่น)
4. ความสัมพันธ์กับนายจ้าง
 - การปฏิบัติที่ได้รับ
 - พักอาศัยกับนายจ้าง/ พักอาศัยเอง
 - ประสบการณ์การถูกทารุณ/ ขูดรีด (ถ้ามี)
5. สาเหตุที่เลือกใช้บริการนายหน้า
 - ใช้บริการด้านใดบ้าง
 - รู้จักนายหน้าได้อย่างไร
 - ความสัมพันธ์กับนายหน้า
 - การจ่ายค่าตอบแทน

6. ประสบการณ์การใช้ชีวิตในประเทศไทย

- การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐในแง่ของ การขึ้นทะเบียน/ การขอใบอนุญาตทำงาน/ การเดินทางข้ามพรมแดน
- ปัญหา/ อุปสรรค ที่พบ
- ความพึงพอใจต่อวิถีชีวิตในปัจจุบัน

แนวคำถามสำหรับผู้ให้ข้อมูลรอง

1. ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในด้านใด
2. มุมมองและทัศนคติต่อแรงงานข้ามชาติ
3. มุมมองด้านความสัมพันธ์ในตลาดแรงงาน
4. ปัญหา/ อุปสรรค ที่พบ
5. ความคิดเห็นต่อการบริการของนายหน้า
6. ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)



ภาคผนวก ข

แบบให้ความยินยอมและข้อตกลงในการสัมภาษณ์และบันทึกสื่อทัศน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก ข

แบบให้ความยินยอมและข้อตกลงในการสัมภาษณ์และบันทึกสื่อโซเชียลมีเดีย

แบบให้การยินยอมและข้อตกลงในการสัมภาษณ์ สำหรับการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของ นายหน้าต่อวิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษา: ชุมชนแรงงานเมียนมาในพื้นที่อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ฉบับนี้ ทำขึ้นระหว่าง นางสาวภัทร พิระพันธ์ หินเมืองเก่า ในฐานะ “ผู้ทำการวิจัย” กับ (กรุณากรอกชื่อ-สกุลด้วยลายมือบรรจง) ในฐานะ “ผู้ยินยอมให้ใช้สิทธิ์” ทั้งสองฝ่ายมีข้อตกลงร่วมกันในการยินยอมให้ใช้สิทธิ์ในการสัมภาษณ์ และบันทึกสื่อโซเชียลมีเดีย (เสียง ภาพนิ่ง และภาพเคลื่อนไหว) ดังต่อไปนี้

การให้ข้อมูลเบื้องต้น	ใช่	ไม่ใช่
1. ข้าพเจ้าได้อ่าน (หรือ ได้รับการแปล) และรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แล้ว เมื่อวันที่.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ซักถามข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้แล้ว	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ข้าพเจ้ายินยอมที่จะมีส่วนร่วมในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยอนุญาตให้ทำการสัมภาษณ์และบันทึกสื่อโซเชียลมีเดียต่างๆได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ข้าพเจ้ารับทราบว่า การมีส่วนร่วมนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะถอนตัวเมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผลให้ทราบ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
การปกปิด-เปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของท่าน		
5. ข้าพเจ้ายินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนตัว เช่น ที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. ข้าพเจ้ารับทราบว่า คำสัมภาษณ์และสื่อโซเชียลมีเดีย (เสียง ภาพนิ่ง และภาพเคลื่อนไหว) ที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้า อาจถูกนำไปอ้างในสิ่งพิมพ์ รายงาน เว็บเพจ หรือผลผลิตอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ข้าพเจ้า <u>อนุญาต (เลือก ใช่) / ไม่อนุญาต (เลือก ไม่ใช่)</u> ให้เปิดเผยชื่อ-นามสกุลของข้าพเจ้าในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

หมายเหตุ: แม้ว่าผู้ให้สัมภาษณ์จะยินยอมให้มีการเปิดเผยชื่อ-สกุล ที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์ได้ แต่ผู้วิจัยเลือกที่จะไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์บางส่วนต่อสาธารณะด้วยเหตุผลทางจริยธรรมการวิจัย

ภาคผนวก ค

ตารางแสดงรายชื่อบุคคลที่สัมภาษณ์ในการศึกษาวิจัยภาคสนาม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก ก

ตารางแสดงรายชื่อบุคคลที่สัมภาษณ์ในการศึกษาวิจัยภาคสนาม

ลำดับ	ชื่อ ความเกี่ยวข้อง	สถานที่	วันที่สัมภาษณ์
1	แรงงานเมียนมาลักลอบข้ามแดน	แสนตอ ท่ามะกา	2 พฤษภาคม 2562
2	ผู้ประสานงานองค์การภาคประชาสังคม	แสนตอ ท่ามะกา	2 พฤษภาคม 2562
3	แรงงานเมียนมานำเข้าตาม MoU	แสนตอ ท่ามะกา	20 พฤษภาคม 2562
4	แรงงานเมียนมาลักลอบข้ามแดน	แสนตอ ท่ามะกา	20 พฤษภาคม 2562
5	แรงงานเมียนมาลักลอบข้ามแดน	แสนตอ ท่ามะกา	20 พฤษภาคม 2562
6	แรงงานเมียนมาบัตรชนกลุ่มน้อย	แสนตอ ท่ามะกา	20 พฤษภาคม 2562
7	เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมะเร็ง	แสนตอ ท่ามะกา	27 พฤษภาคม 2562
8	เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมะเร็ง	แสนตอ ท่ามะกา	27 พฤษภาคม 2562
9	เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม สาขา ท่ามะกา	แสนตอ ท่ามะกา	27 พฤษภาคม 2562
10	ผู้จัดการบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานใน ประเทศ	แสนตอ ท่ามะกา	27 พฤษภาคม 2562
11	เจ้าหน้าที่มูลนิธิพัฒนรักษ์	แสนตอ ท่ามะกา	5 มิถุนายน 2562
12	เจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	อำเภอเมืองกาญจนบุรี	5 มิถุนายน 2562
13	เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด	อำเภอเมืองกาญจนบุรี	5 มิถุนายน 2562
14	นายหน้าแรงงาน	แสนตอ ท่ามะกา	5 มิถุนายน 2562

ภาคผนวก ง

ภาพถ่ายที่ได้จากการลงพื้นที่ภาคสนาม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก ง
ภาพถ่ายที่ได้จากการลงพื้นที่ภาคสนาม



ภาพที่ 1: สภาพทั่วไปของชุมชนไวกำ



ภาพที่ 2: สภาพที่อยู่อาศัยของแรงงานเมียนมาในชุมชนไวกำ



ภาพที่ 3: การใช้เวลาร่วมกันของครอบครัวหลังเลิกงาน



ภาพที่ 4: การใช้เวลาร่วมกันระหว่างเพื่อนฝูง



ภาพที่ 5: การใช้เวลาร่วมกันระหว่างพี่น้อง



ภาพที่ 6: แรงงานเมียนมาหาซื้อเนื้อสัตว์-ผักสดจากตลาดชุมชน



ภาพที่ 7: ตลาดชุมชนไวด้า ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี



ภาพที่ 8 : วัฒนธรรมการแต่งกายของแรงงานเมียนมาในชุมชนไวด้า



ภาพที่ 9: การนิมนต์พระสงฆ์จากสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาประกอบพิธีในชุมชน



ภาพที่ 10: แรงงานเมียนมาในชุมชน ไร่คำม่วนร่วมกิจกรรมพร้อมหน้ากัน



ภาพที่ 11 : อาหารสำหรับเลี้ยงแขกที่มาร่วมงาน



ภาพที่ 12 : การตั้งบำเพ็ญศพของแรงงานเมียนมารายหนึ่ง ณ วัดท่าตะคร้อ อำเภอน้ำมวง จังหวัดกาญจนบุรี



ภาคผนวก จ

เรื่องเล่ารายกรณี

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

กรณีศึกษา รายที่ 1

ซออุ (นามสมมติ) : แรงงานที่เลือกที่จะเป็น

ซออุเป็นแรงงานเมียนมา (เชื้อชาติพม่า) เพศชาย รูปร่างสันทัด อายุ 42 ปี มีพี่น้องทั้งหมด 4 คน โดยตัวเขาเองเป็นลูกชายคนโต ซึ่งในวิถีของชาวเมียนมา ลูกคนโตมักจะต้องแบกรับภาระต่างๆ ในการเลี้ยงดูครอบครัวมากที่สุด ภูมิลำเนาเดิมของเขาอยู่ในชุมชนทางตอนใต้ของรัฐกะเหรี่ยง เมืองพญาตองซู ปัจจุบันเขามีครอบครัวแล้ว และมีลูกถึง 3 คนด้วยกัน โดยทุกคนในครอบครัวของเขาย้ายเข้ามาทำงานและตั้งรกรากอยู่ในประเทศไทยทั้งหมด จะเหลือก็เพียงแต่รุ่นปู่ย่าตายายที่ยังคงอยู่ในเมียนมา ซออุเล่าถึงชีวิตของเขาด้วยแววตาที่มีความสุข ตลอดระยะเวลาเกือบ 20 ปีที่มาอาศัยอยู่ในประเทศไทย ตัวเขาไม่เคยพบเจอปัญหาหนักๆ หรืออะไรที่ไม่ดีเลย อาจเป็นเพราะเขาโชคดีก็ได้

จุดเริ่มต้นมาจากการที่ทางบ้านมีฐานะยากจน และบริเวณที่อาศัยอยู่ก็มีปัญหาการสู้รบกันเยอะ ทำให้รู้สึกไม่ปลอดภัยและคิดว่าอยากจะมาหางานทำในประเทศไทย เพราะเดินทางเข้า-ออกประเทศได้ง่าย ครั้งแรกที่เข้ามา (ประมาณปี พ.ศ. 2542) เขาไม่มีบัตรแสดงตนอะไรเลย แต่มีเพื่อนบ้านแนะนำให้รู้จักกับนายหน้าคนหนึ่งซึ่งเป็นคนที่ดีคอยช่วยเหลือหางานให้กับแรงงานเมียนมา รวมถึงเป็นคนหางานให้กับเพื่อนบ้านของเขาด้วย ซออุตัดสินใจที่จะจ่ายค่าตอบแทนให้นายหน้าคนนั้นด้วยความเชื่อใจตามคำบอกเล่าของเพื่อนบ้าน โดยค่าตอบแทนที่เขาจ่ายในตอนนั้นคือ “สร้อยทองหนึ่งบาท” เพื่อแลกกับการที่นายหน้าจะพาเขาข้ามแดนมาโดยที่ไม่ถูกจับ ที่ทำงานที่แรกของเขาในประเทศไทยคือฟาร์มเลี้ยงหมูแห่งหนึ่งในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี หลังจากทำงานในฟาร์มหมูมาเกือบ 5 ปี เขาก็ตัดสินใจเปลี่ยนงาน โดยได้งานใหม่ที่โรงงานทำเส้นหมี่ในละแวกเดียวกัน รวมถึงได้เลื่อนขั้นเป็นหัวหน้างาน และนี่เองที่ทำให้เขาได้เจอกับภรรยาของเขา ซึ่งเป็นคนเชื้อชาติมอญ จากนั้นเพียงไม่นาน (ไม่ถึง 1 ปี) ภรรยาเขาก็ตั้งท้องลูกคนแรก และด้วยความที่เขาไม่มีเอกสารแสดงตนใดๆ จึงตัดสินใจพาภรรยากลับไปคลอดลูกที่เมียนมา เพื่อให้ลูกเติบโตและเข้าโรงเรียนที่เมียนมา ส่วนเขาก็กลับเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยครั้งนี้ (ประมาณปี พ.ศ. 2547) มีการเปิดให้ขึ้นทะเบียนบัตรสีชมพู เขาจึงได้รับคำแนะนำจากนายหน้าซึ่งทำงานเลี้ยงวัวอยู่ที่ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ให้มาทำงานกับเจ้าของฟาร์มวัว ซึ่งนายหน้าเรียกว่า “ผู้ใหญ่” ซึ่งผู้ใหญ่จะเป็นคนออกเงินค่าขึ้นทะเบียนให้ก่อน 4,000 กว่าบาท แล้วหักจากเงินเดือนเดือนแรกของเขาทั้งจำนวน ค่าแรงในตอนนั้นอยู่ที่ประมาณ 125 บาทต่อวัน โดยที่เขาต้องหาที่พักอยู่เอง ต้องจ่ายค่าที่พัก น้ำ ค่าไฟเอง เฉลี่ยเดือนละ 1,500 บาท หลังจากมีบัตรสีชมพู ซออุก็ไปๆมาๆระหว่างเมียนมาและประเทศไทย กระทั่งมีลูกคนที่สอง ซึ่งก็ตัดสินใจคลอดที่เมียนมาเช่นกัน จนลูกคนโตมีอายุได้ 8 ปี ซออุตัดสินใจกลับไปรับภรรยาและลูกทั้งสองคนมาอยู่ที่ประเทศไทยด้วยกัน ลูกทั้งสองของเขาได้เข้า

เรียนที่โรงเรียนวัดแห่งหนึ่งในอำเภอท่ามะกา ซึ่งเป็น โรงเรียนที่มีลูกของแรงงานเมียนมาเรียนกัน เยอะมาก และมีนักเรียนเมียนมามากกว่านักเรียนไทยเสียอีก เนื่องจากผู้ปกครองคนไทยบางคนก็ย้าย ลูกออกไปเรียนที่อื่น โดยลูกของเขาได้รับสิทธิ์เรียนฟรีทั้งหมดตามนโยบายของรัฐบาลไทย จะมี ค่าใช้จ่ายก็เพียงในส่วนของค่าอาหาร ค่ากิจกรรม และค่ารถไป-กลับเท่านั้น ซึ่งเขามองว่าเป็นสิ่งที่ดี มาก ปัจจุบันซออุมีลูกคนที่สามแล้ว และลูกๆทุกคนสามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้

ซออุเล่าให้ฟังด้วยความภาคภูมิใจว่า เขาไม่เคยมีปัญหาในการทำงาน วิธีชีวิตของเขา เป็นไปอย่างเรียบง่าย ไม่เคยถูกขูดรีด ไม่เคยถูกทารุณจากเจ้าแก็่ ตรงกันข้าม เขามองว่า ชีวิตของเขา หากปราศจากเจ้าแก็่ก็คงจะอยู่อย่างลำบาก ไม่ได้รู้สึกปลอดภัยแบบนี้ เจ้าแก็่ดีกับเขามาก เจ้าแก็่เป็นคนมี อบรม มีลูกน้องมาก มีแรงงานเมียนมาที่ทำงานให้เจ้าแก็่เยอะมาก โดยแรงงานบางส่วนจะอยู่ภายใต้ นายหน้า 4-5 คน ซึ่งเป็นลูกน้องเจ้าแก็่อีกต่อหนึ่ง อย่างเพื่อนของเขาที่อยู่ภายใต้ นายหน้า บางคนก็โชค ไม่ดี มีปัญหาทักบ่นนายหน้าก็มี แต่เขาไม่เคยมีปัญหาอะไร เพราะเขาขึ้นตรงกับเจ้าแก็่คนเดียว มีอะไรก็ คุยกับเจ้าแก็่ตรงๆ เหตุการณ์หนึ่งที่ทำให้เขาต้องเผชิญหน้ากับเจ้าหน้าที่ของรัฐคือตอนที่เขาขับขี รดจักรยานยนต์ไปตลาด แล้วกฎหมายห้ามไม่ให้แรงงานเมียนมาขับขีรดจักรยานยนต์ เพราะไม่มี ใบขับขี (รดจักรยานยนต์คันนี้เขาซื้อต่อมาจากคนไทย โดยตอนที่ซื้อ-ขายจะมีคนไทย 4 คนมาลง ลายมือชื่อยืนยันว่าเขาเป็นคนซื้อ แต่ในเอกสารสิทธิ์จะไม่มีชื่อเขาอยู่เลย แต่เขาก็ตัดสินใจซื้อเพราะ เชื่อว่าบารมีของเจ้าแก็่จะทำให้ไม่มีใครกล้าที่จะ โกงเขา พอถูกเจ้าหน้าที่จับ เจ้าแก็่ก็เป็นคนมาเคลียร์ ำให้ เขาจึงถูกปล่อยตัวออกมา นั่นเป็นเหตุการณ์เดียวที่เขาถูกจับ หลังจากนั้นเมื่อทุกคนรู้ว่าเขาเป็น ลูกจ้างของเจ้าแก็่ ก็ไม่มีใครมายุ่งกับเขาอีกเลย กระทั่งหลายปีผ่านไป เจ้าแก็่เลี้ยงวัวน้อยลง และถึง เจ้าแก็่จะจ่ายค่าจ้างให้เขาเท่าเดิม แต่เขาก็รู้สึกเกรงใจเจ้าแก็่ จึงขอลาออกไปทำงานที่กรุงเทพฯ

ซออุตัดสินใจทิ้งลูกทั้งสามไว้ที่ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา โดยให้พ่อแม่ของเขามาเลี้ยง ดูแลสุขภาพ ส่วนเขาและภรรยาที่เดินทางไปทำงาน ณ ร้านอาหารของทหารเรือ ในราชนาวิกสโมสร ซึ่งมีเจ้าของทั้งคนไทยและคนเกาหลี เขาได้งานที่นี้เพราะมีคนรู้จักของน้องสาวที่มาขายอาหารที่นี้ อยู่แล้วเป็นคนแนะนำ ตอนนั้น ได้เงินเดือน 9,000 บาท และได้ทิปต่างหาก มีที่พักฟรี จ่ายแค่ค่าน้ำ- ค่าไฟ ทุกอย่างไม่ได้มีปัญหาอะไร เขาทำงานอยู่ที่นั่น 3 ปี แต่ในที่สุดเจ้าของก็ปิดกิจการร้านอาหาร ลง นั่นเป็นเหตุให้เขาต้องกลับมาที่ตำบลแสนตออีกครั้ง (ประมาณปี พ.ศ. 2556) ตลอดระยะเวลา 3 ปีที่ไป ทำงานที่กรุงเทพฯ เขาไม่เคยแจ้งเปลี่ยนนายจ้างเลย ส่วนการรายงานตัว ก็ใช้วิธีฝากให้เจ้าแก็่ หรือ “ผู้ใหญ่” เป็นผู้ดำเนินการให้ ซึ่งเจ้าแก็่ก็ยังช่วยเหลือเขาอยู่ตลอด หลังกลับมาจากกรุงเทพฯ ภรรยาของ เขาได้เข้าทำงานที่โรงงานในชุมชนไผ่ดำ ได้ใบอนุญาตทำงาน และได้สิทธิ์ทุกอย่างตามระบบ ลูกจึง ใช้สิทธิ์ของภรรยา ส่วนตัวเขาหลังจากกลับมาที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน มีเพียงพาสปอร์ต (เล่มสีม่วง) เล่มเดียว ซึ่งใกล้หมดอายุแล้ว เขาไม่มีงานประจำทำ ทำงานรับจ้างรายวันทั่วไป เช่น ไปลงสับประรด

ไปปลูกสับปะรด ไปปลูกข้าวโพด แล้วแต่ใครจะเรียกใช้ รวมถึงเขาได้เข้าไปเป็นอาสาสมัครในโครงการพิเศษต่างๆขององค์กรภาคประชาสังคมในพื้นที่ด้วย

ภายหลังจากพาสปอร์ต (เล่มสีม่วง) ของเขาหมดอายุ ซออุเลือกที่จะอยู่แบบผิดกฎหมาย เพราะเขาไม่มีเงินที่จะต่อทะเบียน เขาเล่าว่า ถ้าจะต่อทะเบียนต้องเสียเงินให้นายหน้าอีก 9,000 บาท แต่ถ้าโดนจับ อย่างมากก็ถูกปรับ 1,000 บาท ซึ่งตัวเขาเคยโดนจับแค่ครั้งเดียว อีกอย่างเขาก็อยู่อาศัยในชุมชนไวด้าแห่งนี้มานานมากแล้ว คนแถวนี้รู้จักหน้าตาและคุ้นเคยกัน และที่สำคัญทุกคนรู้ว่าเขาเป็นลูกจ้างของ เจ้าแก้ว แม้ว่าวันนี้เขาจะไม่ได้ทำงานให้เจ้าแก้วแล้ว แต่ตราบเท่าที่เขายังอยู่ในตำบลแสนตอแห่งนี้ บารมีของเจ้าแก้วก็จะยังคุ้มครองเขาต่อไป



กรณีศึกษา รายที่ 2

มาโซ (นามสมมติ) : แรงงานที่ผูกพันถิ่นกำเนิด

มาโซเป็นแรงงานเมียนมา (เชื้อชาติพม่า) เพศหญิง รูปร่างผอมบาง (การแต่งกายยังเป็นวิถีเดิมคือ นุ่งผ้าถุง) อายุ 26 ปี มีครอบครัวแล้ว และมีลูก 1 คน ภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่อย่างกุ้ง มาโซตัดสินใจมาทำงานที่ไทยเพราะค่าจ้างที่ประเทศไทยสูงกว่าที่เมียนมา เธอมีพี่-น้อง 4 คน โดยทั้งหมดยังอยู่ที่เมียนมา มาโซเป็นพี่สาวคนโตของบ้านจึงต้องอาสาออกมาทำงาน และด้วยความที่ไม่อยากอยู่อย่างหลบซ่อน มาโซเลือกที่จะใช้บริการนายหน้าเพื่อหางานให้เธออย่างถูกต้อง ผ่านระบบ MoU (เธอได้ยินเกี่ยวกับ MoU ครั้งแรกจากคำบอกเล่าของพี่สะใภ้ว่านี่คือวิธีที่จะเข้ามาทำงานที่ประเทศไทยได้อย่างถูกต้องกฎหมาย) มาโซได้รับคำแนะนำจากลูกพี่ลูกน้องที่มาทำงานที่ประเทศไทยอยู่ก่อนแล้วโดยการให้บริการของนายหน้าคนหนึ่งซึ่งเป็นคนที่อยู่ในหมู่บ้านเดียวกัน มาโซยอมจ่ายค่านายหน้าจำนวน 1,300,000 จ๊าด หรือประมาณ 27,000 บาท (อัตราแลกเปลี่ยนอยู่ที่ 100,000 จ๊าด ต่อ 2,200 บาท) แลกกับการที่นายหน้าออกเอกสารทุกอย่างให้ (พาสปอร์ตเล่มสีแดง) และช่วยพาข้ามแดนมาจากฝั่งเมียวดี ซึ่งเป็นเมืองชายแดนด้านตะวันออกของเมียนมา ติดกับอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จนกระทั่งเดินทางมาถึงโรงงานแห่งหนึ่งในตำบลพังตุ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

ทันทีที่มาถึงเธอมีงานทำ โดยได้รับค่าจ้าง 315 บาทต่อวัน และโอที 105 บาทต่อการทำงานนอกเวลา 2 ชั่วโมงครึ่ง รวมถึงได้สิทธิประกันสังคม แต่เธอต้องรอนานถึง 6 เดือนกว่าจะได้สิทธิประกันสังคมจริงๆ และระหว่างนั้นเธอก็ไม่ได้ซื้อประกันสุขภาพ โชคดีที่ไม่ได้เจ็บป่วยอะไร ซึ่งโรงงานจะหักค่าประกันสังคม 200 บาท ทุก 15 วัน (แรงงานเมียนมาจะเรียกว่าหนึ่งวีก เดือนหนึ่งมีสองวีก) เท่าที่สอบถาม เธอเองก็ยังไม่ค่อยเข้าใจนักว่าประกันสังคมคืออะไร รู้แต่ว่าถ้าเจ็บป่วยสามารถไปรักษาที่โรงพยาบาลได้ฟรี สิทธิอื่นๆเธอก็ไม่รู้ว่าคืออะไรบ้าง ที่โรงงานจะมีประกาศประชาสัมพันธ์และมีแจกเอกสาร แต่ทั้งหมดเป็นภาษาไทย และไม่เคยมีใครมาอธิบายเป็นภาษาถิ่นให้เธอฟัง แต่เธอก็ไม่ได้สนใจสิทธิตรงนี้มากนัก ในส่วนที่อยู่อาศัย ทางโรงงานมีที่พักให้ภายใน แต่ก็ไม่ค่อยเป็นส่วนตัวเท่าไร มีแรงงานบางส่วนเลือกที่จะพักอาศัยนอกโรงงาน ไม่นานเธอจึงเลือกที่จะออกมาหาที่พักเองที่ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา แม้ว่าจะต้องเดินทางไปทำงานทุกวัน และต้องเสียค่ารถไปทำงานเดือนละ 700 บาท แต่เธอก็รู้สึกสบายใจกว่า และที่ตำบลแสนตอก็มีชาวเมียนมาอยู่เยอะมาก ทำให้เธอรู้สึกปลอดภัย

มาโซฟังจะเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ประมาณ 1 ปี 8 เดือน เธอยังไม่ค่อยเข้าใจภาษาไทย ตลอดเวลาการสัมภาษณ์ต้องสื่อสารกันผ่านล่าม ซึ่งจะคอยแปลภาษาพม่าเป็นภาษาไทย และภาษาไทยเป็นภาษาพม่า เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ตลอดเวลาที่ทำงานในโรงงาน เธอไม่เคยเจอปัญหาอะไร และไม่เคยกลัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพราะเธอมั่นใจว่าเธอมีเอกสารหลักฐานต่างๆ

ถูกต้อง แต่ในส่วนของการออกมาพักอาศัยข้างนอก เธอยังคงต้องอาศัยนายหน้าในหลายๆเรื่อง เช่น เวลาที่เธอเจ็บป่วย ถึงแม้ว่าจะมีสิทธิประกันสังคม แต่เธอก็ยังไม่รู้ว่าจะต้องไปที่ตรงไหน และกังวลว่าจะไม่สามารถสื่อสารกับคนในโรงพยาบาลได้ เธอจึงเลือกใช้การบริการของนายหน้าซึ่งเป็นคนที่ทำงานในโรงงานเหมือนกัน ช่วยพาไป ช่วยแปลภาษาไทยให้ และช่วยติดต่อประสานงานกับโรงพยาบาล โดยเธอจะต้องเสียค่านายหน้าจำนวน 300 บาทต่อการไปโรงพยาบาลหนึ่งครั้ง ในส่วนของการเข้ามาทำงานภายใต้ MoU มาโซเล่าว่า พาสปอร์ตของเธอมีอายุ 6 ปี แต่ตามข้อกำหนดเธอต้องกลับไปต่อวีซ่าที่เมียนมาหลังครบ 2 ปี และระหว่างนี้เธอต้องรายงานตัวทุก 90 วัน โดยจะมีคนของโรงงานเป็นผู้ดำเนินการให้และเก็บเงิน 100 บาทต่อการรายงานตัวหนึ่งครั้ง

มาโซคิดถึงและเป็นห่วงลูกเสมอ ในช่วงแรกเธอส่งเงินกลับบ้านทุกเดือน แต่ระยะหลังเธอเลือกที่จะส่งเงินกลับทุก 2-3 เดือน โดยที่จะมีนายหน้ารับส่งเงินกลับบ้านซึ่งเป็นคนที่แรงงานเมียนมาในพื้นที่ใช้บริการกันเป็นประจำอยู่แล้ว (การฝากเงินไปกับนายหน้าต้องใช้ความเชื่อใจเพราะจะไม่มีเอกสาร สลิปใดใด) ข้อดีของการฝากนายหน้าคือเงินจะไปถึงเร็วมาก เช่น ถ้าส่งเงินกลับตอน 8 โมงเช้า เงินจะไปถึงเมียนมาไม่เกินช่วงบ่ายสอง โมง ก็ใช้วิธีโทรศัพท์ไปสอบถามกับคนทางบ้าน และที่ผ่านมายังไม่เคยโดนโกง สำหรับมาโซแล้ว ชีวิตในประเทศไทยถือว่าดีกว่าสิ่งที่เธอคิดไว้ตอนแรกมาก เธอเคยคิดว่า การมาอยู่ประเทศไทย เธอจะต้องเผชิญความลำบากมากมาย แต่ความเป็นจริงไม่ได้เป็นอย่างที่เธอคิดเลย ใน โชนที่อยู่อาศัยมีแต่แรงงานเมียนมาด้วยกัน ทุกคนช่วยเหลือและให้คำแนะนำกัน ในโรงงานเองก็มีล่ามแปลภาษาไทยให้ แต่ถึงแม้ว่าทุกอย่างเหมือนจะดีในแบบของมัน แต่ลึกๆมาโซก็ยังอยากกลับไปอยู่บ้าน เธอเล่าว่า มาทำงานที่ประเทศไทยได้ 2 เดือนก็คุ้มกับค่านายหน้าที่เสียไปแล้ว ตอนนี้คือเก็บเงินเพื่อกลับไปอยู่บ้าน เพราะคิดถึงลูกมาก ครอบครัวของมาโซปล่อยเงินกู้ ถ้าเธอเก็บเงินได้มากพอ เธอก็จะกลับไปทำงานกับครอบครัวของเธอ เธอคิดว่าถ้าครบ MoU 2 ปี แล้วเธอจะกลับบ้านถาวรเลย จุดเปลี่ยนเดียวของมาโซคือการที่สามีของเธอมาเยี่ยมเธอที่ประเทศไทยเมื่อสองเดือนที่แล้ว และ ณ วันนี้สามีของเธอก็ยังไม่กลับเมียนมา สามีของเธอกำลังพยายามหางานทำในประเทศไทย และถ้าสมมุติว่า สามีของเธอได้งานที่ประเทศไทยจริงๆ เธอก็คงต้องอยู่ในประเทศไทยต่อไป แม้ว่าใจจริงจะอยากกลับไปอยู่เมียนมาก็ตาม

กรณีศึกษา รายที่ 3

ทูนอู (นามสมมติ) แรงงานที่ล่องผิดลงถูก

ทูนอูเป็นแรงงานเมียนมา (เชื้อชาติมอญ) เพศชาย รูปร่างเล็ก ผิวเข้ม อายุ 36 ปี โสด มีพี่น้อง 7 คน เขาเป็นลูกคนที่ 5 ของครอบครัว (ปัจจุบันมีพี่สาวหนึ่งคนที่อยู่ในประเทศไทย นอกนั้นอยู่เมียนมากันหมด) ภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่เมืองเมะลาโย หรือเมะละแหม่งที่คนไทยรู้จัก ซึ่งเป็นเมืองหลวงของรัฐมอญที่อยู่ทางตอนใต้ของเมียนมา เขาตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพราะมีญาติที่มาทำงานที่นี้มาก่อนแล้วเกือบ 20 ปี และมองว่าเป็นประเทศใกล้บ้าน รวมถึงมีเศรษฐกิจดีกว่า โดยในครั้งแรกเขาเลือกที่จะเดินทางมาด้วยตนเอง โดยมีพาสปอร์ตมาแล้วเรียบร้อย โดยเข้ามาทางเมียวดี ซึ่งเป็นเมืองชายแดนด่านตะวันออกของเมียนมา ติดกับอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ก็มาหาข้อมูลมาคู่มือที่ทำงานประมาณ 4-5 วัน แล้วก็ตัดสินใจกลับเมียนมา เพราะค่าจ้างแถวแม่สอดค่อนข้างน้อย อยู่ที่ประมาณ 70-100 บาท ต่อวัน และเขาไม่มีเอกสารอื่น ไม่สามารถทำงานในประเทศไทยได้ แต่เขาก็ยังไม่ละความพยายามที่จะกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทย เขาตัดสินใจใช้บริการนายหน้าตามที่ญาติแนะนำ โดยต้องจ่ายเงินให้นายหน้า 8,000 บาท ภายใต้งี๋เงินว่า ต้องมาส่งเขาถึงที่หมายเสียก่อน นายหน้าจึงจะได้รับเงินสดตามจำนวนที่ตกลงกันไว้ จำนวนเงินดังกล่าวครอบคลุมเฉพาะในส่วนของ การพาผ่านข้ามแดนมาแบบผิดกฎหมาย ไม่มีเอกสารแสดงตน แต่รับประกันว่ามีที่พักระหว่างรองาน และรับประกันว่าได้งานทำแน่นอน

จากการสอบถามว่าทำไมถึงเลือกเข้ามาทางเมียวดี แทนที่จะเป็นด่านเจดีย์สามองค์ ซึ่งใกล้กับรัฐมอญมากกว่า ทูนอูตอบว่า ไม่กล้าเข้ามาทางด่านเจดีย์สามองค์ เพราะตรงนั้นเป็นแก๊งค์ก่อนปรนไม่สามารถออกเอกสารที่ถูกต้องได้ และจากความช่วยเหลือของนายหน้า ทูนอูเดินทางออกจากเมียนมาช่วง 5 โมงเย็น และมาถึงที่ชุมชนไวด้าประมาณตีสี่ โดยขึ้นรถตู้มาพร้อมกับเพื่อนแรงงานอีก 10 คน และ ในที่สุดทูนอูก็มาถึงชุมชนไวด้าอย่างปลอดภัย ช่วงแรกเขาเข้ามาพักอยู่กับญาติ จากนั้นญาติจึงแนะนำให้รู้จักกับ “ผู้ใหญ่” ซึ่งเป็นผู้ที่คอยจัดหางานให้กับแรงงานเมียนมา ซึ่ง “ผู้ใหญ่” มีลูกน้องหลายคน และได้สั่งให้ “พี่ปี้ด (นามสมมติ)” เป็นคนช่วยดูเรื่องเอกสารให้ทูนอู ค่าดำเนินการเรื่องเอกสารครั้งนี้คิดเป็นเงินจำนวน 4,500 บาท ซึ่งทูนอูจะต้องคืนหักเงิน 500 บาท ทุกๆ 15 วัน จนกว่าจะครบจำนวน ซึ่งเขาก็ยอมเพื่อให้ได้เอกสารที่ถูกต้องและสามารถทำงานได้อย่างสบายใจ แล้วเขาก็ได้เข้าทำงานที่บ่อแช่ผลไม้กระป๋อง (กระบวนการแช่กรอบผลไม้) ได้ค่าจ้าง 132-151 บาทต่อวัน โทที่ 30 บาทต่อชั่วโมง โดยจ่ายเงินทุก 15 วัน

จากการสอบถามและการสังเกต ทูนอูเป็นคนค่อนข้างรอบคอบระมัดระวังในเรื่องต่างๆ ดังนั้นก่อนที่จะใช้บริการนายหน้า เขาได้ทำการศึกษาข้อมูลมาแล้วจากคำบอกเล่าของผู้มีประสบการณ์ กระทั่งรู้ว่าใครที่ดี หรือไม่ดี ใ้ใจได้ หรือไม่ได้ ทูนอูเล่าว่าในชุมชนแรงงานเมียนมา

มีการพูดคุย กระจายข่าวสารเหล่านี้อย่างทั่วถึง เขาจึงมั่นใจว่านายหน้าที่เขาเลือกใช้บริการไม่น่าจะหลอกเขา เพราะไม่เคยมีประวัติเสีย ในส่วนของการรายงานตัว 90 วัน ทูนอูก็เลือกใช้บริการนายหน้าเช่นกัน โดยจะเสียค่าบริการที่ 130 บาทต่อการรายงานตัวหนึ่งครั้ง สำหรับการส่งเงินกลับบ้าน เขาส่งกลับทุก 2-3 เดือน โดยใช้บริการนายหน้าฝากส่งตามคำแนะนำของเพื่อน เวลาเจ็บป่วยก็จะมีนายหน้าพาไปโรงพยาบาลที่ชื่อ “คุณพิชิต” ทั้งรับ-ส่ง แปลภาษา และอำนวยความสะดวกทุกอย่าง

จากประสบการณ์ในประเทศไทยนานถึง 12 ปี (เข้ามาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550) ทูนอูยังไม่เคยถูกกดขี่ ทารุณ แต่ยอมรับว่าโดนคุกจากคนไทยบ้าง แต่เขาก็พยายามไม่ใส่ใจ กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เขาเคยมีประวัติโดนจับเพียงครั้งเดียว เพราะว่าพยายามจะไปส่งข่าวให้แรงงานเมียนมาคนอื่น ๆ ที่ไม่มีเอกสาร ไม่มีใบอนุญาต ระวังการลงตรวจในพื้นที่ของเจ้าหน้าที่ แต่เขาค้นลืมพกเอกสารของตัวเองไปด้วยเลย โดนจับเสียเอง (หัวเราะ) แต่ญาติช่วยเอาเอกสารมายื่นยัน เขาจึงถูกปล่อยตัว ในภาพรวมแล้ว ทูนอูมีความสุขดีกับชีวิตทุกวันนี้ เขาเลือกทำงานที่บ่อแซ่ผลไม่กระทบมาตลอด 10 กว่าปี เพราะรับได้กับสภาพการทำงาน (บ่อแซ่จะมีกลิ่นเหม็นมาก แต่เขาบอกดื่มเบียร์ช่วยได้ และเขาก็ชินแล้ว) ทูนอูมี ความชำนาญในสิ่งที่ทำ หลายครั้งนายจ้างพยายามจะผลักดันให้เขาขึ้นเป็นหัวหน้างาน แต่เขาไม่อยากเป็น เพราะทุกวันนี้เขาได้ค่าจ้าง 315 บาทต่อวัน แต่ไม่ต้องรับผิดชอบอะไรเยอะแยะ ในขณะที่ถ้าเป็นหัวหน้างาน ค่าจ้างอาจเพิ่มขึ้นเพียง 15-20 บาทต่อวัน แต่เขาจะมีงานเพิ่มขึ้นมากมาย

สุดท้ายเมื่อถามถึงมุมมองเกี่ยวกับนโยบายของประเทศไทย ทูนอูมองว่า ตลอด 10 กว่าปีที่เขาอยู่ในประเทศไทย รัฐบาลไทยประกาศนโยบายการจ้างงานและเปลี่ยนกฎระเบียบใหม่บ่อยมาก บางอย่างแรงงานก็เสียเงินเพื่อให้ได้เอกสารมา แล้วรัฐบาลก็ประกาศบอกไม่เอาของเดิมแล้ว พอเปลี่ยนใหม่ แรงงานก็ต้องเสียเงินใหม่อีก และเท่าที่คุยกับเพื่อนแรงงานด้วยกัน ถ้าสุดท้ายแล้วแรงงานเมียนมาทุกคนจะต้องเข้ามาทำงานผ่าน MoU เท่านั้น แรงงานส่วนใหญ่คิดว่าคงเลือกที่จะกลับประเทศ เนื่องจากเหตุผลด้านค่าใช้จ่าย เพราะไม่ใช่แรงงานทุกคนจะมีบัตรประชาชนและทะเบียนบ้านในเมียนมา หลายคน จากบ้านมานานมากจนไม่ได้ต่ออายุเอกสารเหล่านี้แล้ว นี่คือนิสัยที่เขาทิ้งท้าย

กรณีศึกษา รายที่ 4

มิวอู (นามสมมุติ) : แรงงานที่สู้ชีวิต

มิวอูเป็นแรงงานเมียนมา (เชื้อชาติพม่า) เพศชายรูปร่างสันทัด (การแต่งกายยังคงเป็นวิถีเดิมคือถุง ไส้กรอง) อายุ 37 ปี มีครอบครัวแล้ว และมีลูก 3 คน โดยทั้งภรรยาและลูกอยู่ที่เมียนมา มิวอูมีพี่น้องทั้งหมด 8 คน โดยเขาเป็นลูกชายคนโต ภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่เมืองไจ้กั๊ว (ใกล้ๆกับเมืองเมะล่าย) ในรัฐมอญ เขาเลือกมาทำงานที่ไทยเพราะที่พม่าไม่มีงาน ครอบครัวก็ทำนา-ทำสวน ปลูกผัก โดยเขาได้รับคำแนะนำจากคนในหมู่บ้านว่ามีนายหน้าที่พาไปทำงานที่ประเทศไทยได้ เลยลองไปคุยดู มิวอูต้องเสีย ค่านายหน้าจำนวน 600,000 จ๊าด หรือประมาณ 12,500 บาท แลกกับการที่นายหน้าพาเขาข้ามแดนมาแบบที่ไม่ต้องใช้เอกสาร (เข้ามาแบบผิดกฎหมาย) มิวอูไม่มีเงินมากนัก เขาจึงตัดสินใจที่จะเอาที่ดินไปจำนอง รวมถึงกู้เงินเพื่อมาจ่ายค่านายหน้า เงินที่เขาจ่ายไปครอบคลุมตั้งแต่ค่ารถ ค่าอาหารระหว่างเดินทาง ค่าเคลียร์ด่าน มิวอูข้ามแดนมาด้วยรถกระบะพร้อมกับเพื่อนแรงงานรวมทั้งหมด 12 คน (มี 4 คนที่มาจากหมู่บ้านเดียวกัน และเดินทางไปทีเดียวกัน ส่วนอีก 8 คนเป็นคนอื่นและไม่ทราบว่าหลังจากข้ามแดนแล้วเดินทางไปไหนต่อ) เข้ามาทางด่านบ้านพุน้ำร้อน และระหว่างทางไม่มีการตรวจสอบอะไรเลย

มิวอูเพิ่งเข้ามาประเทศไทยได้แค่ 2 เดือน มาถึงก็ได้งานทำเลยที่แผนกทำน้ำเชื่อมของโรงงานแห่งหนึ่งในตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี และถึงแม้จะไม่มีบัตรแสดงตนใดใด แต่เขาก็ได้รับค่าจ้างเท่ากับคนอื่นๆที่ทำงานอยู่แล้ว โดยได้ค่าจ้าง 315 บาทต่อวัน ทุกอย่างเหมือนจะดี แต่แล้วพอเขาเริ่มทำงานจริงๆมาจนถึงวันที่ให้สัมภาษณ์นี้ เขายังไม่เคยได้รับเงินค่าจ้างเลย แม้แต่บาทเดียว การใช้ชีวิตของเขาทุกวันนี้คือต้องคิดหานายหน้า เพราะนายหน้าที่พามาเป็นคนออกค่าใช้จ่ายทุกอย่างให้ก่อน แล้วก็จะจดค่าใช้จ่ายไว้ในสมุด ซึ่งเฉลี่ยแล้วก็อยู่ที่ประมาณ 1,200 บาทต่อ 15 วัน (เดือนหนึ่งประมาณ 2,400 บาท) และหากเขาได้เงินค่าจ้างเมื่อไหร่ก็ต้องเอามาจ่ายหนี้เหล่านี้ ด้วยความที่เลือกเข้ามาแบบผิดกฎหมาย เขาเตรียมใจไว้แล้วว่าต้องมาเจอปัญหา แต่ก็ดีกว่าไม่ได้ลองเข้ามา เพราะที่บ้านต้องรีบใช้เงิน ถ้าจะทำเอกสารที่ถูกต้อง อย่างน้อยก็ต้องรอ 5-6 เดือนกว่าจะได้เอกสาร มาเลยดีกว่า แต่ก็ไม่ได้คิดว่ามาแล้วจะไม่ได้เงินค่าจ้างแบบนี้ (สายตาดูเศร้า)

เมื่อถามถึงเหตุผลที่ทำให้แน่ใจว่าจะมีงานทำในประเทศไทย เขาเล่าว่า เขาไม่รู้เรื่องการจ้างงานในประเทศไทยเท่าไรหรอก รู้แต่ว่าถ้าจะทำงานให้ถูกกฎหมายต้องทำ MoU แต่ก็ไม่รู้อีกว่า MoU ต้องทำยังไงบ้าง เขามีน้องสาวที่เข้ามาทำงานที่ประเทศไทยได้ประมาณ 8-10 ปีแล้ว ก็คุยโทรศัพท์กัน ปรึกษากันตลอด น้องสาวทำงานอยู่ที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีเอกสารถูกต้อง เขาไม่ไปทำงานที่หาดใหญ่กับน้องสาว เพราะกลัวว่าจะถูกจับระหว่างทาง เมื่อถามว่าหากทำงานไปอีกหลายเดือนแล้วยังไม่ได้รับเงินค่าจ้าง จะทำยังไงต่อไป มิวอูพูดพร้อมถอนใจว่า ถ้าถึงที่สุดแล้วก็

จะกลับบ้าน เพราะมันก็ยังมีทางเดียว แต่ยังไงก็ยังไม่ยอมแพ้หรอกนะ ยังไงเขาก็จะกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยใหม่ และ ครั้งต่อไป เขาจะเลือกมาแบบถูกกฎหมาย ถึงจะต้องขายที่ดินอีก เขาก็ยอม



กรณีศึกษา รายที่ 5

เกาลัด (นามสมมุติ) : แรงงานถาวรในประเทศไทย

เกาลัดเป็นแรงงานเมียนมา (เชื้อชาติพม่า) เพศชาย ร่างกายกำยำ ผิวเข้ม อายุ 31 ปี โสศกภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่เมืองเมะถ่าโย หรือเมะละแหม่งในภาษาไทย ครอบครัวของเกาลัดย้ายมาตั้งรกรากในประเทศไทยตั้งแต่เขายังเป็นเด็ก ซึ่งตอนนั้นพ่อแม่ของเขาทำงานอยู่ที่อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จนได้บัตรสี (บัตรชนกลุ่มน้อย) เกาลัดเติบโตและเรียนหนังสือที่เมียนมา จนกระทั่งจบป. 6 (Grade 6) เลยคุยกับพ่อแม่ว่าอยากเข้ามาทำงานที่ไทยด้วย เกาลัดมีชื่ออยู่ใน ทร.13 อยู่แล้ว แต่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน เขาสามารถเดินทางข้ามแดนมาได้เลย โดยไม่ถือว่ามีผิดกฎหมาย แต่ต้องมีผู้รับรองให้ โดยตอนนั้นผู้ใหญ่บ้านเป็นคนรับรองให้เขาว่าเขาเป็นตัวตนจริงและมีครอบครัวญาติพี่น้องอาศัยอยู่ในประเทศไทย เกาลัดเดินทางเข้ามาทางด่านเจดีย์สามองค์ อำเภอสังขละบุรี

ในตอนนั้นเกาลัดมีอายุเพียง 16 ปี (ตามกฎหมายต้องมีอายุ 18 ปีขึ้นไปถึงจะทำงานได้) พ่อแม่ของเขาเป็นคนพาเขาไปแนะนำกับนายจ้าง และนายจ้างก็ตกลงรับเขาเข้าทำงาน โดยมีเงื่อนไขว่าเขาต้องจ่ายค่าธรรมเนียมนายจ้าง 300 บาท (ถ้ามีบัตรสีชมพูจะเสียค่าธรรมเนียนเพียง 150 บาท) เหมือนเป็นเงินประกันเพื่อเข้าทำงาน (แต่ถ้ามีปัญหา แรงงานก็ต้องจ่ายเงินค่าปรับเอง) รวมถึงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างปกติ เขาได้รับค่าจ้างเพียง 153 บาทต่อวัน และได้ค่าโอที 27 บาทต่อชั่วโมง ต้องเริ่มงานตั้งแต่ 6 โมงเช้า และเลิกงานเวลา 3 ทุ่มครึ่ง โดยจะมีเวลาพักเที่ยง 1 ชั่วโมง และพักก่อนทำโอทีครึ่งชั่วโมง การจ่ายค่าแรงจะจ่ายตามวันที่ทำงานจริงคือ วันไหนมาก็จ่าย วันไหนไม่มาก็ไม่จ่าย และขาดงานได้ไม่เกิน 15 วันต่อเดือน เขาจึงพยายามทำงานทุกวัน ไม่มีวันหยุด เพื่อให้ได้เงินเรื่อยๆ ที่โรงงานไม่มีสวัสดิการอะไรให้ นอกจากถ้าเจ็บป่วยเล็กน้อยก็จะมีคลินิกเล็กๆ ในโรงงานที่สามารถแวะไปปรึกษา-ทำแผลได้ ที่อยู่ที่ต้องหาเองและจ่ายเงินเอง

เมื่อถามเรื่องการให้บริการนายหน้า เกาลัดบอกว่าตัวเขาเองโชคดีที่พ่อแม่พี่น้องมาอยู่ในประเทศไทยนานมากแล้ว แทบจะรู้ทุกอย่าง เขาจึงไม่จำเป็นต้องใช้บริการนายหน้า แต่ก็มีโอกาสได้เห็นเพื่อนแรงงานจำนวนมากที่อยู่ภายใต้ระบบนายหน้า โดยนายหน้าคนหนึ่งจะพาแรงงานเข้ามาคราวละ 50-60 คน นายหน้าจะมีทั้งที่เป็นคนไทยและคนเมียนมา แต่ส่วนใหญ่จะเป็นคนเมียนมาซึ่งอยู่หมู่บ้านเดียวกันกับแรงงานที่พามา เคยทำงานที่ประเทศไทยมานาน และรู้จักกับนายจ้างไทย เกาลัดเคยคุยกับเพื่อนเรื่องนายหน้าเหมือนกัน เพื่อนเขาเล่าให้ฟังว่า นายหน้าจะไปรับแรงงานมาจากเมียนมา โดยชักชวนให้มาทำงานที่ประเทศไทย และต้องจ่ายเงินเพื่อแลกกับการพามาทำงาน บางคนมีเงินก็จ่ายเอง แต่ถ้าไม่มีเงิน นายหน้าก็จะออกเงินให้ก่อน แล้วพอเข้ามาที่ประเทศไทยแล้ว ทำงานได้เงินแล้วค่อยเอาเงินไปคืน ขึ้นอยู่กับข้อตกลง (ไม่มีการทำสัญญา)ว่าจะใช้คืนแบบไหน แต่ก็มีที่แรงงานบางคนมาถึงแล้วไม่ยอมทำงาน แรงงานพวกนี้ก็อาจถูกทำร้ายได้ เพราะนายหน้าออกเงินให้

ไปแล้ว แต่ก็แล้วแต่ว่า เจอนายหน้าคนดีหรือคนไม่ดี ในส่วนของค่าใช้จ่ายค่านายหน้า สมมุติว่า MoU มีค่าใช้จ่ายประมาณ 12,000 บาท แต่ถ้าเจอนายหน้าคนไม่ดี เวลาที่จะเอาเงินไปคืน จากหนี้ 12,000 บาทก็อาจกลายเป็นหนี้ 15,000-20,000 บาทก็ได้ แต่แรงงานก็ต้องจ่ายเพราะเข้ามาแล้ว

ปัจจุบันเกาต์ไม่ได้ทำงานในโรงงานแล้ว เขาเลือกที่จะทำงานให้กับองค์กรภาคประชาสังคมแห่งหนึ่ง เพื่อที่จะได้ให้ข้อมูลและช่วยเหลือเพื่อนแรงงานในพื้นที่



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ภัทร พิระพันธุ์ หินเมืองเก่า
วัน เดือน ปี เกิด	5 พฤษภาคม 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดสกลนคร ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปริญญาเภสัชศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชศาสตร์, 2548 The University of Nottingham, UK Master of Pharmacy with Honours, 2548 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง, 2562
ประวัติการทำงาน	ข้าราชการในโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ รุ่นที่ 5 อดีตนักวิชาการแรงงานชำนาญการ กระทรวงแรงงาน
ที่อยู่ปัจจุบัน	กรุงเทพมหานคร ประเทศอินโดนีเซีย

