



ชีวิตข้ามพรมแดน: การสร้างเครือข่ายทางสังคม
ของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์
CROSS BORDER LIVES: BUILDING THE SOCIAL NETWORK
OF CAMBODIAN MIGRANT WORKERS IN SURIN MUNICIPALITY

ลัทธิกา ดำรงสกุลสุข

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2566

ชีวิตข้ามพรมแดน: การสร้างเครือข่ายทางสังคม
ของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางสังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

CROSS BORDER LIVES: BUILDING THE SOCIAL NETWORK
OF CAMBODIAN MIGRANT WORKERS IN SURIN MUNICIPALITY



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF ARTS
(M.A. (Social Management))

Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ชีวิตข้ามพรมแดน: การสร้างเครือข่ายทางสังคม
ของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์
ของ
ลักษิกา ดำรงสกุลสุข

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางสังคม
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายชล ปัญญาชิต) (รองศาสตราจารย์ ดร.โกนิจฐ์ ศรีทอง)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธันนิกานต์ สุญสินันท์)

ชื่อเรื่อง	ชีวิตข้ามพรมแดน: การสร้างเครือข่ายทางสังคม ของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์
ผู้วิจัย	ลักษิกา ดำรงสกุลสุข
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายชล ปัญญชิต

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการประกอบด้วย 1) เพื่อศึกษากระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ และ 3) เพื่อวิเคราะห์รูปแบบเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลผ่านการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตการณ์การวิจัย ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือแรงงานชาวกัมพูชา จำนวน 20 คน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ผ่านการเป็นนายจ้าง จำนวน 7 คน เพื่อนบ้าน จำนวน 3 คน รวมกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 30 คน ผลการวิจัย พบว่า ประการที่หนึ่ง กระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ เริ่มต้นจากกระบวนการที่ 1 การสร้างเครือข่ายจากความสัมพันธ์ทางเครือญาติ และคนรู้จักที่บ้านเกิด กระบวนการที่ 2 การสร้างเครือข่ายจากชุมชนที่อยู่อาศัยประเภทปลายทาง กระบวนการที่ 3 การสร้างเครือข่ายจากสถานที่ทำงาน กระบวนการที่ 4 การสร้างเครือข่ายจากความเป็นเพื่อนร่วมชาติ และกระบวนการที่ 5 การสร้างเครือข่ายจากกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรม ประการที่สอง คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัย ด้านการรับความช่วยเหลือ แรงงานมีการรับความช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคม ด้านการทำงานและรายได้ แรงงานมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นและยุติธรรม ด้านการมีเป้าหมายและแผนการทำงาน แรงงานมีการหางานเพื่อสร้างโอกาสที่จะเติบโตทางอาชีพ และด้านความสำเร็จและความพึงพอใจ การมีงานทำ และมีรายได้ทำให้แรงงานมีความสุข แต่ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวยังมีน้อย และประการที่สาม รูปแบบเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ มีทั้งหมด 2 รูปแบบ ประกอบด้วย รูปแบบที่ 1 เครือข่ายทางสังคมลักษณะแน่นแฟ้น มีการสร้างเครือข่ายโดยอาศัยประโยชน์จากความสัมพันธ์ทางเครือญาติ สมาชิกภายในเครือข่ายมีความสนิทสนมกัน เชื้อใจกันเป็นทุนเดิมตั้งแต่อยู่ที่ประเทศกัมพูชา รูปแบบที่ 2 เครือข่ายทางสังคมลักษณะหลวม แรงงานที่อาศัยอยู่มานานจะมีเครือข่ายทางสังคมแบบหลวม ๆ กับคนท้องถิ่นชาวไทย นอกจากนี้ยังมีเครือข่ายทางสังคมแบบหลวม ๆ กับเพื่อนร่วมชาติเดียวกัน มักจะช่วยเหลือกันในเรื่องที่พักอาศัยและต้นไม้เดือรื้อนทำยที่สูงสุดงานวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะที่สำคัญคือควรมีการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา เพื่อให้ทราบองค์ความรู้ในมิติของผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานข้ามชาติโดยตรง

คำสำคัญ : เครือข่ายทางสังคม, แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา, คุณภาพชีวิตการทำงาน

Title	CROSS BORDER LIVES: BUILDING THE SOCIAL NETWORK OF CAMBODIAN MIGRANT WORKERS IN SURIN MUNICIPALITY
Author	LUKSIKA DOMRONGSAKUNSUK
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Saichol Panyachit

This research has three objectives, as follows: (1) to study the social network process of Cambodian migrant workers in the Surin municipality; (2) to investigate the work life quality of Cambodian migrant workers in Surin municipality; and (3) to analyze the social network patterns of Cambodian migrant workers in Surin municipality. This research utilized qualitative research methods, gathering data through fieldwork for in-depth interviews and observation research. The key informants included 20 Cambodian migrant workers and individuals associated with the social network of Cambodian migrant workers in Surin municipality, including seven people, three neighbors, and a total of 30 key informants. The results of the research found the following: (1) networking through family and acquaintances from their homeland; (2) networking from a community of destination countries; (3) networking from workplace locations; (4) networking between co-workers and friends; and (5) networking from social and cultural activities. Regarding the quality of working life, it was found that in terms of working environment safety, assistance received, work and income, goal setting and work plans, as well as opportunities for career growth and satisfaction, migrant workers experienced increased income and fairness. However, there was still a lack of balance between work and personal life. Concerning social network patterns, there are two main types observed: (1) dense social networks, which rely on family relationships and trust among network members, typically originating from Cambodia; and (2) loose social networks, where long-term residents have social networks with local Thai people who help each other and not cause distress. Finally, a significant recommendation from this research is to interview relevant officials in organizations related to cross-border Cambodian migrant workers to gain direct knowledge into the dimensions of international migrant workers expert.

Keyword : Social networks, Cambodian migrant workers, Work life quality

กิตติกรรมประกาศ

การเสร็จสิ้นลงของสารนิพนธ์ครั้งนี้มีผู้ที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนให้การวิจัยได้ลุล่วงไปด้วยดีมากมาย โดยเฉพาะในส่วนของ การควบคุมทางวิชาการและเป็นแรงผลักดันให้กับการศึกษาในรั้วมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายชล ปัญญชิต ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ที่มีความเมตตาและสละเวลาให้การสนับสนุนผู้วิจัยในทุกด้านอย่างแท้จริง รวมทั้งความเมตตาจากรองศาสตราจารย์ ดร.โกนิฐฐ์ ศรีทอง ที่ได้มาเป็นประธาน คณะกรรมการสอบปากเปล่า และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิกันต์ สุญสินภัย ที่ได้มาเป็นคณะกรรมการสอบปากเปล่า และให้คำแนะนำสำคัญในการปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์ให้มีคุณภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังให้การสนับสนุนในการศึกษาด้วยดีมาโดยตลอด

ในส่วนของช่วงเวลาของการเก็บข้อมูลและการพัฒนาสารนิพนธ์ที่ต้องสละเวลาและพลังในชีวิตอย่างมาก ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัว โดยเฉพาะ "แม่" ที่เสียสละความสุขในชีวิตมากมายในการสนับสนุนและเป็นแรงใจให้กับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกตัญญูสำหรับทุกสิ่ง ขอขอบคุณปอนด์ที่คอยเป็นกำลังใจให้กัน อยู่เคียงข้างกันในระหว่างที่ผู้วิจัยต้องใช้เวลาในชีวิตกับการทำสารนิพนธ์ นอกจากนี้ยังขอขอบคุณตัวผู้วิจัยเองที่เป็นกำลังสำคัญของการศึกษาและอดทนต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นตลอดช่วงเวลาการดำเนินการวิจัย และเอาชนะทุกความท้าทายที่เผชิญไปได้เป็นอย่างดีผ่านสติปัญญา ตลอดจนขอขอบคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ให้การสนับสนุน แนะนำแนวทางต่าง ๆ เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการจัดทำสารนิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

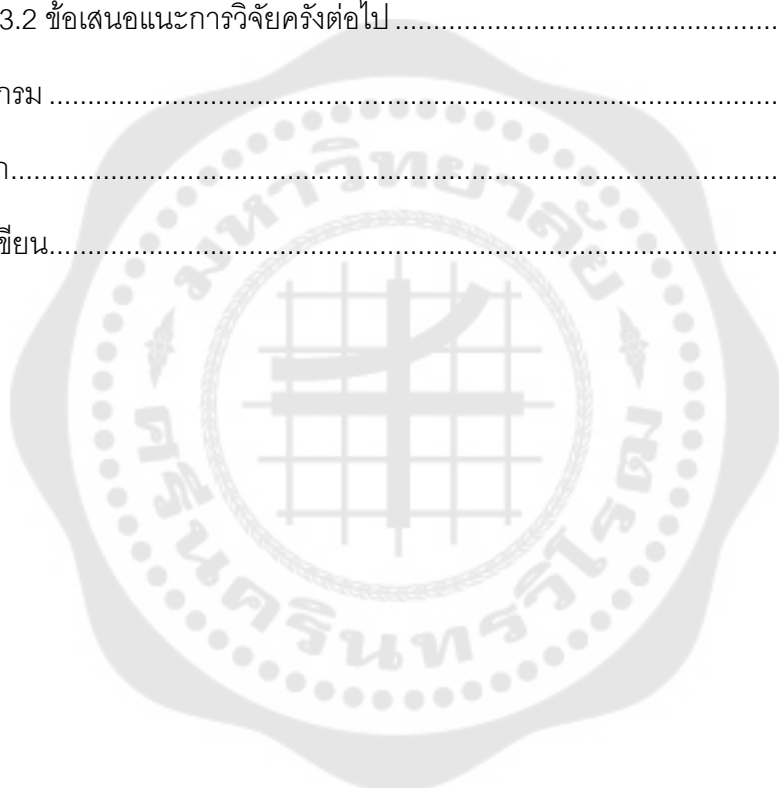
ผู้วิจัยตระหนักเสมอว่าการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการร่วมเรียนรู้ประเด็นทางสังคมและการพัฒนาให้งานวิชาการสามารถเป็นประโยชน์ต่อสังคมได้ในอนาคต ดังนั้นหากการศึกษานี้ครั้งนี้ได้สร้างประโยชน์กับผู้สนใจเรียนรู้จากสารนิพนธ์นี้ในอนาคต ขอยกความดีให้กับเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา ในจังหวัดสุรินทร์ ประเทศไทย ตลอดจนขอให้การศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการเปิดพื้นที่ให้กับการสร้างเสรีภาพทางวิชาการที่จะผลักดันให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างเสมอภาค ท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรมของสังคมไทยต่อไป

ลักษิกา ดำรงสกุลสุข

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 สถานการณ์แรงงานข้ามชาติ	9
2.2 แนวคิดเครือข่ายทางสังคม	20
2.3 แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน	26
2.4 ทฤษฎีการย้ายถิ่น	30
2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42

5.2.2 อภิปรายผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์.....	73
5.2.3 อภิปรายผลการศึกษารูปแบบเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์.....	75
5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	76
5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำการวิจัยไปใช้ประโยชน์.....	76
5.3.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป.....	77
บรรณานุกรม.....	78
ภาคผนวก.....	84
ประวัติผู้เขียน.....	88



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แรงงานข้ามชาติถูกกฎหมายจังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามประเภทการได้รับอนุญาต.....	18
ตาราง 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นแรงงานสัญชาติกัมพูชา.....	55
ตาราง 3 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเครือข่ายทางสังคมของ แรงงานชาวกัมพูชา	56



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 แผนผังแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	7
ภาพประกอบ 2 แผนที่จังหวัดสุรินทร์	16
ภาพประกอบ 3 แผนภูมิแรงงานข้ามชาติตามมตรม. จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามสัญชาติ	17
ภาพประกอบ 4 แผนที่จุดผ่านแดนถาวรช่องจอม	19
ภาพประกอบ 5 แผนภาพแสดงกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชา ใน เทศบาลเมืองสุรินทร์	61
ภาพประกอบ 6 แผนภาพแสดงคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชา ในเทศบาลเมือง สุรินทร์	64
ภาพประกอบ 7 แผนภาพแสดงรูปแบบเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชา ในเทศบาล เมืองสุรินทร์	66

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเคลื่อนย้ายถิ่นระหว่างประเทศของแรงงานในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่องและยาวนาน แรงงานข้ามชาติจากประเทศที่ส่งออกแรงงานต่างแสวงหาโอกาสที่สามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น อันจะเกิดประโยชน์ต่อแรงงานข้ามชาติและครอบครัว โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจที่ดีขึ้นจากการได้รับค่าแรงที่เพิ่มขึ้นเมื่อทำงานในต่างประเทศ ตลอดจนเกิดประโยชน์ต่อประเทศที่ขาดแคลนกำลังแรงงานภายในประเทศ ซึ่งการที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทดแทนจะช่วยให้การขับเคลื่อนของภาคเศรษฐกิจสามารถดำเนินต่อไปได้

ประเทศไทยมีการขับเคลื่อนของภาคเศรษฐกิจ โดยเปิดการค้าเสรีและการลงทุนระหว่างประเทศ ตลอดจนมีการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ใช้ทุนควบคู่กับอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงาน ส่งผลให้เศรษฐกิจมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านทั้งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา ต่างหลั่งไหลเข้ามายังประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เหตุผลสำคัญของการย้ายถิ่นฐานเพื่อมาเป็นแรงงานในประเทศไทย มีทั้งจากปัจจัยผลักดันของประเทศต้นทาง คือ ปัญหาสภาพเศรษฐกิจและสังคม อาทิ ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมือง ความยากจนในประเทศเพื่อนบ้าน (สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน), 2559, น. 29-30) และจากปัจจัยดึงดูดของประเทศไทยหรือประเทศปลายทาง อาทิ การมีค่าแรงที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน ความเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ ทรัพยากรที่มีอยู่มาก และมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศต้นทาง ตลอดจนกระแสโลกาภิวัตน์ ที่เชื่อมโยงทั้งโลกถึงกันโดยไม่มีข้อจำกัดทางภูมิศาสตร์ ดังโลกไร้พรมแดน

นอกจากนี้หากพิจารณาในส่วนของอุปสงค์แรงงานหรือความต้องการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย คาดประมาณว่าจะมีเพิ่มขึ้น เนื่องจากในอนาคตประเทศไทยจะยังคงมีการใช้แรงงานแบบเข้มข้นในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ดังนั้นแรงงานจึงเป็นที่ต้องการอยู่ในระดับสูง ตามที่ได้มีการประมาณไว้ในระยะยาว คือ พ.ศ. 2558-2568 เพื่อมาสนับสนุนกิจกรรมทางเศรษฐกิจของประเทศไทยให้เกิดการขยายตัว ซึ่งสวนทางกับอุปทานแรงงานชาวไทย ที่ในทศวรรษหน้าจะลดน้อยลง โดยในอีกประมาณ 10 ปีข้างหน้า กำลังแรงงานชาวไทยช่วงอายุระหว่าง 15-59 ปี จะลดจำนวนลงประมาณ 2 ล้านคน นอกจากนี้ อัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรตามธรรมชาติของประเทศไทย ใน พ.ศ. 2568 จะค่อย ๆ ลดจำนวนลงจนติดลบ และในอีก 20 ปีข้างหน้า ประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปจะมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นคือมีประมาณ 1 ใน 5 ของประชากรทั้งหมด

(ยังยุทธ์ แฉล้มวงษ์, 2556, อ้างถึงใน พัทยา เรือนแก้ว, สุภาวงศ์ จันทวานิช, & ฉันทนา บรรพศิริโชติ หวันแก้ว, 2559, น. 157) กอปรกับแรงงานชาวไทยเองก็เลือกงานและเลี่ยงการทำงานหนัก ประเภท 3D คือ สกปรก (Dirty) อันตราย (Dangerous) และยากลำบาก (Difficult) ซึ่งส่งผลให้ กำลังแรงงานชาวไทยลดลง

โดยในระดับภูมิภาคอาเซียน (ASEAN) ประเทศไทยถือเป็นจุดหมายปลายทางสำคัญ อันดับหนึ่งของแรงงานข้ามชาติกว่าครึ่งหรือร้อยละ 54 ของการเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาค ซึ่งกลุ่มใหญ่ที่สุดมาจากเมียนมา รองลงมาคือลาว และกัมพูชา ตามลำดับ ประเทศไทยพึ่งพา แรงงานข้ามชาติอยู่ประมาณร้อยละ 6 ของคนทำงานทั่วประเทศ เพื่อประกอบอาชีพพื้นฐาน โดยส่วนใหญ่เป็นการทำงานในลักษณะที่ใช้แรง และกระจุกตัวในภาคอุตสาหกรรมเป็นสำคัญ สะท้อนถึงการใช้เทคโนโลยีการผลิตในภาพรวมของประเทศไทยที่ยังอยู่ในระดับต่ำ จากที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เนื่องจากอัตราการเกิด น้อยลง กลุ่มวัยทำงานลดลง และมีกลุ่มผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ในอนาคตอาจเกิดการขาดแคลนแรงงาน ชาวไทย ส่งผลให้ต้องใช้แรงงานข้ามชาติทักษะต่ำที่มีค่าจ้างราคาถูกมากขึ้น เพื่อทดแทนแรงงาน ชาวไทยที่หายไปเช่นเดียวกับที่เกิดขึ้นในหลายประเทศ (เสาวณี จันทะพงษ์, เพรงเพรา สิงหงษ์, & กานต์ชนิต เลิศเพียรธรรม, 2561, น. 1-3)

จากสภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานชาวไทยที่เกิดขึ้น ซึ่งนอกจากเผชิญกับการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรแล้ว กำลังแรงงานชาวไทยที่มีอยู่ส่วนใหญ่ไม่มีความต้องการ ทำงานในลักษณะที่ใช้แรงเป็นหลัก แสดงให้เห็นความจำเป็นในการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติของ ประเทศไทย ฉะนั้นแรงงานข้ามชาติถือเป็นแรงงานฐานรากที่สนับสนุนกิจกรรมทางเศรษฐกิจของ ประเทศไทย จึงได้มีการรับมือโดยนำเข้าแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อมาทดแทน แรงงานชาวไทยที่ขาดหายไป ในขณะเดียวกันประเทศไทยก็เป็นจุดหมายปลายทางที่แรงงาน ข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านต้องการที่จะอพยพย้ายถิ่นเพื่อมาหางานทำ จากที่กล่าวมาข้างต้น ล้วนส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายถิ่นระหว่างประเทศและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

สำหรับจังหวัดสุรินทร์ มีการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์ (2563, น. 3-5) รายงานสถานการณ์แรงงานตามข้อมูลไตรมาสที่ 2 เดือนเมษายน-เดือนมิถุนายน ปี พ.ศ. 2563 พบว่า แรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตให้เข้าเมือง และได้รับอนุญาตให้ทำงาน โดยถูกต้องตามกฎหมาย มีจำนวน 1,862 คน ส่วนใหญ่เป็นประเภท นำเข้าตาม MOU จำนวน 1,027 คน รองลงมา คือ ประเภทพิเศษสัญชาติ จำนวน 632 คน หากยกเว้นแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา ตามมติ ครม. พิเศษสัญชาติ และนำเข้า

ตาม MOU พบว่า แรงงานข้ามชาติที่มีจำนวนมากที่สุด คือ สัญชาติฟิลิปปินส์ จำนวน 92 คน หรือร้อยละ 49.73 สำหรับแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ คือ เมียนมา ลาว กัมพูชา ที่ได้รับอนุญาตให้มาทำงานเป็นการชั่วคราว ตามมติคณะรัฐมนตรี มีจำนวนทั้งสิ้น 632 คน จำแนกเป็นสัญชาติลาว จำนวน 98 คน หรือร้อยละ 15.51 เมียนมา จำนวน 100 คน หรือร้อยละ 15.82 และกัมพูชา จำนวน 434 คน หรือร้อยละ 68.67 แสดงให้เห็นว่าแรงงานจากประเทศกัมพูชามีสัดส่วนสูงที่สุด หากพิจารณาตำแหน่งที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ จังหวัดสุรินทร์ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในประเทศไทย มีอาณาเขตทางทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดร้อยเอ็ด และจังหวัดมหาสารคาม ทิศตะวันออกติดต่อกับจังหวัดศรีสะเกษ ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดบุรีรัมย์ และทิศใต้ติดต่อกับจังหวัดอุดรธานี ประเทศกัมพูชา ด้วยอาณาเขตของจังหวัดสุรินทร์มีพรมแดนติดต่อกับประเทศกัมพูชา จึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานชาวกัมพูชาต่างหลั่งไหลเข้ามาแสวงหาโอกาส หาช่องทางทำมาหากิน และปักหลักสร้างอนาคต เพื่อหวังว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทว่าการที่จะสามารถข้ามพรมแดนมายังจังหวัดสุรินทร์ได้นั้นต้องพึ่งพาเครือข่ายทางสังคมทั้งจากประเทศกัมพูชาและจังหวัดสุรินทร์ ประเทศไทย ช่วยอำนวยความสะดวกขณะเคลื่อนย้าย สอดคล้องกับงานของสมหมาย ชินนาค and กาญจนา ชินนาค (2559) ซึ่งให้เห็นถึงบทบาทของเครือข่ายทางสังคมที่มีต่อพระนักศึกษาข้ามแดนชาวกัมพูชาที่เข้ามาศึกษาในประเทศไทยคือมีการให้ความช่วยเหลือในการข้ามแดน นอกจากนี้ภายใต้ความเป็นคนอื่นย่อมเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินชีวิต พวกเขาจึงมีการสร้างเครือข่ายทางสังคมในรูปแบบต่าง ๆ คือ การสร้างเครือข่ายทางสังคมกับชุมชนบ้านเกิด การสร้างเครือข่ายทางสังคมระดับบุคคล อีกทั้งยังมีการสร้างเครือข่ายทางสังคมข้ามพรมแดนผ่านประเพณีและพิธีกรรม “บ็อนปจุมบิณฑ” เป็นการอาศัยพื้นที่ทางศาสนาในการสร้างเครือข่าย เพื่อปรับเปลี่ยนตำแหน่งแห่งที่ทางสังคม

สำหรับมิติหลังการอพยพย้ายถิ่น พบว่า แรงงานข้ามชาติเมื่อย้ายถิ่นฐานมาทำงานยังประเทศปลายทางมักประสบปัญหาด้วยสิทธิ อาทิ มีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากเข้าไม่ถึงระบบประกันสุขภาพ และถูกกีดกันออกจากระบบประกันสังคม รวมไปถึงการเข้าไม่ถึงสิทธิทางการศึกษาของบุตรหลานแรงงานข้ามชาติ ซึ่งปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นทั้งในประเทศไทยรวมถึงในประเทศอื่น ๆ ทั้งนี้ประเด็นเรื่องการให้ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติจะช่วยให้การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเรื่องการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายของประเทศไทย ในทางปฏิบัติพบว่ายังมีแรงงานข้ามชาติบางกลุ่มที่ไม่ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย ดังนั้น จึงเป็นประเด็นที่ทำนายมากสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยทุกภาคส่วน ที่จะต้องบริหาร

จัดการอย่างมีประสิทธิภาพให้การคุ้มครองดูแล จัดระเบียบแรงงาน สร้างเสริมความเข้าใจในเรื่องสิทธิ รวมถึงจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับเปลี่ยนทัศนคติการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล เนื่องจากประเทศไทยมีความเป็นพหุสังคม ฉะนั้นแล้วทุกฝ่ายทั้งสังคมไทยและแรงงานข้ามชาติ ต้องยอมรับความแตกต่างและหลากหลายทางวัฒนธรรมพร้อมที่จะปรับตัวเข้าหากัน เพื่อที่จะสามารถอยู่ร่วมกันในพหุสังคมปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีความสุข (พัทยา เรือนแก้ว et al., 2559, น. 160) จากปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตแรงงานชาวกัมพูชาในมิติของการทำงาน ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศ ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ และมีการอาศัยเครือข่ายทางสังคมเพื่ออำนวยความสะดวกขณะเคลื่อนย้าย จึงควรให้ความสนใจกับเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ เพราะถือเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมไทย อีกทั้งจะช่วยให้คนในสังคมเข้าใจถึงที่มาที่ไปของแรงงานข้ามชาติมากขึ้น และในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานก็เป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้าม เพราะเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้แรงงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากแรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ทั้งจากการถูกลิดรอนสิทธิหรือการถูกเอารัดเอาเปรียบก็ดี ล้วนส่งผลให้เกิดผลกระทบเป็นวงกว้าง ซึ่งจริง ๆ แล้วสิ่งเหล่านี้ไม่ควรเกิดในสถานที่ทำงานทั้งสิ้น ฉะนั้นการที่แรงงานได้รับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามไปด้วย ด้วยประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาชีวิตข้ามพรมแดนกับการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ ดังนั้นการศึกษานี้จึงมุ่งศึกษากระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ และมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ ตลอดจนวิเคราะห์รูปแบบเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์

1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 กระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ มีลักษณะอย่างไร

1.2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษากระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์
- 1.3.2 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์
- 1.3.3 เพื่อวิเคราะห์รูปแบบเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

- 1.4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ เทศบาลเมืองสุรินทร์ อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์
- 1.4.2 ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ แรงงานชาวกัมพูชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายทางสังคม โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มได้ดังนี้
 - 1.4.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นแรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย ซึ่งมีสัญชาติกัมพูชา ที่ประกอบอาชีพในพื้นที่เทศบาลเมืองสุรินทร์มากกว่า 1 ปี และสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ จำนวน 20 คน เพื่อให้ได้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีความรู้และมีประสบการณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานผ่านเครือข่ายทางสังคม ตลอดจนกระบวนการสร้าง เครือข่ายทางสังคม และมีประสบการณ์การทำงาน ณ ถิ่นปลายทาง
 - 1.4.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชา ซึ่งมีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับแรงงานชาวกัมพูชาผ่านการเป็นนายจ้าง จำนวน 7 คน และเพื่อนบ้าน จำนวน 3 คน

ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญรวมทั้งสิ้น จำนวน 30 คน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

- 1.5.1 ทำให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นให้สังคมได้เรียนรู้และเกิดความเข้าใจในกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์
- 1.5.2 ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์
- 1.5.3 สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์ และสำนักงานจัดหางานจังหวัดสุรินทร์ สามารถนำองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อมูลสนับสนุนเพื่อดำเนินการจัดทำนโยบายแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสุรินทร์ต่อไป

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

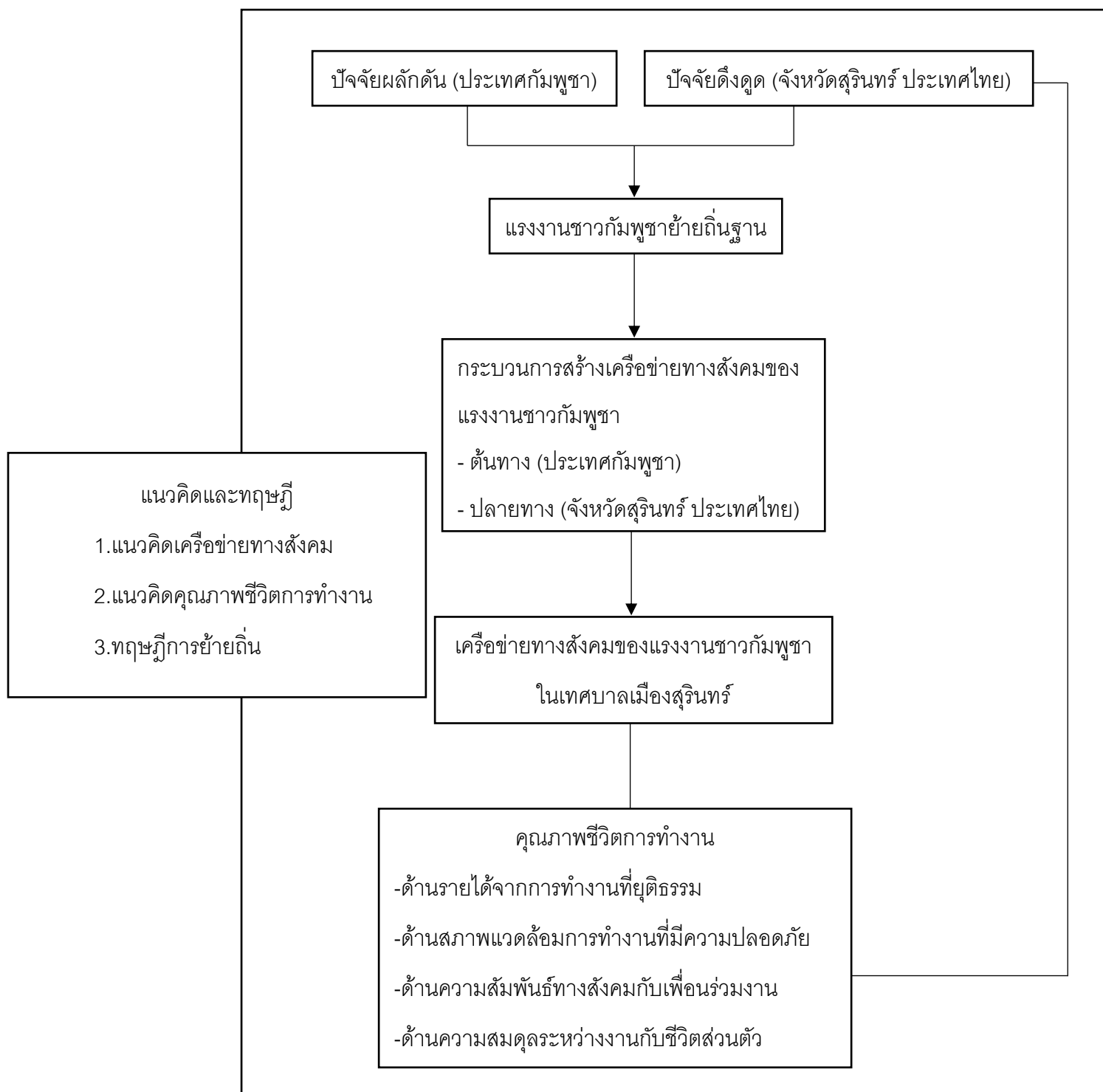
เครือข่ายทางสังคม หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชา ผ่านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับคนในสังคม อาทิ การติดต่อสื่อสาร การพึ่งพาอาศัยเครือข่ายทางสังคมในประเทศกัมพูชาและเครือข่ายทางสังคมในจังหวัดสุรินทร์ ประเทศไทย

แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา หมายถึง แรงงานสัญชาติกัมพูชาที่อพยพย้ายถิ่นฐานมาทำงานตามฤดูกาลและย้ายถิ่นฐานมาเป็นการถาวร ในพื้นที่เทศบาลเมืองสุรินทร์ ด้วยความมุ่งหวังที่จะได้งานทำและได้รับค่าตอบแทน โดยไม่นับรวมถึงการทำงานที่เป็นกิจการของตนเอง

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยให้แรงงานมีความเป็นอยู่ที่ดี ได้แก่ ด้านรายได้จากการทำงานที่ยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว



1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 แผนผังแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ชีวิตข้ามพรมแดน: การสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์” เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นการทำความเข้าใจกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชา นอกจากนี้ยังสนใจคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชา ซึ่งทำการศึกษาแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ ดังนั้นในบทนี้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการทบทวนวรรณกรรมถึงที่มา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่ศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 สถานการณ์แรงงานข้ามชาติ

2.1.1 ความหมายของแรงงานข้ามชาติ

2.1.2 สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

2.1.3 สถานการณ์แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในจังหวัดสุรินทร์

2.2 แนวคิดเครือข่ายทางสังคม

2.2.1 ความเป็นมาของแนวคิดเครือข่ายทางสังคม

2.2.2 ความหมายของเครือข่ายทางสังคม

2.2.3 ประเภทของเครือข่ายทางสังคม

2.2.4 องค์ประกอบของเครือข่ายทางสังคม

2.3 แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.3 องค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.4 ทฤษฎีการย้ายถิ่น

2.4.1 ความหมายและข้อถกเถียงของการย้ายถิ่นในทางสังคมวิทยา

2.4.2 ทฤษฎีการย้ายถิ่น

2.4.3 แรงงานข้ามชาติกับการย้ายถิ่น

2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 เอกสารและงานวิจัยต่างประเทศ

2.5.2 เอกสารและงานวิจัยในประเทศ

2.1 สถานการณ์แรงงานข้ามชาติ

สำหรับองค์ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย จะช่วยให้ผู้วิจัยทราบถึงความเป็นมาของแรงงานข้ามชาติในแง่ของการอพยพย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย อันเนื่องมาจากหลายสาเหตุที่แตกต่างกันตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ยังแสดงถึงความสำคัญของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ตลอดจนช่วยทำความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติแต่ละประเภท ซึ่งแรงงานชาวกัมพูชาที่เป็นกลุ่มประชากรหลักของการศึกษาค้นคว้านี้ จัดอยู่ในประเภทแรงงานข้ามชาติกึ่งทักษะและด้อยทักษะ สามารถประกอบอาชีพในกลุ่มกรรมกร หรืออาชีพที่ต้องใช้กำลังกายในการทำงานเป็นหลัก ทั้งนี้การทำความเข้าใจเกี่ยวกับประชากรที่ศึกษาจะช่วยให้ผู้วิจัยมีข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานวิจัยชิ้นนี้ นอกจากนี้ยังมีการทำความเข้าใจความหมายของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา เพื่อนำมากำหนดเป็นนิยามศัพท์ เฉพาะ ให้ผู้อ่านเข้าใจความหมายตรงกับที่ผู้วิจัยต้องการจะสื่อ รวมถึงมีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาด้านการจัดการแรงงานข้ามชาติในทางปฏิบัติ ตลอดจนข้อมูลสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในจังหวัดสุรินทร์ ที่พบว่าส่วนใหญ่เป็นชาวกัมพูชา จึงเป็นเหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์

2.1.1 ความหมายของแรงงานข้ามชาติ

สำหรับความหมายของแรงงานข้ามชาติ มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นิยามไว้หลากหลาย โดยองค์การสหประชาชาติ, อ้างถึงใน สิริโคม พรหมโคม (2558, น. 186) ได้ให้ความหมายของแรงงานข้ามชาติว่า หมายถึง บุคคลซึ่งจะถูกว่าจ้าง กำลังถูกว่าจ้าง หรือเคยถูกว่าจ้างให้ทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทนในรัฐที่ตนไม่ได้เป็นคนของชาตินั้น

ขณะที่ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (2563, น. 12) ได้ให้ความหมายของแรงงานข้ามชาติว่า หมายถึง บุคคลที่ย้ายถิ่นฐานหรือได้ย้ายถิ่นฐานไปยังประเทศที่ตนไม่ได้เป็นคนชาตินั้น ด้วยความมุ่งหวังที่จะได้งานทำ โดยไม่นับรวมถึงการทำงานที่เป็นกิจการของตนเอง

นอกจากนี้ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (2550, น. 8) ได้ให้ความหมายของแรงงานข้ามชาติว่า หมายถึง ทั้งแรงงานที่อพยพย้ายถิ่นมาทำงานในช่วงสั้น ๆ หรือตามฤดูกาล และแรงงานที่ย้ายถิ่นฐานมาเป็นการถาวรด้วย ซึ่งแรงงานเหล่านี้อาจย้ายถิ่นฐานโดยผ่านโครงการที่รัฐบาลสนับสนุน ผ่านการจัดหางานของเอกชน อาทิ โดยการจัดการของสำนักจัดหางานเอกชน หรืออาจเดินทางมาเองเพื่อหางานทำ

จากความหมายของแรงงานข้ามชาติดังกล่าว สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยฉบับนี้ที่เน้นเฉพาะแรงงานข้ามชาติที่เป็นชาวกัมพูชา จึงสรุปได้ว่าแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา หมายถึง แรงงานสัญชาติกัมพูชาที่อพยพย้ายถิ่นฐานมาทำงานตามฤดูกาลและย้ายถิ่นฐานมา

เป็นการถาวร ในพื้นที่เทศบาลเมืองสุรินทร์ ด้วยความมุ่งหวังที่จะได้งานทำและได้รับค่าตอบแทน โดยไม่นับรวมถึงการทำงานที่เป็นกิจการของตนเอง

จิตรราภรณ์ จิตรธร (2559, น. 1) กล่าวว่า แรงงานข้ามชาติ เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเกิดขึ้นในทุกภูมิภาคของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ที่การติดต่อสื่อสาร การคมนาคมขนส่ง ถูกพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ มีความสะดวกสบาย เอื้อต่อการเดินทางข้ามพรมแดนระหว่างประเทศของแรงงานมากขึ้น นอกจากนี้การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของอาเซียน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติเช่นกัน ดังนั้นการเตรียมความพร้อมสำหรับภาคความมั่นคงในกรณีแรงงานข้ามชาติ นอกจากการป้องกันและปราบปราม ยังควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ผู้ประกอบการ และประชาชน ในการเปลี่ยนจากปัญหาแรงงานข้ามชาติ เป็นพื้นที่ของทางระบบเศรษฐกิจที่กระทบต่อความมั่นคงของประเทศให้น้อยที่สุด

2.1.2 สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

แรงงานจากประเทศลุ่มแม่น้ำโขง โดยเฉพาะเมียนมา ลาว และกัมพูชา ต่างหลั่งไหลเข้ามายังประเทศไทยอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในประวัติศาสตร์ประเทศไทยรวมถึงประเทศเพื่อนบ้านได้มีการทำสงคราม การสู้รบ ส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่น แต่ในปัจจุบันการย้ายถิ่นมีสาเหตุที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้กว่า 2 ทศวรรษที่ผ่านมาแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านได้พากันอพยพย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย อันเนื่องมาจากความไม่มีเสถียรภาพทางการเมืองของประเทศต้นทาง การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทยรวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร โดยแรงงานกลุ่มนี้ส่วนมากย้ายถิ่นเข้าประเทศไทยแบบไม่ปกติ (Irregular Migration) ไม่มีเอกสารการเดินทางเข้าประเทศที่ถูกต้อง บางส่วนลักลอบเข้ามาโดยไม่ผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งไม่ถูกต้องตามกฎหมายเข้าเมือง กล่าวคือเป็นการย้ายถิ่นมายังประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย (Illegal Migration) นับเป็นการสร้างความหนักใจให้แก่รัฐบาลไทยในการบริหารจัดการคุ้มครองและให้สวัสดิการแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ ต่อมาทางรัฐบาลได้เริ่มผ่อนผันอนุญาตให้มีการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นไม่ปกติ นับตั้งแต่ พ.ศ. 2535 เป็นต้นมา โดยผู้ที่ป็นนายจ้างจะต้องนำแรงงานมารายงานตัว เพื่อยื่นขอใบอนุญาตทำงาน ซึ่งสามารถทำงานในประเทศไทยได้ชั่วคราว และจะต้องชำระค่าธรรมเนียมในส่วนต่าง ๆ ทั้งนี้รอบการผ่อนผันเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี

การจดทะเบียนแรงงานดังกล่าวสามารถแก้ไขปัญหาการย้ายถิ่นแบบไม่ปกติในระยะสั้นได้ แต่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาระยะยาวได้ เนื่องจากที่ผ่านมากการเปิดจดทะเบียนแรงงานต้องเผชิญกับข้อจำกัดในหลาย ๆ ด้าน รัฐบาลไทยจึงได้นำการพิสูจน์สัญชาติมาใช้กับแรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นแบบไม่ปกติ เพื่อปรับสถานะให้กลายเป็นแรงงานข้ามชาติที่มีเอกสารการเข้าเมืองตามกฎหมาย ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยคงเหลือเพียงมาตรการการพิสูจน์สัญชาติเท่านั้น

สำหรับแรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตให้สามารถทำงานในประเทศไทยได้ จะสามารถทำงานและอยู่อาศัยได้ชั่วคราวตามระยะเวลาที่มีการระบุไว้ในใบอนุญาตทำงาน ทั้งนี้ ในกรณีดังกล่าวอาจเป็นแรงงานที่เข้าเมืองถูกหรือผิดกฎหมายก็ได้ แต่ได้รับการผ่อนผันโดยการจดทะเบียนแรงงานแล้ว ส่วนแรงงานที่ไม่ได้รับใบอนุญาตให้ทำงาน แรงงานที่อาศัยเกินระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต และแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย จัดเป็นแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย (Illegal Workers) หากถูกตรวจพบจะต้องถูกส่งกลับประเทศต้นทาง

แรงงานข้ามชาติที่จะเข้ามาทำงาน ต้องได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ถึงจะสามารถทำงานในประเทศไทยได้ ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ประเทศไทยจะออกใบอนุญาตทำงานสำหรับคนต่างชาติ ทั้งที่เข้าเมืองถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ตามมาตรา 9, 11, 12, 13 และมาตรา 14 ทั้งนี้ผู้รับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 9 หมายความว่า คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นระยะเวลาชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ ประเภทที่ 1 คือ ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานทักษะสูง หรือเป็นแรงงานที่ถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่ได้มีการเข้ามาลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงานเป็นระยะเวลาชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางด้านการศึกษา (ภาษา) ที่ยังไม่สามารถหาแรงงานไทยที่มีความสามารถหรือมีความชำนาญเฉพาะด้านเข้ามาร่วมงานได้ หรือเป็นการเข้ามาทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือเป็นกิจการของคู่สมรส หรือเป็นกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น ซึ่งระยะเวลาการว่าจ้างต้องมีความแน่นอน ทั้งนี้แรงงานต้องถือหนังสือเดินทางประเภท Non-Immigrant ประเภทที่ 2 คือ ประเภทเข้ามาทำงานอันจำเป็นเร่งด่วน หมายถึง คนต่างด้าวที่ต้องเข้ามาทำงานโดยไม่มีแผนการดำเนินการล่วงหน้ามาก่อน ซึ่งเป็นการดำเนินการโดยทันทีทันใด และต้องเข้ามาทำงานอันจำเป็นเร่งด่วนนั้น ๆ ในระยะเวลาไม่เกิน 15 วัน หากไม่เร่งดำเนินการอาจก่อให้เกิดผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อกิจการ หรืออาจส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ประเภทที่ 3 คือ ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวที่จะได้รับใบอนุญาตทำงานตลอดชีวิต ต้องเป็นคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตให้ทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ข้อ 10 คือ อนุญาตให้คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่อาศัยในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วย

คนเข้าเมือง และทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2515 ให้ได้รับใบอนุญาตทำงานตลอดชีวิตโดยเว้นผู้ที่จะเปลี่ยนอาชีพใหม่ และประเภทที่ 4 คือ ประเภทข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานกับประเทศคู่อาคี ได้แก่

พิสุจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย แต่ได้รับการปรับสถานภาพให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย โดยนายจ้างสามารถนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัวเพื่อจัดส่งรายชื่อให้ประเทศต้นทางพิสุจน์สัญชาติรวมถึงรับรองสถานะ เป็นการปรับเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมาย สำหรับแรงงานที่ผ่านการพิสุจน์สัญชาติเป็นที่เรียบร้อยแล้วจะได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity) ทั้งนี้แรงงานที่อยู่ระหว่างรอการพิสุจน์สัญชาติ ได้รับการผ่อนผันโดยมติคณะรัฐมนตรีให้สามารถอาศัยอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว และสามารถทำงานได้ 2 ตำแหน่ง คือ งานคนรับใช้ในบ้าน และกรรมกรใน 24 ประเภทกิจการ

แรงงานนำเข้า หมายถึง คนต่างด้าวที่ได้เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่อาคี (MOU) ได้แก่ ลาว กัมพูชา และเมียนมา

ผู้รับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 11 หมายความว่า คนต่างด้าวที่ยังไม่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร ซึ่งผู้เป็นนายจ้างยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานและทำการชำระค่าธรรมเนียมแทนแรงงาน แต่เมื่อเดินทางเข้ามาถึงแล้วต้องดำเนินการยื่นขอใบอนุญาตทำงานภายในระยะเวลา 30 วัน โดยแรงงานกลุ่มนี้เข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ค่อนข้างสูง หรือเข้ามาทำงานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางด้านการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังไม่สามารถหาแรงงานไทยที่มีความสามารถหรือมีความชำนาญเฉพาะด้านเข้ามาร่วมงานได้

ผู้รับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 12 หมายความว่า คนต่างด้าวที่ได้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายพิเศษ อาทิ กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน รวมถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างชาติในลักษณะเดียวกัน

ผู้รับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 13 (1) และ (2) หมายถึง คนต่างด้าว ดังต่อไปนี้

คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ กลุ่มนี้ได้รับการผ่อนผันให้ประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแห่งหนึ่งแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างที่รอการเนรเทศ

เข้ามาในราชอาณาจักรหรืออาศัยอยู่ในราชอาณาจักรโดยที่ไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับการอนุญาตให้อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวเพื่อรอทำการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

ผู้รับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 14 หมายความว่า คนต่างด้าวที่มีภูมิลำเนาในประเทศที่มีชายแดนติดต่อกับประเทศไทยและเป็นคนสัญชาติของประเทศนั้น ถ้าได้เข้ามายังราชอาณาจักรโดยที่มีเอกสารที่สามารถใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้สามารถทำงานบางประเภทหรือบางลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นระยะเวลาชั่วคราว กล่าวคือทำงานในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้เป็นการทำงานเฉพาะในท้องที่ที่อยู่ติดต่อกับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว (จรัมพรให้लयอง, และ สุรีย์พร พันพิ่ง อ้างถึงใน พัทยา เรือนแก้ว et al., 2559, น. 137-142)

สำหรับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยสามารถแบ่งได้ 2 ประเภททักษะการทำงาน (Chalamwong, 2008 อ้างถึงใน พัทยา เรือนแก้ว et al., 2559, น. 143-144) คือ

ประเภทที่ 1 แรงงานข้ามชาติวิชาชีพและแรงงานที่มีทักษะ (Professional and Skilled Migrant Workers) ประเทศไทยได้มีการผลิตสินค้าและบริการที่ใช้เทคโนโลยีสูง อีกทั้งยังมีการเอื้อให้ต่างชาติเข้ามาลงทุน อันเนื่องมาจากนโยบายการพัฒนาประเทศ รัฐบาลไทยจึงได้เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติที่มีความรู้และมีทักษะสูงเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม อาทิ วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ และผู้บริหารจัดการ ซึ่งแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นชาวญี่ปุ่น อังกฤษ จีน อเมริกา ที่มาจากประเทศที่ได้มีการเข้ามาลงทุนด้านอุตสาหกรรมในประเทศไทย

ประเภทที่ 2 แรงงานข้ามชาติกึ่งทักษะและด้อยทักษะ (Semi/Unskilled Migrant Workers) แรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน อาทิ เมียนมา ลาว กัมพูชา เวียดนาม มักเข้ามาเติมเต็มงานด้อยทักษะหรืองานประเภท 3D คือ สกปรก (Dirty) อันตราย (Dangerous) และยากลำบาก (Difficult) ที่คนในประเทศไม่ประสงค์อยากจะทำ เนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้กำลังกายในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ มักจะไม่ต้องใช้ระดับการศึกษาที่สูงมากนัก อาทิ งานในภาคการประมง ภาคการเกษตรและเกษตรต่อเนื่อง และอุตสาหกรรมก่อสร้าง

การนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจ (Memorandums of Understanding - MOU) ประเทศไทยมีความต้องการขยายการพัฒนาทางเศรษฐกิจ แต่ทว่าแรงงานในประเทศไทยไม่ประสงค์อยากจะทำงานด้อยทักษะหรืองานประเภท 3D คือ สกปรก (Dirty) อันตราย (Dangerous) และยากลำบาก (Difficult) ส่งผลให้เกิดความต้องการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติเพิ่ม

มากขึ้น ทั้งนี้ประเทศไทยพยายามที่จะทำให้เกิดการบริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ ทางรัฐบาลไทยได้มีการเจรจาขอความร่วมมือกับประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา ตั้งแต่ พ.ศ. 2545/2546 เพื่อนำเข้าแรงงานข้ามชาติจากประเทศต้นทางอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ใน พ.ศ. 2545 ได้ลงนามทำความตกลงที่จะนำเข้าแรงงานที่มาจากประเทศลาวเป็นประเทศแรก และต่อมาใน พ.ศ. 2546 ได้ลงนามทำความตกลงที่จะนำเข้าแรงงานที่มาจากประเทศกัมพูชาและเมียนมา อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติพบปัญหาเกิดขึ้นในเกือบทุกขั้นตอนของการดำเนินการ อาทิ พบว่าแรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศลาวต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพื่อให้ได้เอกสารที่ครบถ้วนสามารถที่จะเดินทางข้ามพรมแดนได้ นั่นคือการที่แรงงานต้องจ่ายเงินให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อรับรองทะเบียนบ้าน บัตรประจำตัว และเอกสารอื่น ๆ รวมถึงค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางในระหว่างการดำเนินการ กระบวนการนำเข้า อีกทั้งยังต้องจ่ายค่าธรรมเนียมหนังสือเดินทาง (Passport) หลักฐานการอนุญาตให้เข้าประเทศ (VISA) ใบอนุญาตในการทำงาน การตรวจสุขภาพ รวมไปถึงการประกันสุขภาพ ในบางกรณีผู้เป็นนายจ้างจะจ่ายล่วงหน้าให้ก่อน เมื่อแรงงานเริ่มทำงานจริงแล้วจึงค่อยหักค่าจ้าง สำหรับแรงงานค่าใช้จ่ายเหล่านี้ถือเป็นภาระที่หนักมาก ในขณะที่ผู้เป็นนายจ้างเองก็ต้องยอมแบกรับกับความเสียหายจากการสูญเสียเงินดังกล่าว ซึ่งเป็นประเด็นที่ถูกร้องเรียนไปยังภาครัฐอยู่บ่อยครั้ง ในกรณีที่แรงงานได้มีการละเมิดสัญญากับนายจ้างแล้วหนีไปทำงานที่อื่น นอกจากนี้ยังมีกรณีที่แรงงานถูกบริษัทนายหน้าจัดหางานจากทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทางหลอกลวง ทั้งนี้เมื่อถึงขั้นตอนที่แรงงานเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว และพบว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญา อาทิ ลักษณะงานที่ได้ทำหรือค่าจ้างที่ได้รับไม่ตรงตามที่ได้ระบุไว้ก็จะไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ สำหรับประเด็นในเรื่องของการได้รับประกันสุขภาพนั้น พบว่า มีสาเหตุหลายประการที่ทำให้แรงงานข้ามชาติจำนวนมากไม่ได้ใช้บริการ ตั้งแต่การที่แรงงานไม่เจ็บป่วย เนื่องจากได้ผ่านการตรวจสุขภาพและถูกคัดสรรมาแล้ว อีกทั้งการที่ไม่ทราบว่าตนเองนั้นมีสิทธิ หรือปัญหาเรื่องการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งความพึงพอใจในบริการสุขภาพของประเทศไทย สำหรับเรื่องของการขอรับเงินที่ได้จ่ายเข้ากองทุนเงินทดแทน อาจมีปัญหาหากภายในระยะเวลา 3 เดือนก่อนที่จะเดินทางกลับแรงงานไม่ได้ทำการยื่นความจำนงขอรับเงินคืน หรือไม่ทราบว่าสามารถที่จะขอรับเงินคืนได้ หรืออาจถูกนายหน้าหรือผู้เป็นนายจ้างโกงเงินได้ ในกรณีที่แรงงานเดินทางกลับประเทศต้นทางไปแล้ว ดังนั้น ประเด็นในเรื่องของค่าใช้จ่าย ขั้นตอนการดำเนินการที่มีความซับซ้อน ระยะเวลาในการดำเนินการ แรงงานไม่ทราบในสิทธิที่ตนเองมี รวมถึงการถูกหลอกลวงหรือถูกโกงจากทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้วยประเด็น

ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสาเหตุที่สำคัญที่ส่งผลให้การนำเข้าแรงงานข้ามชาติยังไม่ได้รับการตอบรับเท่าที่ควร สำหรับการพิสูจน์สัญชาติ การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่ได้เข้ามาทำงานอยู่ในประเทศไทย ทั้งแบบระยะเวลาชั่วคราวและแบบกึ่งถาวร ยังมีความไม่สมบูรณ์อยู่มาก รัฐบาลไทยจึงได้นำวิธีการพิสูจน์สัญชาติมาใช้ โดยเฉพาะกับแรงงานที่มาจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา เพื่อให้แรงงานข้ามชาติได้มีเอกสารแสดงตัวตน ที่แสดงถึงการเข้าเมืองอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และเพื่อให้เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับความเป็นพลเมืองจากประเทศต้นทาง ทั้งนี้หากแรงงานผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติเป็นที่เรียบร้อยแล้วจะได้รับหนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certification of Identification - C.I.) จากประเทศต้นทาง อีกทั้งยังได้รับการตรวจลงตรา VISA และได้รับใบอนุญาตในการทำงานชั่วคราว สามารถที่จะเดินทางข้ามพรมแดนได้อย่างเสรีไป-มา ระหว่างประเทศไทยและประเทศต้นทางตามที่ได้มีการวางแผนไว้สำหรับกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ ในทางปฏิบัติได้เป็นไปอย่างราบรื่น โดยปัญหาที่ตามมาในกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ คือ การที่รัฐบาลไทยรวมถึงรัฐบาลในประเทศต้นทางไม่มีมาตรการป้องกันหรือมาตรการจัดการในเรื่องของค่าธรรมเนียม แรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบ และถูกหลอกลวงจากการเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากให้กับระบบนายหน้าที่ได้รับจ้างทำงานเกี่ยวกับเอกสาร แต่ยังไม่ผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ นอกจากนี้ ด้วยความล่าช้าของเจ้าหน้าที่ทั้ง 2 ฝ่าย ส่งผลให้ยังมีแรงงานข้ามชาติอีกจำนวนหนึ่งที่เข้าเมืองมาอย่างผิดกฎหมาย ยังอยู่ในระหว่างรอการพิสูจน์สัญชาติ และหากแรงงานเหล่านี้ยังไม่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติในช่วงระยะเวลาที่หมดเขตผ่อนผันดังที่ได้มีการระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี (14 ธันวาคม 2555 และขยายเวลาเป็น 16 มีนาคม 2556) อีกทั้งยังไม่ได้จดทะเบียนเพื่อขอใบอนุญาตในการทำงานด้วย เมื่อถึงกำหนดระยะเวลาเส้นตาย แรงงานข้ามชาติจะต้องถูกส่งกลับไปยังประเทศต้นทาง ทั้งนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งกิจการและต่อแรงงานเป็นอย่างมาก หากต้องส่งแรงงานจำนวนมากกลับไปยังประเทศต้นทาง (พัทยา เว็อนแก้ว et al., 2559)

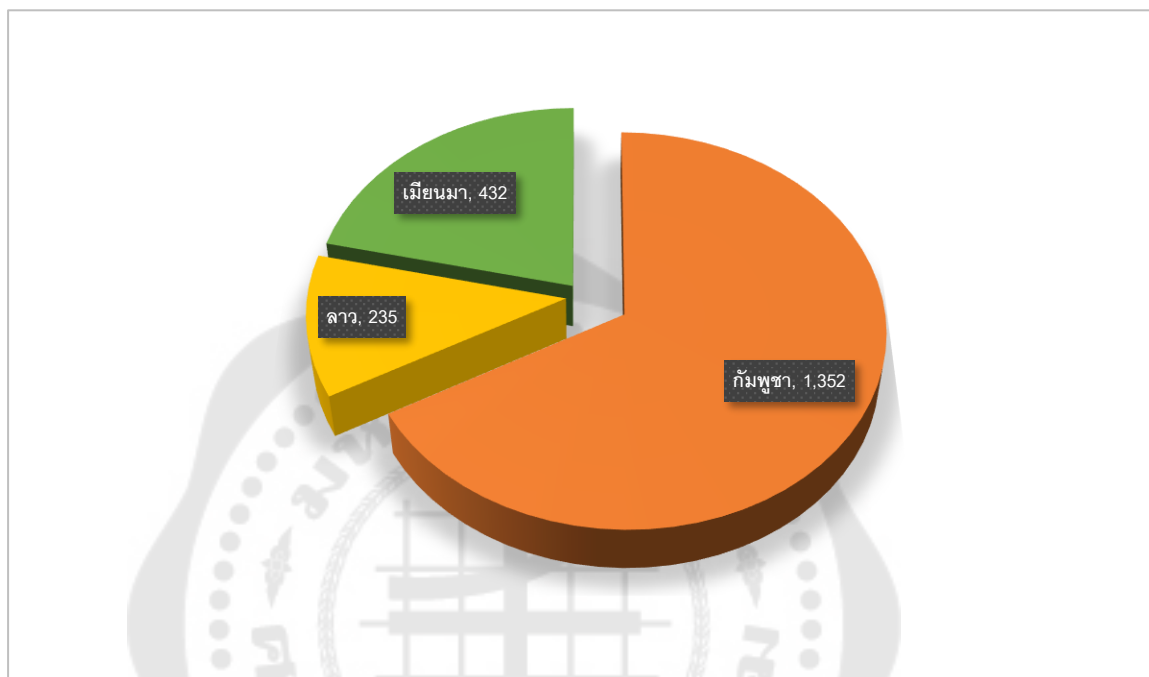
2.1.3 สถานการณ์แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในจังหวัดสุรินทร์



ที่มา : สำนักเรียนวัดพระเชตุพน (2565)

สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์ (2564, น. 27) รายงานสถานการณ์แรงงานตามข้อมูลไตรมาสที่ 1 เดือนมกราคม-เดือนมีนาคม ปี พ.ศ. 2564 พบว่า ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564 มีจำนวนแรงงานข้ามชาติตามมติคณะรัฐมนตรี ที่อยู่ในระบบทะเบียนของสำนักงานจัดหางานจังหวัดสุรินทร์ทั้งสิ้น 2,019 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมา ลาว กัมพูชา โดยแรงงานเหล่านี้ได้รับอนุญาตให้ทำงานเป็นระยะเวลาชั่วคราว เพื่อทดแทนการขาดแคลน

แรงงานชาวไทย ทั้งนี้หากพิจารณาสัดส่วนแยกตามสัญชาติ พบว่า สัญชาติกัมพูชามีร้อยละ 66.96 (1,352 คน) ซึ่งเป็นสัดส่วนมากที่สุด ขณะที่สัญชาติเมียนมามีร้อยละ 21.40 (432 คน) และสัญชาติลาวมีร้อยละ 11.64 (235 คน) (ภาพประกอบ 3)



ภาพประกอบ 3 แผนภูมิแรงงานข้ามชาติตามมติกรม. จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามสัญชาติ

ที่มา : (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุรินทร์ (อ้างถึงใน สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์,

2564)

ตาราง 1 แรงงานข้ามชาติถูกกฎหมายจังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามประเภทการได้รับอนุญาต

ประเภทการได้รับอนุญาต	(คน)
1. ประเภทตลอดชีพ	-
2. ประเภทส่งเสริมการลงทุน มาตรา 12	-
3. ประเภทชั่วคราว	204
4. ประเภทมาตรา 63 ยกเว้น มติ ครม.	22
5. ประเภทนำเข้าตาม MOU	690
6. มติ ครม. 20 ส.ค. 2562	660
7. มติ ครม. 4 ส.ค. 2563	403
8. มติ ครม. 29 ธ.ค. 2563	262
รวม	2,241

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุรินทร์, อ้างถึงใน สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์ (2564, น. 59)

จุดผ่านแดนถาวรช่องจอม อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์

จุดผ่านแดนถาวรช่องจอม เป็นบริเวณที่มีการค้าชายแดนกับประเทศกัมพูชาในระดับตลาดชายแดนท้องถิ่น นอกจากนี้ยังเป็นเส้นทางส่งออกสินค้าไปยังประเทศกัมพูชา ในอดีตเป็นบริเวณที่ชาวไทยและชาวกัมพูชาใช้ในการติดต่อทำการค้าชายแดนและไปมาหาสู่เสมือนญาติพี่น้อง จุดผ่านแดนถาวรแห่งนี้จึงได้เปิดเป็นจุดผ่อนปรน ต่อมาเหตุการณ์ทางการเมืองในประเทศกัมพูชาเกิดความขัดแย้งกัน ส่งผลให้ต้องปิดตัวลงเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2540 ในภายหลังการเลือกตั้งในประเทศกัมพูชา ปี 2541 สถานการณ์ทางการเมืองได้สงบลงแล้ว จึงมีการฟื้นฟูการค้าชายแดนระหว่างกันอีกครั้ง



ภาพประกอบ 4 แผนที่จุดผ่านแดนถาวรช่องจอม

ที่มา : ศูนย์ปฏิบัติการร่วมกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสถาบันยุทธศาสตร์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2557)

เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2545 กระทรวงมหาดไทยได้มีการประกาศเปิดด่านช่องจอมเป็นจุดผ่านแดนถาวรที่ตำบลบ้านด่าน อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ ประเทศไทย ซึ่งเป็นบริเวณตรงข้ามกับบ้านโฮร์เสม็ด อำเภอสำโรง จังหวัดอุดรธานี ประเทศไทย โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2545 เป็นต้นไป เปิดทุกวันเวลา 07.00-17.00 น. กระทั่งวันที่ 29 ตุลาคม 2546 ได้ประกาศขยายเวลามาเป็นเวลา 07.00-20.00 น. มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 พฤศจิกายน 2546 ทั้งนี้ในปัจจุบันได้มีการขยายเวลาเปิดจุดผ่านแดนถาวรเป็นเวลา 06.00-22.00 น. มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 13 มกราคม 2557 เป็นต้นไป จุดผ่านแดนถาวรช่องจอมห่างจากตัวเมืองจังหวัดสุรินทร์ไปทางทิศใต้ตามเส้นทางหมายเลข 214 และสามารถเชื่อมโยงการเดินทางไปยังประเทศกัมพูชา (ศูนย์ปฏิบัติการร่วมกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสถาบันยุทธศาสตร์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2557)

2.2 แนวคิดเครือข่ายทางสังคม

2.2.1 ความเป็นมาของแนวคิดเครือข่ายทางสังคม

แนวคิดเครือข่ายทางสังคม มีรากฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) หรืออาจเรียกว่า ทฤษฎีทางเลือกเชิงเหตุผล (Rational Choice Theory) ซึ่งเป็นหนึ่งในทฤษฎีหลักทางสังคมวิทยา ในระยะแรก ทฤษฎีนี้เน้นศึกษาการกระทำของบุคคลในสังคมที่เป็นระดับจุลภาค โดยข้อสมมติของ George C. Homans, 1910-1989, อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์ (2562b) คือ คนเราย่อมมีเหตุผลในการกระทำและหวังผลตอบแทน ซึ่งมีการพิจารณาจากสิ่งที่เป็นแรงจูงใจและการถูกลงโทษ ต่อมามีการพัฒนาถึงการศึกษากการกระทำของบุคคลในสังคมที่เป็นระดับมหภาค โดยข้อสมมติทางทฤษฎีของ Peter Blau, 1918-2002, อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์ (2562b) คือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกันที่มีมากขึ้นระหว่างบุคคลกับกลุ่มทางสังคมหรือความไว้วางใจในความสัมพันธ์ทางสังคมเกิดจากกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งการแลกเปลี่ยนมีแนวโน้มพัฒนาขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยมีบรรทัดฐานทางสังคมของการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Social Norm of Reciprocity) เป็นฐาน สำหรับหน่วยการวิเคราะห์ของทฤษฎีนี้มีทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคม ทั้งนี้การศึกษา 2 ระดับดังกล่าว เป็นจุดสำคัญในการพัฒนาสู่ความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนและเครือข่าย ตามการอธิบายของนักทฤษฎีหลายท่าน ซึ่งในระดับปัจเจก ระดับชุมชน ระดับท้องถิ่น ไปจนถึงระดับสังคม เครือข่ายทางสังคมถือว่ามี ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเครือข่ายเกิดขึ้นได้ทั้งแบบเป็นทางการ อาทิ ในหน่วยงานหรือสถาบัน ในโครงสร้างที่มีกฎระเบียบชัดเจน และแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งมีลักษณะโครงสร้างที่มีกฎระเบียบไม่เคร่งครัดหรือเป็นโครงสร้างแบบหลวม ทั้งนี้เครือข่ายมีโครงสร้างหลายรูปแบบ มักให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างกันของสมาชิกภายในเครือข่าย โดยส่วนมากมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางที่เป็นลักษณะของการสื่อสารแบบสองทางหรือแบบปากต่อปาก ถือได้ว่าเครือข่ายทางสังคม เป็นความเกี่ยวพันและความผูกพันกันของบุคคล ที่ก่อรูปขึ้นเป็นกลุ่มในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ ครอบครัว กลุ่มเพื่อน ชุมชน สังคม บนฐานของการรับรู้ร่วมถึงการตัดสินใจแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน

แนวคิดเครือข่ายทางสังคม สามารถอธิบายความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลได้ อย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังช่วยให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมตั้งแต่ระดับบุคคลไปสู่ระดับกลุ่มทางสังคม ดังที่กล่าวมาข้างต้นเป็นจุดแข็งของแนวคิดเครือข่ายทางสังคม อย่างไรก็ตาม ยังมีจุดอ่อนคือเน้นให้ความสำคัญกับเครือข่ายแบบเป็นทางการมากกว่าเครือข่ายแบบแอบแฝง และเครือข่ายที่มีความซับซ้อนยังไม่สามารถที่จะอธิบายได้อย่างชัดเจน ดังนั้นการนำแนวคิดเครือข่ายทางสังคม มาอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมในบริบทการย้ายถิ่น เงื่อนไขสำคัญที่ช่วยให้การ

ย้ายถิ่นสามารถดำเนินไปได้ด้วยความสะดวก คือ เครือข่ายเครือข่ายญาติ เครือข่ายคนรู้จัก และ เครือข่ายทางเศรษฐกิจ นักทฤษฎีได้มีการประยุกต์ใช้แนวคิดเครือข่ายทางสังคมมาพิจารณาการย้ายถิ่น ดังนี้

แนวคิดทุนทางสังคมและเครือข่ายการย้ายถิ่น (Social Capital and Migration Network)

แนวคิดทุนทางสังคมและเครือข่ายการย้ายถิ่น พิจารณาการย้ายถิ่นในมุมมองทุนทางสังคมของผู้ย้ายถิ่นและเครือข่ายทางสังคมของผู้ย้ายถิ่น นักสังคมวิทยาชาวอเมริกัน Douglas Massey, 1952-Present, อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์ (2562b) กล่าวว่า เครือข่ายทางสังคมของตัวแรงงานและนายจ้าง มีความเกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นของแรงงาน ซึ่งการมีเครือข่ายช่วยให้แรงงานสามารถเดินทางข้ามพรมแดนได้สะดวกมากขึ้น นอกจากนี้การที่แรงงานมีเครือข่ายทางสังคม ยังส่งผลต่อการประเมินความเสี่ยง อาทิ การได้รับความช่วยเหลือ ความรวดเร็วในการเข้าถึงตลาดแรงงาน รวมถึงรายได้จากการที่ไปทำงาน

ผู้ย้ายถิ่นใช้ยุทธศาสตร์จากการมีเครือข่ายทางสังคมมาช่วยกระจายความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อย้ายถิ่น และอาศัยเครือข่ายเป็นทุนทางสังคมที่ให้ประโยชน์สูงสุด ด้วยการแลกเปลี่ยนในเรื่องของความสัมพันธ์ Thomas Faist, 1959-Present, อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์ (2562b) แบ่งรูปแบบความสัมพันธ์ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 สังคมข้ามพรมแดนในรูปแบบของกลุ่มขนาดเล็ก (Transnational Small Groups) เป็นความผูกพันระหว่างผู้ที่ย้ายถิ่นกับเครือญาติ รวมถึงสมาชิกในครัวเรือน ซึ่งผู้ที่ย้ายถิ่นรู้สึกว่ายังคงเป็นส่วนหนึ่งของครัวเรือน

ประเภทที่ 2 สังคมข้ามพรมแดนในรูปแบบของเครือข่ายเฉพาะ (Transnational Issue Networks) มีรูปแบบความสัมพันธ์ในลักษณะแลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงบริการที่เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มที่มีความมุ่งหมายเดียวกัน อาทิ เครือข่ายทางวิชาการ เครือข่ายทางธุรกิจ

ประเภทที่ 3 สังคมข้ามพรมแดนในรูปแบบของชุมชนข้ามพรมแดน (Transnational Communities) เป็นลักษณะความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มที่มีความรู้สึกร่วมกันในเรื่องของอุดมการณ์ ความคิด และความเชื่อ ที่ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน อาทิ กลุ่มทางศาสนา กลุ่มผู้พลัดถิ่น

ประเภทที่ 4 สังคมข้ามพรมแดนในรูปแบบขององค์กรข้ามพรมแดน (Transnational Organization) ความสัมพันธ์ในลักษณะนี้โดยส่วนใหญ่เป็นแบบทางการ เกิดจาก

เครือข่ายเฉพาะชุมชนมีการพัฒนาหรือชุมชนข้ามพรมแดนกลายเป็นองค์กรข้ามพรมแดนซึ่งมีความเป็นสถาบัน

การย้ายถิ่นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ เนื่องจากมีเครือข่ายทางสังคมเป็นปัจจัยดึงดูด อีกทั้งช่วยอำนวยความสะดวกในการย้ายถิ่น และช่วยในการปรับตัวเมื่อไปยังถิ่นปลายทางด้วย เมื่อการย้ายถิ่นเป็นไปอย่างต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นย่อมส่งผลให้เครือข่ายทางสังคมมีแนวโน้มขยายตัวและเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าแนวคิดทุนทางสังคมและเครือข่ายการย้ายถิ่น พิจารณาการย้ายถิ่นในมิติทางสังคม ศึกษาทั้งความสัมพันธ์ทางสังคมในรูปแบบที่เป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ ระหว่างถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทาง แต่ถึงอย่างไร แนวคิดนี้อยู่ในช่วงของการพัฒนา ในกรณีการย้ายถิ่นที่มีความซับซ้อน อาจไม่สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจน

ทั้งนี้หากพิจารณาอิทธิพลของเครือข่ายทางสังคมในรูปแบบต่าง ๆ จะช่วยทำความเข้าใจความสำคัญของการมีเครือข่ายทางสังคมได้มากขึ้น โดยมีการศึกษาที่น่าสนใจหลายชิ้นเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม งานของ ดุษฎี อายุวัฒน์ (2562a, น. 170-172) ทำการศึกษาครอบครัวชาวประมงในภาคอีสานที่มีสมาชิกอพยพย้ายถิ่น แสดงให้เห็นว่าการมีเครือข่ายทางสังคมในชุมชนที่ดีช่วยให้ครอบครัวของแรงงานชาวประมงย้ายถิ่นสามารถสร้างกลยุทธ์เพื่อประโยชน์ต่อครอบครัวของตนเองคือใช้ในการยกระดับการดำรงชีพ และการติดตามตัวของแรงงานชาวประมงย้ายถิ่น เป็นการเลี่ยงความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำประมง เพื่อให้กลับมาใช้ชีวิตอยู่บ้านอย่างปลอดภัย นอกจากนี้ เครือข่ายทางสังคมยังเป็นประโยชน์ต่อชุมชนเองในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในชุมชน ขณะทำงานของ สายชล ปัญญชิต (2563) แสดงให้เห็นรูปแบบการถ่ายทอดและส่งต่อทุนทางสังคมภายในสมาชิกของเครือข่ายพระสงฆ์ลาวในสังคมไทย ที่มีการขยายทุนทางสังคมมาอย่างต่อเนื่อง โดยพระสงฆ์ลาวที่อพยพย้ายถิ่นเข้ามาอาศัยอยู่ในสังคมไทย ก่อนสามารถสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์อันดีทางสังคมกับพระสงฆ์ไทย คือ มีการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับพระสังฆาธิการที่ทำหน้าที่ปกครองภายในวัดที่พระสงฆ์ลาวอาศัยอยู่ ตลอดจนการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับพระอาจารย์ในสำนักเรียนพระปริยัติธรรมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยสงฆ์ ฉะนั้นการที่พระสงฆ์ลาวรุ่นพี่มีเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมอันดีภายในวัดถือเป็นเส้นทางที่จะเปิดโอกาสให้พระสงฆ์ลาวรุ่นน้องเข้ามาอยู่ร่วมกันได้สะดวกมากขึ้น

จะเห็นได้ว่าการศึกษาข้างต้นที่เกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคมไม่ว่าจะเป็นในมิติของแรงงานหรือพระสงฆ์ ล้วนแล้วแต่เป็นผู้อพยพย้ายถิ่นข้ามพรมแดนทั้งสิ้น ซึ่งอิทธิพลของเครือข่ายทางสังคมช่วยอำนวยความสะดวกให้กระบวนการอพยพย้ายถิ่นข้ามพรมแดนของผู้อพยพรุ่นถัดไป

มีความง่ายมากขึ้น อีกทั้งยังมีการถ่ายทอดทุนทางสังคมให้แก่สมาชิกภายในเครือข่ายอันจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตในถิ่นปลายทาง นอกจากนี้การมีเครือข่ายทางสังคมยังช่วยให้ผู้อพยพย้ายถิ่นใหม่สามารถปรับตัวได้รวดเร็วกว่าการไม่มีเครือข่ายทางสังคม แสดงให้เห็นว่าเครือข่ายทางสังคมช่วยยกระดับการดำรงชีพของสมาชิกได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เมื่อเกิดปรากฏการณ์ย้ายถิ่นข้ามพรมแดนจากรุ่นสู่รุ่น จึงก่อเกิดชุมชนของผู้อพยพย้ายถิ่นซึ่งมีการรวมตัวกันจำนวนมาก และมีการขยายเครือข่ายทางสังคมอย่างกว้างขวางในพื้นที่ปลายทางจะช่วยให้พวกเขาเหล่านี้มีพื้นที่ทางสังคมมากขึ้น ทั้งยังมีโอกาสต่อรองเชิงอำนาจในด้านต่าง ๆ อาทิ การต่อรองค่าแรงของแรงงานข้ามชาติ

2.2.2 ความหมายของเครือข่ายทางสังคม

สำหรับคำว่า เครือข่ายทางสังคม (Social Networks) มีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายที่น่าสนใจไว้มากมาย โดยเกษม นครเขตต์ (2564, น. 3) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายทางสังคมว่า หมายถึง ชุดความสัมพันธ์ของบุคคล กลุ่ม องค์กร ซึ่งมีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร อาทิ ข้อมูลข่าวสาร การบริการ ตลอดจนคำแนะนำ

ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์ (2551, น. 7) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายทางสังคมว่า หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของปัจเจกบุคคล กลุ่ม และองค์กร ผ่านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่มีโครงสร้างและรูปแบบที่หลากหลาย อาทิ กิจกรรม การสื่อสาร ความร่วมมือ การพึ่งพาอาศัย การแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน

ขณะที่ พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ (2547, น. 6) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายทางสังคมว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ในสังคมมนุษย์ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ปัจเจกบุคคลกับกลุ่ม กลุ่มกับกลุ่ม และกลุ่มกับเครือข่าย โดยเป็นการอธิบายถึงพฤติกรรมและความสัมพันธ์ที่มีโครงสร้างและรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ อาทิ กิจกรรม การสื่อสาร ความร่วมมือ การพึ่งพาอาศัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น

วาริกา นรคิม (2557, น. 32) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายทางสังคมว่า หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกันและกันของบุคคล กลุ่มคน กลุ่มสังคม องค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งมีการกระทำกิจกรรมร่วมกันในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร การให้ความร่วมมือ การมีส่วนร่วม การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยน ตลอดจนการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายร่วมกัน

นอกจากนี้ ธีรวิมล ก่ายแก้ว (2556, น. 8) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายทางสังคมว่า หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของปัจเจกบุคคล กลุ่ม ผ่านรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งมีการทำกิจกรรมร่วมกัน ตลอดจนมีเป้าหมายเดียวกัน

จากความหมายดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยฉบับนี้ จึงสรุปได้ว่า เครือข่ายทางสังคมหมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชา ผ่านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับคนในสังคม อาทิ การติดต่อสื่อสาร การพึ่งพาอาศัยเครือข่ายทางสังคมในประเทศกัมพูชาและเครือข่ายทางสังคมในจังหวัดสุรินทร์ ประเทศไทย

2.2.3 ประเภทของเครือข่ายทางสังคม

การศึกษาประเภทของเครือข่ายทางสังคมเป็นการสร้างความเข้าใจบริบทของเครือข่ายประเภทต่าง ๆ ทั้งนี้ พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ (2547) กล่าวถึง การจำแนกประเภทของเครือข่ายทางสังคมไว้ทั้งหมด 3 ประเภท เพื่อนำมาปรับใช้ให้มีความเหมาะสมต่อการเพิ่มพูนความรู้ส่วนบุคคล โดยมีดังนี้

1. เครือข่ายเชิงพื้นที่ หมายถึง เครือข่าย และกลุ่มองค์กร ที่มีการรวมตัวกันโดยใช้พื้นที่เป็นศูนย์กลางในการดำเนินงาน และใช้กิจกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งวิธีการดำเนินกิจกรรมนั้นจะใช้รูปแบบการทำงานร่วมกัน และไม่แบ่งแยกจากกัน เมื่อดำเนินงานเสร็จตามเป้าหมายแล้วก็จะเปรียบว่าพื้นที่นั้นเป็นความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันของทุก ๆ คน

2. เครือข่ายกิจกรรม หมายถึง เครือข่ายที่ใช้กิจกรรมเป็นตัวแปรสำคัญในการทำให้เกิดการรวมกลุ่มกันขององค์กร และไม่ยึดหลักของพื้นที่ที่ใช้ โดยสามารถดำเนินการที่ไหนก็ได้ อีกทั้งให้ความสนใจเกี่ยวกับกิจกรรมที่ทำเป็นอย่างมาก รวมถึงเน้นการร่วมมือกับฝ่ายอื่น ๆ อาทิ ประชาชนทั่วไป รัฐบาล และเอกชน ที่สนใจรูปแบบของกิจกรรมที่เครือข่ายนั้นจัดขึ้น ซึ่งเครือข่ายกิจกรรมจะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องมีปัญหาที่สมาชิกภายในเครือข่ายเกิดความสนใจที่อยากจะทำกิจกรรมเพื่อแก้ไข และหาผู้ที่สนับสนุนต่อความคิดของพวกเขา ดังนั้น กิจกรรมจึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์และการรวมตัวกันของเครือข่ายกิจกรรมที่มาจากหลายฝ่าย เพื่อมาดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่สมาชิกแต่ละคนนั้นสนใจร่วมกัน

3. เครือข่ายแบบโครงสร้างหน้าที่ หมายถึง เครือข่ายที่รวมตัวกันผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยเครือข่ายนี้จะถูกแบ่งออกเป็น ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคการพัฒนาองค์กรเอกชน ซึ่งแต่ละเครือข่ายนั้นจะมีหน้าที่ในการดำเนินงานให้ตรงตามเป้าหมาย และจุดประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป แต่ก็ยังต้องมีการสร้างความสัมพันธ์และทำงานร่วมกันอยู่ อาทิ

ภาครัฐจะใช้ความสัมพันธ์เชิงอำนาจกับภาคประชาชนในการจัดหาทรัพยากร เงินทุนต่าง ๆ ส่วนภาคประชาชนนั้นจะมีความสัมพันธ์กันในรูปแบบของวัฒนธรรมและความเชื่อ เพื่อนำไปสู่การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน พร้อมกับมีภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแล ส่วนภาคการพัฒนาองค์กรเอกชนนั้นจะมีหน้าที่ขอความร่วมมือและแลกเปลี่ยนความรู้กันกับเครือข่ายอื่น ๆ ซึ่งการทำงานของเครือข่ายดังกล่าวนี้จะใช้วิธีการสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสื่อสารและทำงานร่วมกัน โดยไม่ยึดติดกับสถานที่ แต่จะใช้กิจกรรมเป็นการสร้างความสัมพันธ์

2.2.4 องค์ประกอบของเครือข่ายทางสังคม

พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ (2547) อธิบายว่า เมื่อลองมององค์ประกอบต่าง ๆ รอบตัวเรานั้น สิ่งที่เรามักพบเจอเป็นประจำ ก็คือ ทุกสิ่งทุกอย่างย่อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างช้า ๆ อาทิ ร่างกายของมนุษย์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้เป็นสิ่งสำคัญในการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์ ซึ่งคล้ายคลึงกันกับ องค์ประกอบของเครือข่ายทางสังคมที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีสิ่งสำคัญที่อยู่ภายในองค์ประกอบของความเป็นเครือข่ายทางสังคมทั้งหมด 5 องค์ประกอบด้วยกัน ดังนี้

1. สมาชิก เป็นองค์ประกอบลำดับแรกๆ ที่เมื่อนึกถึงความเป็นเครือข่ายทางสังคม ซึ่งสมาชิกแต่ละคนนั้น จะมีหน้าที่สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้าหากันได้ ตามกฎของธรรมชาติที่สิ่งมีชีวิตทุกชนิดต้องมีการปรับตัวและพึ่งพาอาศัยกันเพื่อความอยู่รอด

2. การมีเป้าหมาย เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างหนึ่ง ถ้ามีการรวมกลุ่มของสมาชิกภายในองค์กรเกิดขึ้นแล้วไม่มีจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่ชัดเจนนั้น จะเรียกว่าเป็นเครือข่ายไม่ได้ เพราะความเป็นเครือข่ายจะต้องมีจุดประสงค์ควบคู่ไปกับวิธีการที่ทำให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

3. มีจิตสำนึก การที่สมาชิกจะมารวมกลุ่มกันเป็นเครือข่ายทางสังคมได้นั้น ต้องเกิดจากแต่ละบุคคลนั้นมีลักษณะนิสัยที่คล้ายกัน และต้องมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม อาทิ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในองค์กร การช่วยเหลือหรือหาวิธีการแก้ไขในจุดจุดนั้นย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทางที่ดีขึ้น อีกทั้งเป็นตัวช่วยในการสร้างแนวร่วมอุดมการณ์เดียวกันของกลุ่มเพื่อน เพื่อเป็นการต่อรองเชิงอำนาจและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความไว้วางใจกัน เพราะการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายนั้น เป็นเครื่องยืนยันอย่างหนึ่ง ที่ช่วยในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การแลกเปลี่ยนและการมีส่วนร่วม เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ เพราะ สมาชิกทุกคน เมื่อได้มีส่วนร่วมก็จะมีความรู้สึกว่าตัวเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งในเครือข่าย และช่วยให้สมาชิกทุกคน สามัคคีและเป็นที่ยึดเหนี่ยวกันมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันและการใช้ ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของเครือข่ายนั้นถือว่ามีความสำคัญมากต่อความสัมพันธ์ ภายในเครือข่าย ดังนั้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ไม่ว่าจะเป็น ความคิด วิธีการ และกระบวนการ จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม ถ้าไม่มี ความเป็นเครือข่ายทางสังคมจะเริ่มจางหายไป ฉะนั้น การแลกเปลี่ยนและการมีส่วนร่วมเป็นวิธีการที่ทำให้เครือข่ายทางสังคมคงอยู่ ตลอดไป

5. การสื่อสารและความสัมพันธ์ เมื่อพูดถึงเครือข่ายทางสังคม เราจะนึกถึง ความสัมพันธ์ที่มีความเชื่อมโยงกัน และสิ่งที่สำคัญของเครือข่าย ก็คือ การสื่อสารและข้อมูลที่ใช้ ในการสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารกันระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล และระหว่างเครือข่าย รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งการสื่อสารนั้นเป็นตัวช่วยให้สมาชิกยอมรับและรับทราบถึง วิธีการทำงานเพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยความสัมพันธ์ที่ได้จากการสื่อสารถือเป็นสิ่งที่ ช่วยรักษาให้เครือข่ายดำรงอยู่ได้อย่างต่อเนื่อง ฉะนั้น เครือข่ายทางสังคมจะพัฒนาได้ก็ต่อเมื่อนำ แนวทางการสื่อสารและความสัมพันธ์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อาทิ การทำกิจกรรมร่วมกัน ภายในเครือข่าย เป็นต้น

2.3 แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

สำหรับความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” มีนักวิชาการหลายท่านได้ ให้นิยามที่น่าสนใจไว้มากมาย โดยวาริณี โพธิราช (2558, น. 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพ ชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ซึ่งคุณภาพชีวิตการ ทำงาน ให้ความสำคัญกับคนทำงานเป็นหลักที่มีต่อการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล การทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตย ในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557, น. 13) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความพึงพอใจต่อสภาพรวมถึงลักษณะการทำงานของบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้าน รายได้และประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งความพึงพอใจของแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกันหรือไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับเกณฑ์มาตรฐานที่แต่ละบุคคลได้มีการกำหนดไว้

ขณะที่ ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2538, อ้างถึงใน เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557, น. 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง แนวคิดที่เน้นในเรื่องคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่ทำนาย ค่าตอบแทนจากการทำงานที่ยุติธรรม ความปลอดภัยในการทำงานและการมีสุขภาพที่ดี โอกาสที่จะได้ใช้ความสามารถ อนาคตที่ก้าวหน้าและมั่นคง การป้องกันสิทธิส่วนบุคคล การแสดงออกได้อย่างเสรี ตลอดจนการมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

รณชฎี ป้องกันภัย (2557, น. 25) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ลักษณะการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความปลอดภัย ความสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน การตอบสนองความต้องการทั้งทางกายและใจ การส่งเสริมและปรับปรุงการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

นอกจากนี้ วิศรุต เปี่ยมศิริ (2557, น. 8) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ โดยผ่านประสบการณ์จากการทำงานจนสามารถก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ และความพึงพอใจในการทำงานขึ้น

จากความหมายดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยฉบับนี้ จึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยให้แรงงานมีความเป็นอยู่ที่ดี ได้แก่ ด้านรายได้จากการทำงานที่ยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

2.3.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผจญ เฉลิมสาร (2564) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตไปกับการทำงานในสำนักงานหรือโรงงานมากกว่าการทำกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งการทำงานเป็นสิ่งที่เปิดโอกาสและประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับชีวิตของมนุษย์หลายอย่าง อาทิ การได้แสดงความคิดเห็น การได้พบเจอกับผู้คน แรงงาน สถานที่ และเรื่องราวต่าง ๆ ดังนั้น การทำงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อชีวิตมนุษย์อย่างมาก

โดยในประเทศไทยกำลังมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ซึ่งการทำงานและอัตราการจ้างงานในอนาคตจะเปลี่ยนไปสู่การทำงานและจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น แรงงานจำนวนมากจะหลั่งไหลเข้ามาดำเนินชีวิตและหางานทำ และถ้าการดำเนินชีวิตและงานที่ได้ทำนั้นทำให้แรงงานมีความสุข ก็จะส่งผลให้งานที่ทำออกมามีคุณภาพ รวมไปถึงคุณภาพชีวิตของแรงงานก็จะดีตามไปด้วย ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาเศรษฐกิจในด้านของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคอุตสาหกรรมของประเทศ โดยสังเกตจากการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างภาคอุตสาหกรรม คือ จำนวนแรงงานที่เพิ่มขึ้น และการเพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ นอกจากนี้ภาครัฐยังได้เข้ามาให้การสนับสนุนในเรื่องของการวางแผนพัฒนาอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับวิธีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 และ 7 โดยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติปี พ.ศ. 2504 เป็นต้นแบบในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจจากประเทศเกษตรกรรมให้เป็นประเทศอุตสาหกรรม ทำให้ภาคอุตสาหกรรมมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม เมื่ออ้างอิงจากตัวเลขผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ พบว่า ภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจากเดิมที่ 12 % ในปี พ.ศ. 2509 เป็น 25.56 % ในปี พ.ศ. 2534 และภาคเกษตรกรรมลดลงจากเดิมที่ 35.1 % เป็น 14.67 % ในปีเดียวกัน การเพิ่มและลดของตัวเลขดังกล่าวนี้ ทำให้ความต้องการทางด้านแรงงานเพิ่มมากขึ้น สังเกตได้จากตัวเลขการจ้างงานในภาคการเกษตร ในปี พ.ศ. 2524 และตัวเลขการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจากเดิมที่ 7.54 % เป็น 13.17 % ในปีเดียวกัน และก็จะเพิ่มสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ ในอนาคต

จากตัวเลขการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นนั้น ชี้ให้เห็นว่าในอนาคตจะมีการจ้างแรงงานเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งในวงการอุตสาหกรรมและองค์กรอุตสาหกรรมจำนวนแรงงานถือเป็นตัวแปรที่สำคัญอย่างมากในการพัฒนาระบบอุตสาหกรรม เนื่องจากการพัฒนาอุตสาหกรรมจะเกิดขึ้นได้นั้นไม่ใช่จากการนำความรู้ และเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างผลผลิตเพียงอย่างเดียว แต่ต้องพัฒนาด้านการปรับตัวและสภาพแวดล้อมการทำงานของแรงงานทุกคนให้ชีวิตการทำงานของพวกเขาดีขึ้น ซึ่งเราจะเรียกสิ่งนี้ว่า “การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี”

2.3.3 องค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton, 1974, อ้างถึงใน เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557, น. 14) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอและมีความยุติธรรม หมายถึง เงินเดือน หรือ ผลตอบแทน ที่พนักงานของหน่วยงานทุกองค์กรควรที่จะได้รับอย่างเหมาะสม มีความเป็นธรรม และเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตใจ กล่าวคือ สถานที่ทำงานต้องมีความปลอดภัยต่อสุขภาพกายและใจของพนักงาน และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายต้องไม่อยู่ในความเสี่ยงของพนักงาน

3. การพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงแสดงให้เห็นว่างานที่ได้มอบหมายให้ทำนั้นมีความหมายและสำคัญต่อพวกเขา

4. รูปแบบงานที่สร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานให้แก่พนักงาน หมายถึง หน่วยงานต้องสนับสนุนด้วยการช่วยเหลือพนักงานให้มีความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน อีกทั้งเป็นที่ยอมรับในสายตาเพื่อนร่วมงานและครอบครัวของตนเอง

5. การบูรณาการทางสังคมแก่พนักงาน หมายถึง รูปแบบของงานที่ทำนั้นต้องให้พนักงานได้รับโอกาสอันดีที่จะได้สานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ รวมไปถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความยุติธรรมต่อทุกฝ่าย

6. รูปแบบงานที่อยู่ภายใต้กรอบของกฎหมายและความยุติธรรม หมายถึง การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้แก่พนักงานทุกคน เกิดความเคารพสิทธิส่วนบุคคลในแง่มุมมองของการพิจารณารางวัลหรือผลตอบแทน รวมไปถึงเปิดให้พนักงานทุกคนแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเสรี มีความเสมอภาค โดยต้องอยู่ภายใต้กรอบการปกครองของกฎหมาย

7. การทำงานและการใช้ชีวิตอย่างสมดุล หมายถึง การให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสใช้ชีวิตทั้งในและนอกองค์กรอย่างสมดุล กล่าวคือ ไม่ควรให้พนักงานทำงานเกินเวลา ควรกำหนดชั่วโมงการทำงานให้มีความเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาทำงานจนไม่ได้พักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัว

8. รูปแบบงานขององค์กรต้องมีความเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง หมายถึง สิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งที่พนักงานควรทราบ ว่า องค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างไรบ้าง อาทิ การปฏิบัติตนต่อพนักงาน การดูแลสุขภาพแวดล้อมการทำงาน ผลผลิตขององค์กร และการจ้างงาน เป็นต้น

2.4 ทฤษฎีการย้ายถิ่น

2.4.1 ความหมายและข้อถกเถียงของการย้ายถิ่นในทางสังคมวิทยา

สำหรับการอพยพย้ายถิ่นสามารถเกิดขึ้นได้หลายระดับตั้งแต่การอพยพของแรงงานที่เกิดในพรมแดนของรัฐ จากภาคชนบทเข้าไปสู่เมือง การอพยพภายในภูมิภาค ไปจนถึงการอพยพข้ามทวีป ซึ่งเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยกลุ่มคน พื้นที่ และอำนาจ อีกทั้งยังมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างต้นทาง-ปลายทาง และปลายทาง-ต้นทาง นอกจากนี้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นมาจากพื้นฐานแนวคิดความเป็นรัฐ-ชาติอีกด้วย ในกรณีที่เป็นลักษณะการอพยพย้ายถิ่นข้ามชาติ ผู้อพยพจะเคลื่อนย้ายตนไปยังจุดหมายปลายทางที่ไม่ใช่แผ่นดินบ้านเกิดเมืองนอน ซึ่งการอาศัยอยู่ในพื้นที่ที่ตนมีความแตกต่างหรือถูกนิยามว่าเป็นคนอื่น จึงเกิดกระบวนการต่อรองของกลุ่มผู้อพยพเพื่อคงความเป็นตัวเองไว้ ทั้งนี้การอพยพย้ายถิ่นที่เกิดขึ้นสะท้อนถึงอิทธิพลจากสภาวะสมัยใหม่ที่เติบโตควบคู่กับการแพร่กระจายของทุนนิยม นอกจากนี้ อิทธิพลของโลกาภิวัตน์เชื่อมโยงทุกพื้นที่บนโลกไว้ในเครือข่ายที่โยงใยเข้าหากัน ส่งผลให้เกิดความเชื่อมโยงกันของการอพยพที่เกิดขึ้นในทุกระดับไม่มากก็น้อย (จักรกริช สังขมณี, 2561, น. 126-129)

มีการศึกษาที่น่าสนใจหลายชิ้นเกี่ยวกับการอพยพย้ายถิ่น โดยงานของ สุชาติ ทวีสิทธิ์ and สุรสุม กฤษณะจุฑะ (2555, น. 156) ทำการศึกษาในมิติการอพยพย้ายถิ่นจากกลุ่มตัวอย่างในบริเวณพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว ซึ่งเป็นสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในพื้นที่ชายแดนไทยที่อยู่ติดกับประเทศลาว คือ จังหวัดอุบลราชธานี และจากกลุ่มตัวอย่างในบริเวณพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา ซึ่งเป็นสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในพื้นที่ชายแดนไทยที่อยู่ติดกับประเทศกัมพูชา คือ จังหวัดสุรินทร์และจังหวัดศรีสะเกษ ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสองพื้นที่ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่าสาเหตุของการอพยพย้ายถิ่นมายังหมู่บ้านฝั่งประเทศไทย เนื่องจากหนีภาวะการณีสู้รบในยุคสงครามเย็น นอกจากนี้ยังมีการอพยพย้ายถิ่นเพื่อมาค้าขาย มารับจ้าง ทั้งนี้ส่วนหนึ่งได้แต่งงานกับชาวไทย และอยู่อาศัยในหมู่บ้านชายแดนฝั่งประเทศไทยอย่างถาวร โดยผู้อพยพเหล่านี้ส่วนใหญ่มิมีภูมิลำเนาเดิมคือบริเวณหมู่บ้านชายแดนในอีกฝั่งหนึ่งที่ติดต่อกับประเทศไทย ซึ่งมีการเดินทางเข้ามาฝั่งไทยตามจุดข้ามแดนเล็ก ๆ ที่ไม่มีการตรวจตราอย่างเข้มงวด นอกจากนี้งานของ

ดุษฎี อายุวัฒน์ (2562a, น. 145) อธิบายว่า การอพยพย้ายถิ่นไปต่างประเทศของผู้ย้ายถิ่นชาวอีสาน ล้วนมีแบบแผนของการอพยพย้ายถิ่นที่มีความแตกต่างกัน ทั้งผู้ไปทำงานต่างประเทศ และผู้หญิงที่สมรสกับชาวต่างชาติ โดยในระยะแรกเป็นการย้ายถิ่นของผู้ย้ายถิ่นชาย ไปยังกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงกลาง ต่อมาจึงมีการย้ายถิ่นไปยังกลุ่มประเทศเอเชีย และระยะหลังเริ่มมีผู้ย้ายถิ่นหญิงย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานเช่นเดียวกัน ผ่านวิธีการย้ายถิ่นทั้งที่ถูกต้องและลักลอบเข้ามาทำงานโดยการใช้วีซ่านักท่องเที่ยว ทั้งนี้ผู้อพยพย้ายถิ่นชาวอีสานต้องการย้ายถิ่นไปต่างประเทศ ด้วยเหตุผลหลักคือเรื่องของรายได้ที่จะสามารถช่วยยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว สำหรับลักษณะงานที่ทำมักเป็นงานทักษะต่ำ แต่ค่าตอบแทนสูงกว่าการทำงานในประเทศไทย

จากการศึกษาดังกล่าวมีการกล่าวถึงมิติการอพยพย้ายถิ่นเข้ามายังประเทศไทยของผู้ย้ายถิ่นที่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งด้วยสาเหตุในทางประวัติศาสตร์ที่มีการทำสงครามสู้รบจนผลักดันให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นมายังบริเวณพื้นที่ชายแดนฝั่งประเทศไทย และย้ายถิ่นเพื่อมาทำการค้า มาทำงาน นอกจากนี้ด้วยลักษณะทางวัฒนธรรมที่มีความคล้ายคลึงกันจึงเกิดความสัมพันธ์อันดีงามของสองประเทศ ซึ่งผู้อพยพมีการสร้างครอบครัวกับชาวไทยและปักหลักอยู่อาศัยในประเทศไทยอย่างถาวร ทั้งนี้ปรากฏการณ์การย้ายถิ่นข้ามพรมแดนที่เกิดขึ้นบริเวณพื้นที่ชายแดนมีความซับซ้อน โดยสาเหตุทางประวัติศาสตร์มีผลต่อปรากฏการณ์นี้เป็นอย่างมาก ส่วนมิติการอพยพย้ายถิ่นไปต่างประเทศของผู้ย้ายถิ่นชาวไทยที่อยู่ภาคอีสาน ซึ่งให้เห็นค่านิยมของผู้อพยพว่าการไปทำงานต่างประเทศสามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวจากการมีรายได้ที่มากขึ้น ซึ่งมีความแตกต่างจากการทำงานในประเทศไทยที่รายได้น้อยกว่าแม้ว่าเป็นการทำงานในลักษณะเดียวกัน ด้วยปรากฏการณ์การย้ายถิ่นข้ามพรมแดนทั้งสองเหตุการณ์และจากภาพรวมที่กล่าวมาข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยเป็นประเทศปลายทางที่เป็นทั้งปัจจัยผลักดัน กล่าวคือ ประชากรในประเทศมักแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าให้กับตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการไม่ทำงานหรือเลิกการทำงานในกิจกรรมทางเศรษฐกิจบางประเภท การย้ายถิ่นจากชนบทที่มีความเจริญน้อยกว่าไปสู่ตัวเมืองที่เป็นศูนย์รวมความเจริญที่สุดในพื้นที่นั้น ๆ หรือการอพยพย้ายถิ่นออกนอกประเทศของตน ในขณะที่เดียวกันก็เป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าเช่นกัน ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย หรือแรงงานชาวไทยที่ย้ายถิ่นออกไปทำงานในต่างประเทศ ล้วนแสดงให้เห็นความจำเป็นของแรงงานในการอพยพย้ายถิ่นไปยังพื้นที่ที่ให้โอกาสดีกว่าพื้นที่ที่

ตนเองจากมา โดยการย้ายถิ่นในลักษณะนี้เกิดขึ้นได้ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ นอกจากนี้ยังสามารถเกิดขึ้นได้ทั่วทุกมุมโลกอีกด้วย

สอดคล้องกับแนวคิดการอพยพย้ายถิ่น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการเคลื่อนย้ายจากประเทศที่กำลังพัฒนาไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว หรือจากชนบทไปสู่เมือง เมื่อมีการอพยพเข้าเมืองเพิ่มขึ้น จึงเกิดภาวะแรงงานล้นตลาด ผลที่ตามมาต่อจากนี้ คือ ปัญหาการว่างงาน ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพยายามในการอพยพย้ายถิ่นข้ามชาติ เพื่อโอกาสที่ดีกว่า นอกจากนี้ผู้อพยพที่อาศัยอยู่ในเมืองสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและเข้าถึงเรื่องของการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการเดินทางมากกว่า (จักรกริช สังขมณี, 2561, น. 129-130)

2.4.2 ทฤษฎีการย้ายถิ่น

แนวคิดของทฤษฎีนีโอคลาสสิก : ทฤษฎีมหภาค (Neoclassical : Macro Theory) เป็นแนวคิดที่อธิบายถึงการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ในแง่มุมมองของสาเหตุการย้ายถิ่นของแรงงาน กล่าวคือ ในแต่ละประเทศนั้นมีความต้องการแรงงานแตกต่างกันออกไป ซึ่งประเทศที่มีแรงงานจำนวนมาก จะให้ค่าแรงที่ต่ำ ต่างจากประเทศที่มีแรงงานน้อย ทำให้แรงงานจำนวนมากที่อาศัยอยู่ในประเทศที่มีค่าแรงต่ำนั้นเดินทางย้ายถิ่นมาหางานทำในประเทศที่ให้ค่าแรงสูง โดยแรงงานที่เดินทางมาส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือ ส่วนแรงงานที่มีฝีมือ จะเป็นแรงงานประเภททุนมนุษย์สูง (human capital) และได้รับค่าแรงที่สูงอยู่แล้ว อาทิ ช่างซ่อมบำรุง ผู้บริหาร อีกทั้งกระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานที่มีฝีมือจะมีรายละเอียดแบบแผนมากกว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานไม่มีฝีมือ ซึ่งเหตุผลการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานไม่ได้มีแค่เหตุผลเรื่องของอุตสาหกรรมอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังมีแรงจูงใจอื่น ๆ ในการเลือกย้ายถิ่น อาทิ รายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ช่องทางที่ได้รับการจ้างงาน อาชีพการงานที่มั่นคง ครอบคลุม ครือข่ายของแรงงานที่ย้ายถิ่น สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น นอกจากนี้การย้ายถิ่นของแรงงานไม่ได้มีขั้นตอนกระบวนการเพียงแค่ประเทศต้นทางเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องอาศัยการประสานงานกันระหว่างประเทศ (อ้อทิพย์ ราษฎร์นิยม, 2560)

สำหรับการทบทวนวรรณกรรมทฤษฎีการย้ายถิ่น แสดงให้เห็นว่าปัญหาทางเศรษฐกิจ ถือเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้มีการอพยพย้ายถิ่นของแรงงาน เพื่อไปทำงานยังประเทศปลายทางที่ได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า ในขณะที่เดียวกันประเทศที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานต้องมีการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติเช่นกัน ดังนั้นแรงงานข้ามชาติจึงเปรียบเสมือนฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ

2.4.3 แรงงานข้ามชาติกับการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นในภูมิภาคอาเซียน โดยเฉพาะการย้ายถิ่นของแรงงานด้วยทักษะจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดในประเทศไทยขณะนี้ มีสาเหตุส่วนหนึ่งที่เกิดมาจากการเปลี่ยนแปลงประชากร เมื่อพิจารณาขนาดของประชากร พบว่าจำนวนประชากรในประเทศไทยมีมากกว่า 3 ประเทศเพื่อนบ้าน โดยปีที่เริ่มเปิดนโยบาย “อาเซียนเป็นหนึ่งเดียว” (One Asean One Community) ใน พ.ศ. 2558 ประชากรของประเทศไทยจะมีประมาณ 68 ล้านคน ในขณะที่ประเทศเมียนมาประมาณ 56 ล้านคน กัมพูชาประมาณ 16 ล้านคน และลาวประมาณ 8 ล้านคน

แม้ว่าประเทศไทยจะมีขนาดของประชากรที่ใหญ่กว่า แต่หากพิจารณาอัตราเกิด-อัตราตายกลับพบว่า ใน พ.ศ. 2553 อัตราการเพิ่มขึ้นตามธรรมชาติของประชากรลาวอยู่ในอันดับสูงที่สุดคือร้อยละ 2.3 ตามมาด้วยกัมพูชาร้อยละ 1.8 เมียนมาร้อยละ 1.1 และสำหรับประชากรไทยมีการขยายตัวอยู่ในอันดับรั้งท้ายคือร้อยละ 1 เช่นเดียวกันจำนวนบุตรเฉลี่ยต่อสตรีวัยเจริญพันธุ์ (อายุ 15-49 ปี) ของไทยมีค่าต่ำที่สุดคือ 1.7 เมื่อเทียบกับจำนวนบุตรเฉลี่ยต่อสตรีวัยเจริญพันธุ์ของประเทศลาว กัมพูชา และเมียนมา ซึ่งมีค่าสูงถึง 4.3, 3.0 และ 2.3 คน ตามลำดับ (U.S. Census Bureau, Inter-national Data Base, 2012, อ้างถึงใน พัทยา เรือนแก้ว et al., 2559, น. 156-157)

การเปลี่ยนแปลงของประชากรดังที่กล่าวมาจะทำให้กำลังแรงงานที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวของประเทศลาวและประเทศกัมพูชา มีมากกว่าประเทศไทยหากพิจารณาด้านอุปทานแรงงาน ดังนั้น เมื่อประเทศไทยยังคงมีสภาพเศรษฐกิจที่เจริญเติบโตมากกว่า การย้ายถิ่นจากประเทศลาว และประเทศกัมพูชาเข้าสู่ประเทศไทยจะยังคงดำเนินต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ สำหรับการย้ายถิ่นจากประเทศเมียนมาเข้าสู่ประเทศไทย มีปัจจัยผลักดันส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นคือเรื่องของความขัดแย้งทางชาติพันธุ์ ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเกิดการย้ายถิ่น นอกจากนี้ ประเทศไทยยังมีช่องทางที่สามารถใช้ในการลักลอบเข้าประเทศอย่างผิดกฎหมายจำนวนมาก เนื่องจากมีชายแดนที่ยาวและติดกับประเทศเพื่อนบ้านซึ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่า

2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 เอกสารและงานวิจัยต่างประเทศ

การศึกษาของ Teeranong Sakulsri, Nurick, and Oeur (2020) เรื่อง Exploring the Experiences of Cambodian Labor Migrants: The Journey to Thailand under the Framework for Bilateral Agreements

ทำการศึกษาเกี่ยวกับการสำรวจประสบการณ์ของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในเรื่องของขั้นตอนการย้ายถิ่นจากประเทศกัมพูชามายังประเทศไทยภายใต้กรอบข้อตกลงทวิภาคี (MOU) กับรัฐบาลกัมพูชาเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม กับแรงงานข้ามชาติครอบครัวของแรงงานข้ามชาติ และนายหน้าจัดหางาน ใน 4 จังหวัดของกัมพูชาที่มีแรงงานอพยพมายังประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ได้แก่ เสียมราฐพระตะบอง โพธิ์สัตว์ และปอยเปต

ผลการศึกษา พบว่า ขั้นตอนการย้ายถิ่นมายังประเทศไทยแบบถูกกฎหมายนั้นมีความยุ่งยากใช้เวลานาน มีค่าใช้จ่ายที่สูง และซับซ้อน แรงงานบางคน กล่าวว่า ในบางครั้งถูกโกงจากการทำเอกสารอีกทั้งพวกเขาไม่ได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎข้อบังคับของเอกสาร ซึ่งเป็นอีกหนึ่งเหตุผลที่ทำให้เกิดการลักลอบเข้าประเทศไทยแบบไม่มีวีซ่าการทำงานอย่างถูกกฎหมาย ฉะนั้น หน่วยงานของรัฐควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับเอกสารและช่องทางที่น่าเชื่อถือให้กับแรงงานข้ามชาติได้รับข้อมูลอย่างถูกต้องครบถ้วนก่อนการตัดสินใจย้ายถิ่น สร้างกฎหมายที่ได้รับความเป็นธรรมทั้ง 2 ฝ่าย กล่าวคือ ระบุค่าใช้จ่ายและระยะเวลาการดำเนินงานเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงาน จากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวนี้แจ้งไปยังบุคลากรภายในหน่วยงานของทั้งสองประเทศ

การศึกษาของ Orawan Kaewboonchoo, Akkarawat Awatsadarak, Woruluk Jonglertmontree, and Adchara Dejkun (2018) เรื่อง Influence of Work-Related Factors on Work Ability Among Young Cambodian Migrant Workers in Thailand

ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานและความสามารถในการทำงานของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชารุ่นใหม่ในประเทศไทย ก็คือ ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม ในด้านการทำงานและด้านจิตใจ โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่ทำงานอยู่ในสวนของ 4 อำเภอในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอนางรอง อำเภอประโคนชัย และอำเภอบ้านกรวด ด้วยการที่ใช้แบบสอบถามในการประเมินลักษณะของเนื้องานและความสามารถในการทำงาน

ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในด้านการทำงานและด้านจิตใจมีผลกระทบโดยตรงต่อความสามารถในการทำงานของแรงงาน จึงจำเป็นต้องมีการเสนอแนะแนวทางว่า นายจ้างควรมีการสร้างกลยุทธ์ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและความสามารถในการทำงานของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา เช่น ฝึกอบรมและให้คำแนะนำแก่แรงงานเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนให้แรงงานนั้นมีส่วนร่วมในการทำงานต่าง ๆ ให้ได้มากที่สุด เพื่อให้เห็นถึงความสามารถของพวกเขาอย่างแท้จริง

การศึกษาของ Anna and Veth (2020) เรื่อง COVID-19 : impact on Cambodian migrant workers

ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ที่ส่งผลต่อการทำงานและการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่เดินทางมาหางานทำในประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเข้ามาทำอาชีพ เกษตรกรรม ประมง การก่อสร้าง งานผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ เป็นต้น

ผลการศึกษา พบว่า ประเทศไทยนั้นมีการปิดชายแดน ทำให้แรงงานไม่สามารถเดินทางกลับบ้านหรือเดินทางเข้ามาทำงานได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน โบนัสงานหมดอายุ นายจ้างไม่จ่ายเงินเดือนและเลิกจ้างแรงงาน เพราะ ธุรกิจอาจมีปัญหาหรือกลัวว่าถ้ารับมาแล้วจะมีความเสี่ยงในการแพร่เชื้อ จึงเป็นเหตุให้ ILO (International Labour Organization) หรือ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต้องเข้ามาดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยมีมาตรการคุ้มครองแรงงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในแง่ของการฝึกอบรมทักษะการเอาตัวรอดและการจัดการของนายจ้างให้มีความเป็นธรรมมากที่สุด อีกทั้งให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานที่ติดขัดด้วยการส่งกลับไปยังสถานที่กักตัวของประเทศต้นทาง พร้อมทั้งดูแลเรื่องของค่าใช้จ่าย อาหาร และยารักษา

2.5.2 เอกสารและงานวิจัยในประเทศ

การศึกษาของ จันทะลา วรรณหงส์ and ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์ (2561) เรื่องเครือข่ายทางสังคมของแรงงานสตรีลาวย้ายถิ่นในจังหวัดอุดรธานี ประเทศไทย ทำการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานสตรีลาวย้ายถิ่นที่ขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายของประเทศไทย จำนวน 15 คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษา พบว่ากระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานสตรีลาวย้ายถิ่น มี 4 ขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การมีความสัมพันธ์และประสบการณ์ร่วม เป็นการเริ่มต้นจากการทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน อีกทั้งมีประสบการณ์ร่วมกันจากการที่เคยทำงานที่เดียวกัน เป็นคนรู้จัก ในหมู่บ้านหรือเป็นเครือญาติ ซึ่งการทำกิจกรรมทางสังคมและการทำงานร่วมกันของสมาชิกส่งผลให้เกิดการพัฒนาเครือข่ายในระดับที่ใหญ่ขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน สำหรับขั้นตอนนี้แสดงให้เห็นว่าสมาชิกมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน แบ่งปันสิ่งของเล็ก ๆ น้อย ๆ ตามสมควร ตลอดจนคอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

ขั้นตอนที่ 3 การประสานผลประโยชน์ เป็นขั้นตอนที่แสดงให้เห็นถึงบทบาทของสมาชิกในเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อาทิ การหางานให้กัน ซึ่งผลประโยชน์ที่ได้รับไม่ใช่ตัวเงิน แต่สมาชิกที่ให้การช่วยเหลือหวังเพียงแค่ว่าหากถึงคราวที่เป็นฝ่ายลำบากอาจจะได้พึ่งพาผู้ที่ตนเคยช่วยเหลือ ทั้งนี้เป็นการช่วยเหลือผู้ที่เป็นเครือญาติ เพื่อนหรือคนรู้จักที่เคยทำงานด้วยกันมาก่อน

และขั้นตอนที่ 4 การขยายตัวของเครือข่ายทางสังคม กล่าวคือ การขยายตัวของเครือข่ายแรงงานสตรีลาวย้ายถิ่นเป็นลักษณะการขยายตัวจากพื้นที่หนึ่งสู่อีกพื้นที่หนึ่งจนกลายเป็นเครือข่ายทางสังคมที่ใหญ่ขึ้น และมีการเชื่อมโยงเครือข่ายทางสังคมโดยเครือญาติหรือเพื่อนที่รู้จักกัน

การศึกษาของ บงกชมาศ เอกเอี่ยม (2562) เรื่องการย้ายถิ่นข้ามชาติ: การสร้างและธำรงรักษาเครือข่ายทางสังคมของแรงงานพม่าหญิงในเมืองเชียงใหม่

ทำการศึกษาเกี่ยวกับการย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานพม่าหญิง อันจะนำไปสู่การอธิบายปรากฏการณ์การย้ายถิ่นข้ามชาติ อีกทั้งนำไปสู่การวิเคราะห์แรงจูงใจทางสังคมและเศรษฐกิจของแรงงานพม่าหญิงที่ย้ายถิ่นไปยังประเทศปลายทาง นอกจากนี้ยังสนใจมิติของการสร้างและธำรงรักษาเครือข่ายทางสังคมของแรงงานพม่าหญิงในพื้นที่เป้าหมาย เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า ความไม่เสถียรภาพทางการเมือง ความขัดแย้งทางชาติพันธุ์ ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมในสังคมเมียนมา รวมถึงสภาวะเศรษฐกิจที่ย่ำแย่ถือเป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นข้ามพรมแดนมายังเมืองเชียงใหม่ประเทศไทย และหาช่องทางทำมาหากินต่อไป เมื่อพิจารณาถึงแรงจูงใจในการย้ายถิ่น พบว่าแรงงานพม่าหญิงมีแรงจูงใจทางสังคมที่ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.87 ซึ่งน้อยกว่าแรงจูงใจในด้านเศรษฐกิจที่ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 ทั้งนี้ก่อนที่จะมีการย้ายถิ่นผู้ย้ายถิ่นมีเครือข่ายทางสังคมแบบหลวม ๆ อยู่แล้วในพื้นที่ปลายทาง และเมื่อหลังจากได้ย้ายถิ่น

เข้ามาในประเทศไทยแล้วจึงมีการสร้างเครือข่ายทางสังคมในลักษณะที่มีความแน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้นกับแรงงานข้ามชาติด้วยกัน โดยเครือข่ายทางสังคมรวมถึงความสัมพันธ์ทางสังคมส่วนใหญ่ มักจะเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน หรือศาสนสถาน อาทิ วัด โบสถ์ ซึ่งการมีเครือข่ายทางสังคมช่วยให้ผู้ที่เพิ่งย้ายถิ่นข้ามพรมแดนสามารถที่จะปรับตัวกับสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยในสังคมของพื้นที่ปลายทางได้ง่ายมากขึ้น

นอกจากนี้ การศึกษายังค้นพบแนวทางการสร้างเครือข่ายทางสังคมและการบำรุงรักษาเครือข่ายทางสังคมของแรงงานพม่าหญิง 3 ประการ คือ 1) การพัฒนาสภาพแวดล้อมพัฒนากิจกรรมทางสังคม เป็นการกระตุ้นเครือข่ายทางสังคม อีกทั้งมีการบริหารเครือข่ายทางสังคมนั้น 2) การสร้างองค์กรเครือข่าย และ 3) การชักจูงแรงงานพม่าหญิงให้เข้ามามีส่วนร่วมและเป็นสมาชิกเพื่อให้การช่วยเหลือหากเกิดปัญหาทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ

การศึกษาของ มณฑกานต์ ฉิมมาลี and พัทธราวัลย์ วงศ์บุญสิน (2557) เรื่องทุนทางสังคมกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติพม่า ลาว และกัมพูชา หลังย้ายถิ่นมาในประเทศไทย

ทำการศึกษาเกี่ยวกับทุนทางสังคมของแรงงานข้ามชาติซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านความสามารถในการใช้ภาษาไทยหลังจากที่ได้มีการย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลจากแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา จำนวน 1,207 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ทั้งนี้การศึกษายังค้นพบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 90 มีเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ปลายทาง นอกจากนี้ยังเคยได้รับความช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคมเหล่านั้น ประการต่อมา หลังจากแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา ย้ายถิ่นมาในประเทศไทยได้มีการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย โดยสัญชาติที่มีการพัฒนาความสามารถในทักษะการพูดและทักษะการอ่านภาษาไทยแตกต่างจากช่วงก่อนการย้ายถิ่นมากที่สุด คือ สัญชาติเมียนมา รองลงมาคือ สัญชาติกัมพูชา และสัญชาติลาว ตามลำดับ และประการสุดท้าย ปัจจัยด้านทุนทางสังคมที่ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถในทักษะการพูดและทักษะการอ่านภาษาไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การมีเครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มสัญชาติเดียวกัน และการมีเพื่อนร่วมงานชาวไทย

การศึกษาของ สิริรัฐ สุกันธา (2557) เรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ทำการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย นอกจากนี้ยังสนใจรูปแบบและกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานอีกด้วย โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มย่อยกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงโดยใช้เทคนิคลูกโซ่

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยผลักดันให้แรงงานข้ามชาติเมียนมาเดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบน 3 ลำดับแรก คือ 1) ความต้องการมีงานทำและต้องการมีความมั่นคงทางรายได้ 2) การถูกกดขี่ข่มเหงจากรัฐบาลทหารของเมียนมา และ3) ตำแหน่งงานค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานในประเทศไทย สำหรับปัจจัยดึงดูดให้แรงงานข้ามชาติเมียนมาเดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบน 3 ลำดับแรก คือ 1) การมีงานที่หลากหลายให้เลือกทำ 2) การมีค่าแรงที่สูงเมื่อเทียบกับการทำงานในประเทศเมียนมา และ3) ต้องการมีความมั่นคงทางรายได้ เพื่อสามารถส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวที่อยู่ในประเทศเมียนมา สำหรับรูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติมี 2 ลักษณะ คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานแบบชั่วคราว และการเคลื่อนย้ายแรงงานแบบถาวร ส่วนใหญ่เคลื่อนย้ายโดยอาศัยรถยนต์จากประเทศต้นทาง มายังด่านที่ชายแดนและมุ่งหน้ามายังจังหวัดเชียงใหม่ก่อนจะกระจายไปทำงานยังที่ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังใช้วิธีการเดินทางด้วยเท้าเข้ามาตามตะเข็บชายแดน ใช้วิธีการเดินทางด้วยรถจักรยานยนต์ หรือเดินทางมาโดยรถโดยสารประจำทาง ซึ่งมีนายหน้า บุคคลในครอบครัว เครือญาติ หรือเพื่อนที่เคยมาทำงานในประเทศไทยแล้วร่วมเดินทางมาด้วย และในส่วนของกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ส่วนใหญ่มีกระบวนการตัดสินใจ 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาหาข้อมูลและกลิ่นกรองข้อมูล 2) การวิเคราะห์ข้อมูล 3) การประเมินทางเลือก และ4) การตัดสินใจเลือก

การศึกษาของ ชัย สมรภูมิ and สิงหา จันทริยวงษ์ (2560) เรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสุรินทร์

ทำการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสุรินทร์ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ศึกษาผู้ที่เป็นแรงงานข้ามชาติ ถูกกฎหมาย ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณานี้เนื้อหา

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติมีความแตกต่างกันทางด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ การดำรงชีวิต สภาพทางสังคม การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม รวมถึงสวัสดิการและความปลอดภัย ทั้งนี้ปัญหาและความต้องการ

ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของสุขภาพ ตลอดจนที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม โดยแรงงานข้ามชาติที่ประกอบอาชีพเสี่ยงและทำงานหนักมักจะประสบปัญหาความรุนแรงของคุณภาพชีวิตมากกว่าแรงงานข้ามชาติที่ประกอบอาชีพที่มีรายได้และปัจจัยการดำรงชีวิตดีกว่า

การศึกษาของ ภัทรา วรลักษณ์ and มณีมัย ทองอยู่ (2560) เรื่องความสัมพันธ์ข้ามชาติของแรงงานลาวในจังหวัดขอนแก่น

เป็นการศึกษาที่มุ่งอธิบายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ข้ามชาติของแรงงานสัญชาติลาวในจังหวัดขอนแก่นผ่านแนวคิดวิถีชีวิตข้ามชาติ กลุ่มเป้าหมายคือแรงงานสัญชาติลาวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตามข้อตกลงการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม และไม่มีส่วนร่วม ผลการศึกษา พบว่า การรักษาความสัมพันธ์ข้ามชาติกับครอบครัวและชุมชนที่แรงงานสัญชาติลาวในจังหวัดขอนแก่นจากมามีปฏิบัติการที่หลากหลาย กล่าวคือ แรงงานสัญชาติลาวมีการติดต่อสื่อสารข้ามแดน ส่งเงินกลับไปยังบ้านเกิด สนับสนุนการผลิตทางการเกษตรของครัวเรือน นอกจากนี้ยังมีการเดินทางกลับไปเยี่ยมบ้านเกิด การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมและเครือข่ายตลอดจนการเป็นผู้ประกอบการข้ามชาติ ขณะเดียวกันครอบครัวของแรงงานสัญชาติลาวก็มีปฏิบัติการรักษาความสัมพันธ์เช่นกัน โดยการเดินทางมาเยี่ยมที่ประเทศไทย รวมถึงการบริโภคสินค้าข้ามพรมแดน นอกจากนี้ยังมีการนำสินค้าของไทยกลับไปขายที่ลาว ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวมีหลากหลายมิติทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

การศึกษาของ เตโช แชนน้ำแก้ว, พระสุธีรัตนบัณฑิต, and ปาวิชาติ วลัยเสถียร (2562) เรื่องแรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทางกรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ศึกษาจากแรงงานข้ามชาติจำนวน 360 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่เป็นแรงงานข้ามชาติ นายจ้าง และเจ้าหน้าที่ภาครัฐ รวมทั้งสิ้น 24 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณาน่าเนื้อหา

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติด้านการบริโภคอาหาร ด้านสุขภาพ ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย ด้านเครื่องนุ่งห่ม ด้านรายได้ และด้านความสัมพันธ์ในสังคม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบริโภคอาหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลางที่ต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น คือ ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย

สำหรับการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติ เป็นการแสดงให้เห็นว่าเป็นคนบ้านใกล้เรือนเคียงที่ไม่เป็นพิษภัย ภายใต้การอยู่อาศัยร่วมกันเกิดความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ อีกทั้งมีการเพิ่มศักยภาพจากการลงมือปฏิบัติ พัฒนาความรู้ความสามารถ ฝึกฝีมือ และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน รู้หน้าที่ มีน้ำใจ มีความรับผิดชอบ ก่อร่างสร้างตัวโดยการตั้งใจทำงานจนมีรายได้ และมีการออมเงินเพื่อเป็นหลักประกันในอนาคต ทั้งนี้มีการสร้างการยอมรับหรือสร้างคุณค่าในลักษณะการก่อรูปของชุมชนนักปฏิบัติ กล่าวคือ ทำงานด้วยความเต็มใจ ไม่เลื่องงาน สามารถสัจจิตเป็นตัวของตัวเอง เนื่องจากฝึกฝนจนชำนาญ นอกจากนี้มีโอกาและเป้าหมายร่วมกัน ก่อให้เกิดประโยชน์ที่ได้รับร่วมกัน เป็นการรักษาความสามารถในการแข่งขันไว้ ตลอดจนให้สิทธิประโยชน์ทางสังคม และปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้มีกองทุนสวัสดิการที่ภาครัฐจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติ แสดงถึงความเป็นธรรมทางสังคมที่สะท้อนถึงความยุติธรรมที่แรงงานข้ามชาติควรได้รับ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยสรุปได้ว่าการกล่าวถึง

1. ศึกษาการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว พบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เข้ามาแบบผิดกฎหมาย เพราะการทำตามขั้นตอนมีขั้นตอนเยอะและยากต่อการเข้ามาทำงานต่างแดน หน่วยงานรัฐควรมีการให้ข้อมูลที่มากขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้ามาทำงาน

2. สภาพแวดล้อมการทำงาน นายจ้างหรือหน่วยงานควรมีการปรับสภาพแวดล้อมให้เข้ากับคนงานส่วนใหญ่ที่เป็นชาวต่างด้าว เพื่อทำงานมีความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

3. ผลกระทบของ โควิด-19 ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่สามารถเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศหรือเดินทางกลับภูมิลำเนาได้ที่ไม่จ่ายค่าจ้างไม่ดูแลค่ารักษาทำให้มีผลกระทบต่อแรงงานและธุรกิจต้ององค์กรหรือหน่วยงานควรมีการวางแผนและจัดการดูแลแรงงานของตนเองเพื่อไม่ให้กระทบต่อธุรกิจ

4. เครือข่ายทางสังคมของแรงงานสตรีลาวปัจจัยที่สำคัญก็คือการเป็นญาติพี่น้องการเคยทำงานร่วมกันมาก่อนการแลกเปลี่ยนทางความคิดและความสามารถทำให้สร้างเครือข่ายกลุ่มแรงงานนี้ได้

5. แรงจูงใจของการย้ายถิ่นของหญิงสาวชาวพม่ามาสู่เชียงใหม่ประเทศไทย พบว่าแรงจูงใจทางสังคมมีความสำคัญกว่าแรงจูงใจทางเศรษฐกิจกล่าวคือหากมีเพื่อนที่น้องเข้ามาทำงานเป็นแรงงานในประเทศไทยก็จะพากันมาตามมากกว่าเรื่องเศรษฐกิจ

6. ความสำคัญของการย้ายถิ่นฐานในเรื่องของสังคมเป็นสิ่งสำคัญมากเพราะหากมีสังคมที่เป็นชนชาติเดียวกันหรือความต้องการเหมือนกันจะทำให้การย้ายถิ่นฐานตามกันมามีมากขึ้นกล่าวคือหากในกลุ่มสังคมนั้นนั้นเป็นคนชนชาติเดียวกันคนชนชาติเดียวกันก็จะตามมาทำงานมากกว่าเดิมในสถานที่นั้นประกอบด้วยเรื่องภาษาความเป็นอยู่หรือวัฒนธรรม

7. ปัจจัยที่ชาวเมียนมาร์เข้ามาทำงานในจังหวัดในภาคเหนือของประเทศไทยเป็นเพราะอยากมีรายได้ที่มั่นคงงานหลากหลายให้เลือกและหลีกเลี่ยงจากความเผด็จการของรัฐบาลหรือทหารในประเทศตนเอง

8. วิเคราะห์การเข้ามาทำงานในจังหวัดสุรินทร์ของต่างดาวปัจจัยที่สำคัญก็คือสุขภาพและที่อยู่อาศัยโดยแรงงานที่ทำงานเสี่ยงส่วนมากแจ้งว่าทำงานเสี่ยงและไม่มีความปลอดภัย ทำให้ประสบปัญหามากกว่าแรงงานที่ทำงานอย่างปลอดภัยและคุณภาพชีวิตดีกว่า จึงมองเรื่องสุขภาพเป็นหลัก

9. แรงงานชาวลาวในจังหวัด ขอนแก่นส่วนมากจะมีการติดต่อสื่อสารกับครอบครัวและเพื่อนฝูงในประเทศลาวเพราะอยากรักษามิตรภาพและรักษาครอบครัวเอาไว้และครอบครัวหรือเพื่อนฝูงทางลาวก็มีการติดต่อมาที่ไทยเพื่อไม่ให้ความสัมพันธ์นั้นลดลงไป

10. มีวิเคราะห์ว่าการสร้างคุณค่าให้กับตัวแรงงานแรงงานจะให้ความสำคัญเรื่องอาหารน้อยที่สุดคือที่อยู่อาศัยก็คือน่าจะมีการสร้างคุณค่าของตัวเองโดยการไม่เลือกงานทำได้ทุกอย่างและฝึกฝน อาศัยอยู่แบบมีน้ำใจต่อเพื่อนบ้านที่ไม่มีพิษมีภัยเพื่อความอยู่รอด อยู่ร่วมกันแบบเข้าใจวัฒนธรรมมีน้ำใจมีความรับผิดชอบ จะทำให้ตนเองได้เงื่อนไขพิเศษและการดูแลที่ดีมากขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ชีวิตข้ามพรมแดน: การสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์” เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้สามารถได้ข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีประสบการณ์เชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการสร้างเครือข่ายข้ามพรมแดน และมีประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ที่ทำการศึกษ โดยการศึกษาในครั้งนี้จะแสดงให้เห็นถึงกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคม และคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการจำแนกวิธีดำเนินการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 พื้นที่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
 - 3.2.1 พื้นที่การวิจัย
 - 3.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.3.1 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก
 - 3.3.2 แบบบันทึกข้อมูลภาคสนาม
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.4.1 การวิจัยภาคสนาม
 - 3.4.2 การวิจัยเชิงเอกสาร
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและตีความข้อมูล
 - 3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลและตีความข้อมูลเชิงคุณภาพ
- 3.6 การตรวจสอบความถูกต้องและน่าเชื่อถือของข้อมูล
 - 3.6.1 การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล
 - 3.6.2 การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล
- 3.7 จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
 - 3.7.1 จริยธรรมในขั้นตอนของกระบวนการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ John W. Creswell, 1998, อ้างถึงใน ชาย โพธิ์ธิดา (2562, น. 17) กล่าวว่า การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นกระบวนการค้นคว้าวิจัย ที่มุ่งค้นหาประเด็นต่าง ๆ ทางสังคม รวมไปถึงการทำความเข้าใจปัญหาของมนุษย์ ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่มีลักษณะเฉพาะ ศึกษาในสถานการณ์ที่เป็นธรรมชาติไม่มีการปรุงแต่งหรือจัดฉากใด ๆ ดังนั้นในการศึกษานี้ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ซับซ้อนและเป็นองค์รวม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาที่ปราศจากอคติของผู้วิจัย ตลอดจนรายงานทัศนะของผู้ให้ข้อมูลอย่างละเอียด นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลให้มั่นใจว่าเป็นข้อมูลที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง อีกทั้งมีการนำทฤษฎีมาอธิบายปรากฏการณ์การย้ายถิ่นข้ามพรมแดนของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์อีกด้วย

3.2 พื้นที่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.2.1 พื้นที่การวิจัย

การศึกษานี้มีพื้นที่การวิจัย คือ เทศบาลเมืองสุรินทร์ อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ โดยพื้นที่เทศบาลเมืองสุรินทร์ ตั้งอยู่ทางตอนใต้ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีเนื้อที่ประมาณ 11.39 ตารางกิโลเมตร ทั้งนี้เทศบาลเมืองสุรินทร์มีระยะห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยวัดระยะห่างตามเส้นทางรถยนต์ ประมาณ 454 กิโลเมตร หรือโดยทางรถไฟ ประมาณ 420 กิโลเมตร (เทศบาลเมืองสุรินทร์, 2563)

3.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญของกาวิจัยในครั้งนี้ คือ แรงงานชาวกัมพูชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ ทั้งนี้การที่ผู้วิจัยจะเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกในเรื่องที่ศึกษา โดยเฉพาะประเด็นการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ รวมถึงประเด็นในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยจึงเลือกพิจารณาผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ซึ่งสามารถให้ข้อมูลที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้จากกลุ่มดังกล่าว และใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มแรกเป็นแรงงานสัญชาติกัมพูชาที่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ประกอบอาชีพในพื้นที่เทศบาลเมืองสุรินทร์มากกว่า 1 ปี สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ มีความรู้และมีประสบการณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานผ่านเครือข่ายทางสังคม ตลอดจนกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคม จำนวน 20 คน

กลุ่มที่สองเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชา ซึ่งมีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับแรงงานชาวกัมพูชาผ่านการเป็นนายจ้าง จำนวน 7 คน และเพื่อนบ้าน จำนวน 3 คน รวมเป็นจำนวน 10 คน

ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 30 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการจัดทำเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.3.1 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

การใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะช่วยให้ผู้วิจัยมีแนวทางที่ชัดเจน นำไปสู่การได้มาซึ่งข้อมูลที่สามารถตอบคำถามวิจัยและบรรลุวัตถุประสงค์ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสร้างแนวคำถามลักษณะปลายเปิดที่มีความยืดหยุ่นสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในประเด็นซึ่งเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ประเด็นในการสัมภาษณ์ประกอบด้วย

- (1) จุดเริ่มต้นที่ส่งผลให้แรงงานชาวกัมพูชาตัดสินใจย้ายถิ่นฐาน
- (2) กระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมที่เชื่อมโยงตั้งแต่ประเทศต้นทาง คือ กัมพูชา มายังประเทศปลายทาง คือ จังหวัดสุรินทร์ ประเทศไทย
- (3) คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์
- (4) รูปแบบเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์

3.3.2 แบบบันทึกข้อมูลภาคสนาม

3.3.2.1 แบบบันทึกข้อมูลจากการไปกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Go-Along Interview Form)

การไปกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นวิธีการที่ผสมผสานกันระหว่างการสัมภาษณ์และการสังเกต โดยผู้วิจัยจะต้องเดินทางไปพร้อมกับผู้ให้ข้อมูลตามสภาพแวดล้อมต่าง ๆ อาทิ การทำกิจกรรมประจำวัน การเดินทางออกนอกบ้าน ซึ่งในระหว่างนั้นผู้วิจัยสามารถฟัง ถามคำถาม และสังเกตได้ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลกำลังดำเนินชีวิตประจำวันของพวกเขา (Carpiano, 2009) ในกรณีของการใช้แบบบันทึกข้อมูลจากการไปกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สำหรับการศึกษานี้ ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตติดตามไปกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของปรากฏการณ์ที่ศึกษา โดยมีการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม รวมถึงตลอดระยะเวลาการทำงานของ

แรงงานชาวกัมพูชา จะช่วยให้เห็นบริบทของสิ่งที่ศึกษาได้หลายมิติ และลุ่มลึกมากยิ่งขึ้นจากมุมมองของคนใน

3.3.2.2 แบบบันทึกข้อมูลจากการเดินสัมภาษณ์ (Walk Interview Form)

เป็นการที่ผู้วิจัยเดินเท้าไปพร้อมกับผู้ให้ข้อมูลในพื้นที่เก็บข้อมูล โดยในระหว่างที่เดินไปนั้นสามารถทำการสัมภาษณ์ได้ ซึ่งผู้วิจัยจะเป็นผู้กำหนดสถานที่และเส้นทางการเข้าไปสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง (Evans & Jones, 2011) ในกรณีของการใช้แบบบันทึกข้อมูลจากการเดินสัมภาษณ์สำหรับการศึกษาคำนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสังเกตอย่างไม่มีส่วนร่วมจากมุมมองของคนนอก ในระยะที่สามารถเห็นสถานการณ์ที่เป็นธรรมชาติของปรากฏการณ์ที่ศึกษาโดยไม่เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในปรากฏการณ์นั้น ๆ เพื่อไม่ให้ตัวของผู้วิจัยเองไปมีผลกระทบต่อความเป็นไปของสิ่งที่เฝ้าสังเกต ซึ่งกระทำร่วมกับการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่อยู่ในพื้นที่ศึกษา จะช่วยให้เข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้

การใช้แบบบันทึกข้อมูลภาคสนามเป็นเครื่องมือในขณะที่ผู้วิจัยเข้าไปดำเนินการเก็บข้อมูลผ่านการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมในพื้นที่ศึกษา จะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถจดบันทึกเรื่องราวหรือปรากฏการณ์ที่น่าสนใจจากการสังเกต อันจะเป็นประโยชน์ต่อขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการศึกษาคำนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาภาคสนามซึ่งจะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถมองเห็นบริบทของสิ่งที่ศึกษาได้หลายมิติ อีกทั้งยังช่วยให้เข้าใจมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญมากขึ้น นอกจากนี้ยังทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเชิงเอกสารที่มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์การสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชา โดยผู้วิจัยจำแนกรายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดังนี้

3.4.1 การวิจัยภาคสนาม (Fieldwork Research)

เป็นการศึกษาจากข้อมูลปฐมภูมิ โดยการสังเกตอย่างไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) และการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม (Participant Observation) ผู้วิจัยมุ่งเน้นการสังเกตกิจกรรมทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชา อาทิ วิถีชีวิต การทำงาน การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับเครือข่ายทางสังคม ทั้งนี้ Bernard, 1994, อ้างถึงใน ชาย โพธิ์สิตา (2562, น. 221-224) ได้แบ่งกระบวนการเก็บข้อมูลผ่านการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

1. ช่วงแรกเข้าสู่พื้นที่ศึกษา เป็นช่วงที่ผู้วิจัยเริ่มเข้ามาทำงานในพื้นที่ใหม่ ๆ หากพื้นที่ศึกษาเป็นสถานที่ส่วนบุคคล อาทิ โรงงาน ผู้วิจัยจำเป็นจะต้องติดต่อกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่เป้าหมาย อย่างไรก็ตามหากพื้นที่ศึกษาเป็นสถานที่สาธารณะ อาทิ ตลาด การติดต่อขออนุญาตลงพื้นที่ศึกษาอย่างเป็นทางการอาจไม่จำเป็น ทั้งนี้การติดต่อขออนุญาตเป็นไปเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้รับรู้การเข้ามาทำงานของผู้วิจัย และเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการเก็บข้อมูลในพื้นที่ได้ ประการสำคัญ การทำงานในช่วงนี้ผู้วิจัยต้องมีข้อมูลพื้นฐานที่ชัดเจนในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นที่และกลุ่มตัวอย่างการวิจัย รวมถึงการที่ผู้วิจัยจะต้องสร้างความคุ้นเคยกับกลุ่มตัวอย่าง และพยายามปรับตัวให้เข้ากับพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม เมื่อเริ่มคุ้นเคยกับกลุ่มตัวอย่างและได้รับความไว้วางใจพอสมควรแล้ว ผู้วิจัยจึงจะเริ่มเก็บข้อมูลอย่างจริงจัง

2. ช่วงเก็บข้อมูล เป็นช่วงที่ผู้วิจัยต้องทำงานหนักอย่างสม่ำเสมอ โดยบทบาทของผู้วิจัยต้องสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนของพื้นที่ศึกษา อันเนื่องมาจากความเป็นพลวัตของสังคม วัฒนธรรม รวมถึงผู้คนในพื้นที่ ทั้งนี้ประการสำคัญที่จะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลด้วยความเป็นกลางและกลุ่มเล็กมากที่สุด คือ การที่ผู้วิจัยได้มีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งของปรากฏการณ์ที่ศึกษา แต่ต้องพึงระวังอย่าให้เกิดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดสนิทสนมกับกลุ่มตัวอย่างมากเกินไป ตลอดจนกระทำร่วมกับการจดบันทึกภาคสนาม ทว่าหากข้อมูลที่ได้มาในช่วงแรกของงานภาคสนามยังไม่สมบูรณ์ และมีเรื่องที่ต้องหาข้อมูลเพิ่มเติมมากมาย ผู้วิจัยจะใช้เวลาทบทวนแผนการดำเนินงานวิจัยที่ได้วางเอาไว้ ควบคู่กับการสำรวจข้อมูลที่เก็บมาแล้ว เพื่อตรวจสอบว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่

3. ช่วงท้ายก่อนปิดงานภาคสนาม เป็นช่วงที่ผู้วิจัยจะพิจารณาจากข้อมูลที่เก็บมาแล้ว เนื่องจากเป็นสิ่งสำคัญที่จะบอกผู้วิจัยได้ว่างานภาคสนามกำลังจะมาถึงที่สุดเมื่อใด ดังนั้น ในระหว่างที่ผู้วิจัยทำงานอยู่ในพื้นที่ศึกษา ผู้วิจัยจำเป็นจะต้องตรวจดูข้อมูลบ่อย ๆ หากข้อมูลที่เก็บมาแล้วถึงจุดอิ่มตัว กล่าวคือ ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้เก็บเพิ่มเข้ามาใหม่ไม่ได้ให้ข้อค้นพบอะไรที่ต่างออกไปจากข้อมูลเดิมที่เก็บมาแล้ว และผู้วิจัยมั่นใจว่าข้อมูลที่ได้เก็บมาแล้วเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ สิ่งที่ผู้วิจัยควรกระทำต่อจากนี้คือเริ่มเตรียมการปิดงานภาคสนาม

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยมุ่งเน้นการสัมภาษณ์แรงงานสัญชาติกัมพูชาที่มีความรู้และมีประสบการณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานผ่านเครือข่ายทางสังคม ตลอดจนกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคม และสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเครือข่าย

ทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชา คือ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดสุรินทร์ นายจ้าง รวมถึงเพื่อนบ้าน โดยการใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีประเด็นคำถามที่ยืดหยุ่น ทั้งนี้ผู้วิจัยปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยชี้แจงรายละเอียดให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบและยินยอมโดยสมัครใจ

3.4.2 การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research)

เป็นการศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการทบทวนวรรณกรรมถึงที่มา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่ศึกษา นอกจากนี้ข้อมูลจากการวิจัยเชิงเอกสารยังสามารถช่วยให้ผู้วิจัยนำไปใช้เป็นแนวทาง สำหรับการตั้งคำถามวิจัย การกำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ตลอดจนเป็นกรอบวิธีคิดหรือแนวทางที่สามารถทำให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเพื่อบรรลุเป้าหมาย สำหรับเนื้อหาจากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้แบ่งเป็นประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและในจังหวัดสุรินทร์ เป็นการทำความเข้าใจประชากรที่ศึกษา สำหรับองค์ความรู้ในส่วนนี้จะช่วยให้ผู้วิจัยทราบถึงความเป็นมาของแรงงานข้ามชาติในแง่ของกรอพยพย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย อันเนื่องมาจากหลายสาเหตุที่แตกต่างกันตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ประเด็นเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม ช่วยทำความเข้าใจระบบความสัมพันธ์ทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาที่เป็นสมาชิกภายในเครือข่าย และช่วยทำความเข้าใจถึงอิทธิพลของเครือข่ายทางสังคมที่สร้างผลประโยชน์แก่สมาชิกภายในเครือข่าย ประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการทำความเข้าใจองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยให้แรงงานชาวกัมพูชาที่มีความเป็นอยู่ที่ดี ประเด็นเกี่ยวกับทฤษฎีการย้ายถิ่น เป็นการนำทฤษฎีการย้ายถิ่นมาช่วยอธิบายปรากฏการณ์การย้ายถิ่นข้ามพรมแดนของแรงงานชาวกัมพูชา ตลอดจนมิติแรงงานข้ามชาติกับการย้ายถิ่น ช่วยทำความเข้าใจปรากฏการณ์การย้ายถิ่นข้ามพรมแดนได้อย่างลุ่มลึกมากขึ้น และประเด็นเกี่ยวกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ช่วยให้ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ที่สามารถนำมาต่อยอดการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและตีความข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลและตีความข้อมูลเชิงคุณภาพ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและตีความข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นกระบวนการที่ละเอียดอ่อน ผู้วิจัยจึงประยุกต์ใช้แนวทางจากที่เสนอของ Miles and Huberman, 1984, 1994, อ้างถึงใน ชาย โพธิ์สิตา (2562) ที่แบ่งกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลและตีความข้อมูลเชิงคุณภาพอันประกอบด้วยงานสำคัญ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดการข้อมูล (Data Management)

ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาภาคสนามเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา ยังไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทันทีเนื่องจากข้อมูลส่วนใหญ่อยู่ในรูปของเสียงพูดที่ผู้วิจัยทำการบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์ นอกจากนี้ยังมีข้อมูลบางส่วนที่ผู้วิจัยทำการจดบันทึกเรื่องราวหรือปรากฏการณ์ที่น่าสนใจจากการสังเกต จะเห็นได้ว่าข้อมูลยังคงมีรูปแบบที่แตกต่างกันและปะปนกันหลายเรื่อง ดังนั้นเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ผู้วิจัยจึงทำการแปลงสภาพของข้อมูลให้อยู่ในรูปของเอกสาร โดยการถอดเสียงสัมภาษณ์อย่างละเอียด และคงความเป็นธรรมชาติของผู้ให้ข้อมูลสำคัญไว้ ตลอดจนนำข้อมูลจากการจดบันทึกมาแปลงเป็นเอกสารเช่นกัน จากนั้นผู้วิจัยจะทำการคัดแยกเอาเฉพาะประเด็นที่น่าสนใจของปรากฏการณ์ที่ศึกษา เพื่อเตรียมวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 แสดงข้อมูล (Data Display)

สำหรับการแสดงข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ทำการคัดแยกไว้มาจำแนกออกเป็นกลุ่ม ๆ โดยพิจารณาข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกันหรือมีเนื้อหาคล้ายกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน จะแสดงให้เห็นถึงแต่ละประเด็นสำคัญของกลุ่มข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงกัน ซึ่งประเด็นสำคัญในที่นี้หมายถึงข้อค้นพบที่ผู้วิจัยได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการเชื่อมโยงข้อค้นพบแต่ละประเด็นเข้าหากัน เนื่องจากช่วยให้มองเห็นเค้าโครงเรื่องราวของปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้ชัดเจนมากขึ้น จากนั้นผู้วิจัยเตรียมพร้อมสำหรับการเขียนร่างผลการวิเคราะห์ตลอดจนอธิบายประเด็นที่เป็นข้อค้นพบในลำดับถัดไป

ขั้นตอนที่ 3 อธิบายข้อมูล (Data Explanation)

สำหรับขั้นตอนนี้ผู้วิจัยทำการเขียนร่างผลการวิเคราะห์ตลอดจนอธิบายประเด็นที่เป็นข้อค้นพบ โดยการอธิบายนั้นผู้วิจัยจะต้องสังเคราะห์ออกมาให้เป็นความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อปรากฏการณ์ที่ศึกษา ทั้งนี้เป็นการอธิบายเชิงแนวคิดที่มีข้อมูลสนับสนุนและมีการเชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎีในบทที่ 2 ซึ่งจะช่วยให้มีน้ำหนักและน่าเชื่อถือมากขึ้น

สำหรับวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและตีความข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการศึกษาภาคสนามและการศึกษาเชิงเอกสาร ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) กล่าวคือ เป็นการวิเคราะห์รวมถึงสังเคราะห์เอกสารการวิจัยและสาเหตุทางประวัติศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนเครือข่ายทางสังคมในมิติของแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้ก่อนเริ่มดำเนินการวิเคราะห์ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาจัดให้เป็นหมวดหมู่ เริ่มตั้งแต่องค์ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและในจังหวัดสุรินทร์ ไปจนถึงการศึกษาที่เกี่ยวข้องซึ่งการจำแนกประเภทเนื้อหาให้เป็นหมวดหมู่ ช่วยให้เห็นภาพต่อการวิเคราะห์

2) การวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis) กล่าวคือ เป็นการสรุปข้อมูลรวมถึงวิเคราะห์แก่นสาระที่ผู้วิจัยได้จากการถอดเทปบทสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือแรงงานสัญชาติกัมพูชาที่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายและมีส่วนเกี่ยวข้องกับเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชา ซึ่งมีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับแรงงานชาวกัมพูชาผ่านการเป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดสุรินทร์ นายจ้าง และเพื่อนบ้าน โดยประเด็นการวิเคราะห์ที่ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้

3) การวิเคราะห์แบบชาติพันธุ์วรรณา กล่าวคือ เป็นการยกตัวอย่างโดยใช้คำพูดของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย

ทั้งนี้ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากข้อมูลที่สดใหม่ รวมถึงปรากฏการณ์ที่น่าสนใจที่ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์หลังจากที่รวบรวมข้อมูลทันทีจะเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์และต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะต้องทำต่อไป

3.6 การตรวจสอบความถูกต้องและน่าเชื่อถือของข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องและน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ทั้งนี้จากบทสรุปของ บุซกร เชียวจินดากานต์ (2561) อธิบายว่า ข้อมูลเชิงคุณภาพจะต้องมีการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล เนื่องจากเป็นกระบวนการสำคัญที่สามารถพิสูจน์ได้ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมมาจากการศึกษาภาคสนามเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ มีความแม่นยำ เพื่อป้องกันความผิดพลาด ทั้งนี้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า เป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษาซึ่งมีกระบวนการตรวจสอบ ดังนี้

3.6.1 การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulate)

เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมมาจากแหล่งบุคคล สถานที่ และเวลาที่มีความแตกต่างกัน โดยพิจารณาว่าข้อมูลจะยังคงเหมือนเดิมหรือไม่ ถ้าหากบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป และข้อมูลจะยังมีความเหมือนกันหรือไม่ ถ้าหากผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานที่หรือเวลาที่มีความแตกต่างกัน

3.6.2 การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulate)

เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการที่หลากหลายตามความเหมาะสมและสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งสามารถตรวจสอบความถูกต้องและน่าเชื่อถือของข้อมูลเดียวกันจากการใช้เครื่องมือการวิจัยที่แตกต่างกัน

3.7 จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

3.7.1 จริยธรรมในขั้นตอนของกระบวนการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์โดยตรง ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมในขั้นตอนของกระบวนการวิจัยที่แสดงถึงการเคารพความเป็นมนุษย์ของผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกคน เจนวิทย์ นวลแสง (2561, น. 132) อธิบายว่าหลักการสำคัญสามประการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (Ethics in Human Research) ประกอบด้วย ประการที่ 1 หลักการเคารพในความเป็นมนุษย์ (Respect for Person) ประการที่ 2 หลักคุณประโยชน์ไม่เป็นโทษ (Beneficence and Non-Maleficence) และ ประการที่ 3 หลักความยุติธรรม (Justice) ผู้วิจัยได้นำหลักการดังกล่าวมาเป็นแนวทางดำเนินการวิจัย โดยทำการยื่นขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒให้แล้วเสร็จก่อนจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องเหมาะสมตามหลักจริยธรรมพื้นฐาน ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเริ่มจากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และขอความร่วมมือสำหรับการมาเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อความเป็นธรรมผู้วิจัยจะทำการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกระบวนการทำงานของผู้วิจัยในขณะที่ทำการสัมภาษณ์ ซึ่งจะต้องมีการบันทึกเสียงและจดบันทึกภาคสนามเพื่อป้องกันการตกหล่นของข้อมูล ตลอดจนนำไปถอดข้อความสำหรับการวิเคราะห์และตีความข้อมูลเชิงคุณภาพต่อไป หากกลุ่มตัวอย่าง

ได้พิจารณาแล้วตอบตกลงยินยอมที่จะอนุญาตให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ด้วยความ มีจรรยาบรรณและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้งนี้ความปลอดภัยของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยตระหนักอยู่เสมอ ซึ่งการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ต้องไม่สร้างผลกระทบทางลบแก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยจะใช้นามสมมติในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลเชิงคุณภาพ ตลอดจนการนำเสนอข้อมูล เพื่อรักษาความลับไม่ให้เชื่อมโยงไปถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้



บทที่ 4

ผลการศึกษาเรื่อง “ชีวิตข้ามพรมแดน: การสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์”

สำหรับบทนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ผ่านการสังเกต และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญของการวิจัย โดยการนำเสนอครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์แก่นสาระ และการวิเคราะห์แบบชาติพันธุ์วรรณา เพื่อให้สามารถเห็นถึงกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชา รวมถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชา ตลอดจนรูปแบบเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ โดยแบ่งการนำเสนอ ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- 4.2 กระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์
- 4.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์
- 4.4 รูปแบบเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์

4.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

สำหรับข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในส่วนของข้อมูลทั่วไป เพื่อทำความเข้าใจภูมิหลังที่มีความแตกต่างกัน ตลอดจนช่วยแสดงความสัมพันธ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่าเกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ที่กำลังศึกษาอย่างไร ทั้งนี้จากการพิจารณาข้อมูลที่ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมจากการศึกษาภาคสนาม จะเห็นได้ว่าแรงงานชาวกัมพูชาที่มีปัจจัยผลักดันที่คล้ายคลึงกันในเรื่องของปัญหาทางเศรษฐกิจ เนื่องจากครอบครัวมีฐานะยากจน สมาชิกครอบครัวบางคนอยู่ในวัยเรียนก็ต้องหลุดออกจากระบบการศึกษามาช่วยหาเงิน นอกจากนี้ยังมีภาระหนี้สิน ก็ต้องทำงานแต่ที่กัมพูชางานไม่ค่อยมี โรงงานมีน้อย บางคนอยู่บ้านนอก ถ้าจะหางานก็ต้องขึ้นไปพนมเปญ ที่สำคัญค่าแรงถูก ทำให้ไม่พอเลี้ยงชีพ จึงต้องย้ายถิ่นฐานมาเพื่อแสวงหาโอกาสที่ดีกว่า สำหรับปัจจัยดึงดูดส่วนใหญ่เกิดจากการกระจายข่าวสารแบบปากต่อปากโดยผู้ที่ได้ย้ายถิ่นมาก่อนหน้าแล้ว ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางเครือญาติ และคนรู้จัก มีการบอกเล่าถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ว่าอยู่ที่สุรินทร์มีความสะดวก ติดชายแดนงานเยอะ หาเงินง่าย ค่าแรงดี และด้วยภาษาและวัฒนธรรมคล้ายคลึงกันสามารถปรับตัวได้ง่าย ทำให้ชาวกัมพูชาอยากมาทำงาน หรือเมื่อไหร่ที่แรงงานกลับไปยังบ้านเกิด ชาวบ้านที่นั่นต่างรู้สึกว่ใครที่มาทำงานที่ประเทศไทย จะมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น ทำให้ชาวกัมพูช้าย้ายถิ่นมาทำงานจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อหวังว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้แรงงานมีการเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายและลักลอบเข้ามาแบบผิดกฎหมาย สำหรับวิธีการย้ายถิ่นแบบผิดกฎหมาย แรงงานชาวกัมพูชาท่านหนึ่งได้ถ่ายทอดประสบการณ์ว่า

“อยู่มา 10 ปีแล้วค่ะ ที่บ้านไม่มีงานทำสมัยก่อนมาที่นี่แล้วมันมีงานทำ แล้วก็ตามเพื่อนมา เพื่อนมาก่อน เขามาทำก่อนเขาบอกที่นี่ดีมีงานให้ทำเยอะแยะเลย พี่แอบเข้ามาตอนนั้น มันจะมีทางมาเที่ยวตลาดช่องจอม ซื้อตั๋วในราคา 10 บาท แล้วก็เดินเข้ามาแต่เข้าได้แค่ตลาดช่องจอมนะข้ามมาสุรินทร์ไม่ได้ แต่ว่าพวกพี่ก็แอบขึ้นมาเอง มีรถรับจ้างไปรับที่ตลาดมา ก่อนหน้านี้เรานัดกันแล้วว่ามาเจอที่ตลาด หน้าที่ของพี่ต้องเข้ามาอยู่ในตลาดให้ได้ก่อน ก็จะมีคนรู้จักมารับและหารถให้ ก็จะมีรถรับจ้างคนไทยนี่แหละมารับ ก็มาหางานที่นี่ พอปีนั้นเขาก็รู้ว่าคนต่างด้าวเข้ามาผิดกฎหมายเยอะ เขาก็เปิดโอกาสให้ทำบัตรได้ ก็พา

กันทำ คนไม่ทำก็มีนะ เขาก็ว่าแรงอยู่นะว่าทำไมบ้านตัวเอง
ไม่มีงานทำเหรอก ทำไมต้องแอบเข้ามาให้เดือดร้อน เขาก็
ไม่ได้ปรับอะไรเรา เขาก็ทำให้เราถูกต้องขึ้นทะเบียนจ่ายเงิน
ให้เขา ตอนนั้นนายจ้างก็พามาทำบัตรไม่สามารถทำเองได้
ถ้าไม่มีนายจ้าง” (คุณเอ็ม)

จากประสบการณ์ของคุณเอ็มแสดงให้เห็นว่าการลักลอบย้ายถิ่นฐานโดยมีเครือข่าย
ทางสังคมคอยให้ความช่วยเหลืออยู่ที่ประเทศปลายทางซึ่งยังไม่มีนายจ้าง ต้องมาเสี่ยงดวงหางาน
วันต่อวัน และเมื่อมีนายจ้างรับเข้าทำงานจึงได้ไปทำบัตรให้ถูกต้องตามกฎหมายประกอบกับ
เจ้าหน้าที่เปิดโอกาสสำหรับแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาผิดกฎหมายในช่วงนั้นให้สามารถขึ้นทะเบียน
ทำบัตรให้ถูกต้องตามกฎหมาย มีใบอนุญาตที่สามารถทำงานในประเทศไทยได้

ทั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอตารางแสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นแรงงานสัญชาติ
กัมพูชา โดยแสดงอายุ ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย รวมถึงอาชีพ เพื่อให้แสดงความหลากหลาย
ในมิติต่าง ๆ และเพื่อเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นแรงงานสัญชาติกัมพูชา

ลำดับที่	ชื่อ (นามสมมติ)	อายุ	ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย (ปี)	อาชีพ
1	คุณเอ	26 ปี	1	ขายข้าวเหนียวหมูบั้ง
2	คุณบี	27 ปี	1	ขายเสื้อผ้า
3	คุณซี	38 ปี	10	ขายของชำ
4	คุณดี	42 ปี	20	ขายของเบ็ดเตล็ด
5	คุณอี	37 ปี	10	ขายของเบ็ดเตล็ด
6	คุณเอฟ	30 ปี	7	ขายไก่ทอด
7	คุณจี	40 ปี	4	ขายไอ้ก
8	คุณเฮช	19 ปี	2	ขายผัก
9	คุณไอ	42 ปี	1	ขายของฝาก
10	คุณเจ	48 ปี	2	ขายของฝาก
11	คุณเค	33 ปี	10	รับจ้างเสียบหมูบั้ง
12	คุณแอล	23 ปี	3	ขายขนมจีน
13	คุณเอ็ม	30 ปี	10	ขายหอยทอด
14	คุณเอ็น	30 ปี	5	ส่งผัก
15	คุณโอ	27 ปี	1	ส่งลูกชิ้น
16	คุณพี	26 ปี	2	ขายปลาঝাঁ
17	คุณคิว	23 ปี	6	ขายสลัด
18	คุณอาร์	31 ปี	10	ขายผัดไทยส้มตำ
19	คุณเอส	28 ปี	7	ขายผัดไทยส้มตำ
20	คุณที	22 ปี	1	ขายของชำ

จากตารางที่ 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นแรงงานสัญชาติกัมพูชา พบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย ซึ่งทุกคนมีประสบการณ์การย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำงานในจังหวัดสุรินทร์ไม่ต่ำกว่า 1 ปี และสูงสุด 20 ปี แสดงให้เห็นว่าการย้ายถิ่นข้ามพรมแดนมี

มาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และคาดว่าจะมีต่อไปเรื่อย ๆ เนื่องจากมีปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่สนับสนุนให้เกิดกระบวนการย้ายถิ่นฐานข้ามพรมแดน

ตาราง 3 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชา

ลำดับที่	ชื่อ (นามสมมติ)	อายุ	บทบาท
1	คุณเชียว	30ปี	นายจ้าง
2	คุณชาญ	40ปี	นายจ้าง
3	คุณสาลี	35ปี	นายจ้าง
4	คุณแอมเป็ล	37 ปี	นายจ้าง
5	คุณมะละกอ	64 ปี	นายจ้าง
6	คุณกล้วย	41ปี	นายจ้าง
7	คุณส้ม	46 ปี	นายจ้าง
8	คุณวัน	45ปี	เพื่อนบ้าน
9	คุณทุ	32ปี	เพื่อนบ้าน
10	คุณตรี	35ปี	เพื่อนบ้าน

จากตารางที่ 3 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชา พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความหลากหลายทางสถานภาพและบทบาท เพื่อข้อมูลที่ได้รับจะสามารถสะท้อนอีกมิติของการศึกษาเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชา

4.2 กระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์

สำหรับกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ผู้วิจัยพิจารณาจากคำบอกเล่าถึงประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นแรงงานชาวกัมพูชาโดยกล่าวว่า

“ญาติพี่น้องอยู่สุรินทร์เขาเคยมาก่อนแล้ว เขาก็ชักชวนว่าไปทำงานอยู่นั้นใหม่เดี๋ยวหางานให้ทำ เดี่ยวช่วยหางาน พอตอนย้ายมาได้รับความช่วยเหลือจากญาติ ตอนแรกเรามาในฐานะนักท่องเที่ยว แต่จริงๆมาหางาน แล้วก็อาศัยอยู่กับญาติพี่น้อง ที่พักอยู่แถวตลาด แถวนั้นก็จะมีคนกัมพูชาอยู่เยอะ เขาก็บอกว่าตรงไหนมีงาน ตรงไหนมีคนกำลังหาลูกน้อง ให้เราไปถามเขาว่าจะเอาลูกน้องใหม่” (คุณบี)

“เพราะที่นี่มีงาน ได้เงินเยอะ หางานง่าย อยู่รุ่นทำนา เป็นนาของเราเองครับ คนส่วนใหญ่เขาทำนา ไม่ได้มีรายได้จากการทำงาน มีเพื่อนอยู่นี้แนะนำให้มา เขากลับบ้านเขาก็แนะนำ เขาบอกว่าไปทำงานที่สุรินทร์ใหม่มันได้เงินเยอะกว่าอยู่ที่บ้าน พอตอนมาก็มีเพื่อนไปรับมา เขาพามาอยู่ด้วยกัน” (คุณที)

จากประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญผู้วิจัยได้แบ่งกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ เป็นดังต่อไปนี้

กระบวนการที่ 1 การสร้างเครือข่ายจากความสัมพันธ์ทางเครือญาติ และคนรู้จักที่บ้านเกิด กล่าวคือ แรงงานชาวกัมพูชาบางส่วนที่มีความต้องการย้ายถิ่นมาแสวงหาโอกาสการทำงานที่จังหวัดสุรินทร์ มีกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมโดยเริ่มจากการอาศัยประโยชน์จากความสัมพันธ์ทางเครือญาติ และคนรู้จักที่บ้านเกิดที่มีประสบการณ์การย้ายถิ่นมาก่อนช่วยอำนวยความสะดวกเคลื่อนย้าย ดังนั้นจุดเริ่มต้นของเครือข่ายแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชามาจากเครือญาติและคนรู้จัก อาทิ เพื่อน คนในหมู่บ้านเดียวกัน เมื่อข้ามแดนมายังจุดหมายปลายทางกลุ่มแรงงานที่ย้ายถิ่นมาก่อน จะคอยให้การช่วยเหลือด้านที่พักอาศัย ช่วยแนะนำงาน รวมถึงการ

ช่วยให้รู้จักกับคนท้องถิ่นและแรงงานที่อาศัยอยู่ก่อนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งประโยชน์จากการมีเครือข่ายช่วยให้แรงงานที่เพิ่งมาปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมได้ง่ายขึ้น

สำหรับสถานที่ที่แรงงานชาวกัมพูชามักนิยมเข้ามาทำงาน พบว่า เมื่อต้องการหางานทำแรงงานมักจะได้รับข่าวสารจากญาติพี่น้อง เพื่อนที่มาอยู่ก่อนบอกปากต่อปากว่าตรงไหนมีคนอยากได้ลูกน้อง ก็ต้องไปสมัครเองโดยการเดินทางไปเรื่อย ๆ ส่วนใหญ่จะเป็นที่ตลาดสดเทศบาลเมืองสุรินทร์(ตลาดใหญ่) ตลาดนอก ตลาดไนท์บาร์ชาสุรินทร์ และบริเวณรอบ ๆ งานจะเยอะเพราะเป็นศูนย์รวมกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งตั้งอยู่ที่เทศบาลเมืองสุรินทร์ อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ โดยเป็นพื้นที่การศึกษาในครั้งนี้

ทั้งนี้คุณบีได้กล่าวถึงประสบการณ์การสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกภายในเครือข่ายทางสังคมจากชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ว่า

“ในชุมชนที่อยู่รู้จักกันหมด แถวนี่ถ้าหยุดงานทั้งหมด เหมือนอย่างแซนโฌนตา เขาก็หยุดเราก็นัดกันว่า 2 ทุ่มเราก็เรียกมากินอันนั้นกินอันนี้ด้วยกัน มานั่งคุยกันแล้วชวนกันทำอะไรกิน บางทีก็ทำส้มตำ ก็กินด้วยกันหมดเลยก็อร่อยสนุก เวลาคุยกันก็สนุกหัวเราะ บางคนก็เพิ่งมารู้จักกันที่นี่”
(คุณบี)

จากประสบการณ์ของคุณบีจึงเกิด **กระบวนการที่ 2** การสร้างเครือข่ายจากชุมชนที่อยู่อาศัยประเทศปลายทาง กล่าวคือ กระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานชาวกัมพูชาเกิดขึ้นตลอดเวลาทำให้เกิดชุมชนชาวกัมพูชากระจายไปทั่วจังหวัดสุรินทร์ โดยเฉพาะชุมชนบริเวณรอบ ๆ ตลาดสดเทศบาลเมืองสุรินทร์ อาจกล่าวได้ว่าเป็นชุมชนข้ามพรมแดน

สำหรับการเกิดกระบวนการที่ 3 พิจารณาจากการกล่าวถึงประสบการณ์ของแรงงาน
ชาวกัมพูชา ที่ว่า

“เป็นลูกจ้าง แต่เค้าให้เราเป็นคนขายหน้าร้านแทนเขา
จัดของหน้าร้าน ขายบ้าง เถ้าแก่เขาก็มาขายบ้าง เก็บของ
ยกของ ก็ทำแทนเขา เถ้าแก่ก็แค่นั่งรอรับตั้งค้อย่างเดียว
คือให้เราเป็นคนดูร้านไปเลย พอเลิกงานเขาก็มารับตั้งค์”
(คุณดี)

“เรามาขายให้เถ้าแก่ เราเป็นลูกจ้าง เปิดร้านตั้งแต่ตี 4 ถึง
ประมาณ 6 โมงเย็น ขายของตามเทศกาล มาทำงานก็รู้จัก
คนไทยเวลาเราอยู่ตลาดเราก็รู้จักหมด ตลาดทำให้เรารู้จัก
คนมากขึ้น” (คุณอี)

แสดงให้เห็นการเกิด **กระบวนการที่ 3** การสร้างเครือข่ายจากสถานที่ทำงาน
กล่าวคือ แรงงานมีการติดต่อสื่อสารกับนายจ้างชาวไทย เพื่อนร่วมงาน ลูกค้าประจำที่มักจะมีการ
คุยเล่นกันเป็นประจำ เนื่องจากแรงงานชาวกัมพูชาส่วนใหญ่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้จึงทำให้
ได้รับโอกาสให้มาช่วยขายของหน้าร้าน หรือบางรายได้รับความไว้วางใจให้ดูแลงานทุกอย่างแทน
นายจ้าง เนื่องจากทำงานด้วยกันมานานจนรู้จัก และสถานที่ทำงานโดยเฉพาะตลาด เป็นสถานที่ที่
ทำให้แรงงานชาวกัมพูชาได้มีโอกาสในการติดต่อสื่อสารทำความรู้จักกับคนท้องถิ่นได้ง่ายมากขึ้น
จากการสัมภาษณ์แรงงาน พบว่า ตลาดเป็นสถานที่ที่สามารถสร้างเครือข่ายทางสังคมได้อย่าง
กว้างขวางที่สุด เพราะแรงงานจะใช้เวลาส่วนใหญ่ทำงานในตลาด ซึ่งเป็นสังคมที่มีความเป็น
กันเอง เข้าถึงง่าย นอกจากนี้ยังขยายเครือข่ายไปยังคนรู้จักของนายจ้างชาวไทย แรงงานบางส่วน
มีการรับจ้างเพื่อหารายได้เสริมจากงานหลัก ซึ่งจริง ๆ แล้วต้องทำงานกับนายจ้างที่จดทะเบียน
ด้วยเพียงคนเดียว แต่ด้วยความที่นายจ้างเห็นใจว่างานเดียวอาจจะไม่พอเลี้ยงชีพ จึงอนุญาตให้
ทำงานเสริมได้ จึงแนะนำให้ไปทำงานเสริมกับคนรู้จักเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แต่ต้องไม่
กระทบกับงานหลัก

กระบวนการที่ 4 การสร้างเครือข่ายจากความเป็นเพื่อนร่วมชาติ กล่าวคือ ถึงแม้ว่าลักษณะทางวัฒนธรรม หน้าตา ของชาวสุรินทร์มีความคล้ายคลึงกันกับชาวกัมพูชาแต่ยังสามารถดูออกได้ว่าใครเป็นชาวกัมพูชา เมื่อแรงงานสงสัยว่าคนที่พบเจออาจเป็นชาวกัมพูชาเหมือนกันจะมีการยิ้มทักทายให้กัน และกล่าวคำว่า ชั่วเสียด ถ้าอีกฝ่ายเป็นชาวกัมพูชาเหมือนกันจริง ๆ จะมีการเข้ามาคุยและทำความรู้จักกัน เพราะว่าความเป็นเพื่อนร่วมชาติทำให้มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้ง่าย

กระบวนการที่ 5 การสร้างเครือข่ายจากกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรม กล่าวคือ การเข้าร่วมงานประจำปีของจังหวัดสุรินทร์ ถือเป็นการเล่นคลายจากการทำงาน ซึ่งนิยมไปกันเป็นกลุ่มเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้คงอยู่จากการได้ใช้เวลาร่วมกันอย่างมีความสุขระหว่างสมาชิกเครือข่าย และเพลิดเพลินไปกับกิจกรรมทางสังคม อาทิ หากมีวันหยุดที่ตรงกันก็จะชวนกันไปเที่ยวกินหมูกระทะ นอกจากนี้แรงงานชาวกัมพูชามักได้มีมิตรภาพจากการไปประกอบพิธีกรรมทางศาสนา อาทิ วัด มัสยิด โดยศาสนาเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ถึงแม้ว่าจะอยู่คนละเชื้อชาติก็ตาม นอกจากนี้แรงงานบางส่วนที่สนิทสนมกับนายจ้างมีการชวนกันไปกินข้าว กินหมูกระทะ ไปเที่ยวทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน อยู่กันเสมือนคนในครอบครัว กิจกรรมทางสังคมที่อยู่นอกเวลาการทำงานมีส่วนช่วยในการสร้างเครือข่ายทางสังคมได้เป็นอย่างดี

เครือข่ายทางสังคมก่อให้เกิดชุมชนชาวกัมพูชาในจังหวัดสุรินทร์และก่อให้เกิดการผสมผสานทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา บางรายมีสถานะทางสังคมที่ดีขึ้นจากการมีคู่ชีวิตเป็นชาวไทย บุตรที่เกิดมาก็จะได้รับสัญชาติไทย ได้รับโอกาสทางการศึกษาและมีสิทธิความเป็นพลเมืองชาวไทยทุกอย่าง และการรวมกลุ่มของเครือข่ายแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่ขยายใหญ่ขึ้น ทำให้แรงงานสามารถต่อรองเชิงอำนาจได้มากขึ้น นอกจากนี้สมาชิกเครือข่ายมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งแรงงานชาวกัมพูชาและชาวไทยผู้มีความสัมพันธ์ทางสังคมกับแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ จึงทำให้มีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นในลักษณะพึ่งพาอาศัยกันเป็นครอบครัวเดียวกัน

แผนภาพแสดงกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาล
เมืองสุรินทร์



ภาพประกอบ 5 แผนภาพแสดงกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชา
ในเทศบาลเมืองสุรินทร์

4.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์

สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ผู้วิจัยพิจารณาจากคำบอกเล่าถึงประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นแรงงานชาวกัมพูชาจึงสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความปลอดภัย และหากกล่าวถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ประเทศไทย พบว่าการย้ายถิ่นฐานของแรงงานชาวกัมพูชาที่เดินทางมายังจังหวัดสุรินทร์เพื่อมาทำงานนั้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นของแรงงาน เพราะสถานที่ทำงานไม่ได้มีระดับความอันตรายที่มาก จึงทำให้แรงงานชาวกัมพูชามั่นใจในสถานที่ทำงานของตนเองที่มีความปลอดภัย นอกจากนี้ การรับความช่วยเหลือ จากเครือข่ายทางสังคม อาทิ เพื่อน ญาติพี่น้องของแรงงานชาวกัมพูชาที่เดินทางมาทำงานก่อนอยู่แล้ว ทำให้แรงงานรู้สึกอุ่นใจที่อยากจะทำงานอยู่ในพื้นที่ที่มีเครือข่ายทางสังคม และมีการใช้ภาษาและวัฒนธรรมเดียวกัน นอกจากนี้ด้วยภาษาถิ่นและวัฒนธรรมของชาวสุรินทร์ยังมีความคล้ายคลึงกันกับชาวกัมพูชาอีกด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางด้านสังคมกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นไปในทิศทางบวก สำหรับการ**ทำงานและรายได้** เมื่อพูดถึงการทำงานและรายได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัวของแรงงานชาวกัมพูชา ซึ่งการได้รายได้ที่มากขึ้นและได้รับรายได้ที่ยุติธรรมก็อาจจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้การย้ายถิ่นฐานเข้ามาจังหวัดสุรินทร์ส่งผลให้แรงงานได้งานทำง่ายขึ้น เพราะมีโอกาสมากกว่า

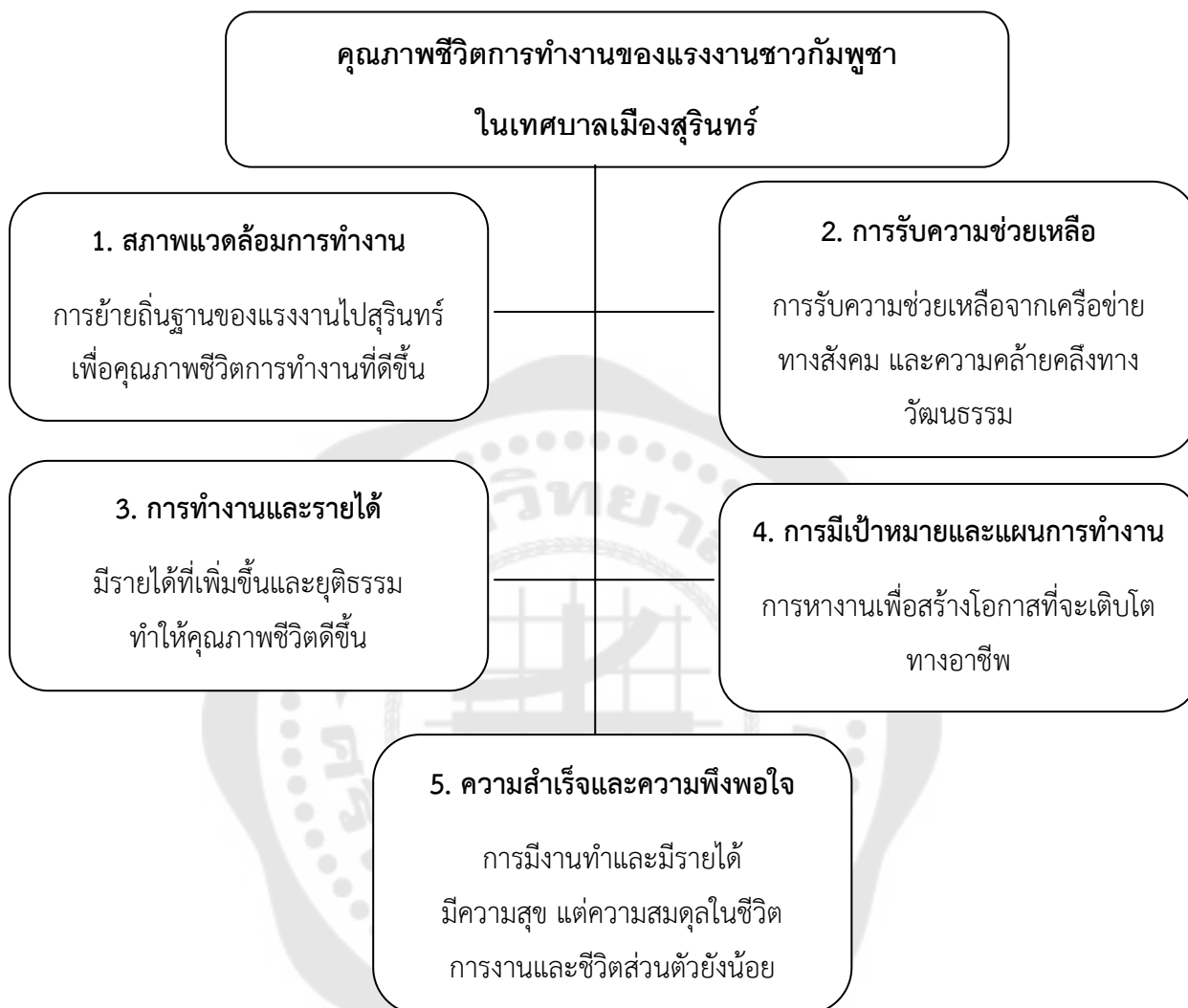
การมีเป้าหมายและแผนการทำงาน การมีเป้าหมายในการทำงานและแผนการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน กล่าวคือ ความพยายามในการหางานและสร้างโอกาสในการเติบโตทางอาชีพการงานเป็นอีกหนึ่งแรงจูงใจของแรงงานชาวกัมพูชา นอกจากนี้**ความสำเร็จและความพึงพอใจ** การได้รับงานและมีรายได้จากงานที่ทำมีผลต่อความพึงพอใจในการใช้ชีวิตของแรงงาน การที่แรงงานกล่าวถึงความสำเร็จในการหางานและการมีรายได้เป็นที่น่าสนใจ ทั้งนี้ ถึงแม้แรงงานชาวกัมพูชาจะประสบความสำเร็จด้านการหางาน แต่สิ่งที่สามารถมอบความสุขหรือเติมเต็มชีวิตของมนุษย์คือการทำงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตทางการงานกับชีวิตส่วนตัวได้ ทุกคนต้องมีเวลาได้ใช้ชีวิตเป็นของตนเอง ซึ่งจากคำกล่าวของแรงงานชาวกัมพูชาที่ว่า

“งานประจำมีหน้าที่ขาย เรียกลูกค้า เก็บของ ล้างของ นอกจากงานประจำได้มีการรับจ้างหารายได้เสริมก็มีตอนเข้ารับจ้างขายของในตลาดสด เพราะงานประจำเป็นงานเย็นเลยเอาเวลาว่างหารายได้เสริม มาทำงานก็เริ่มรู้จักคนเยอะขึ้นจากเก่าแก่ เพื่อนเก่าแก่ ลูกค้าประจำก็มีแซวกันเล่น” (คุณเอ)

หากพิจารณาจากคำกล่าวของคุณเอ พบว่า ในส่วนของการทำงานดูจะเป็นไปได้ดี ส่วนของสังคมมีการปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างได้เป็นอย่างดี แต่จะเห็นได้ว่าในชีวิตของคุณเอมีชีวิตการทำงานเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ถูกสัมภาษณ์ท่านอื่น ๆ ที่ไม่ค่อยมีความสมดุลระหว่างชีวิตทางการงานกับชีวิตส่วนตัว

กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่าการพิจารณาคุณภาพชีวิตของแรงงานชาวกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในเทศบาลเมืองสุราษฎร์มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทางสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย ทั้งนี้จะเห็นได้ว่ากลไกทางสังคมถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างให้เกิดความไว้วางใจและการอยู่ร่วมกันเป็นเครือข่ายทางสังคม ซึ่งจะช่วยให้การสามารถยกระดับการช่วยเหลือในมิติคุณภาพชีวิตระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มได้ นอกจากนี้การสามารถมีรายได้ทางเศรษฐกิจที่เหมาะสมกับการสร้างมาตรฐานการดำรงชีวิต ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถสนับสนุนให้เกิดการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ด้วย

แผนภาพแสดงคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์



ภาพประกอบ 6 แผนภาพแสดงคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชา
ในเทศบาลเมืองสุรินทร์

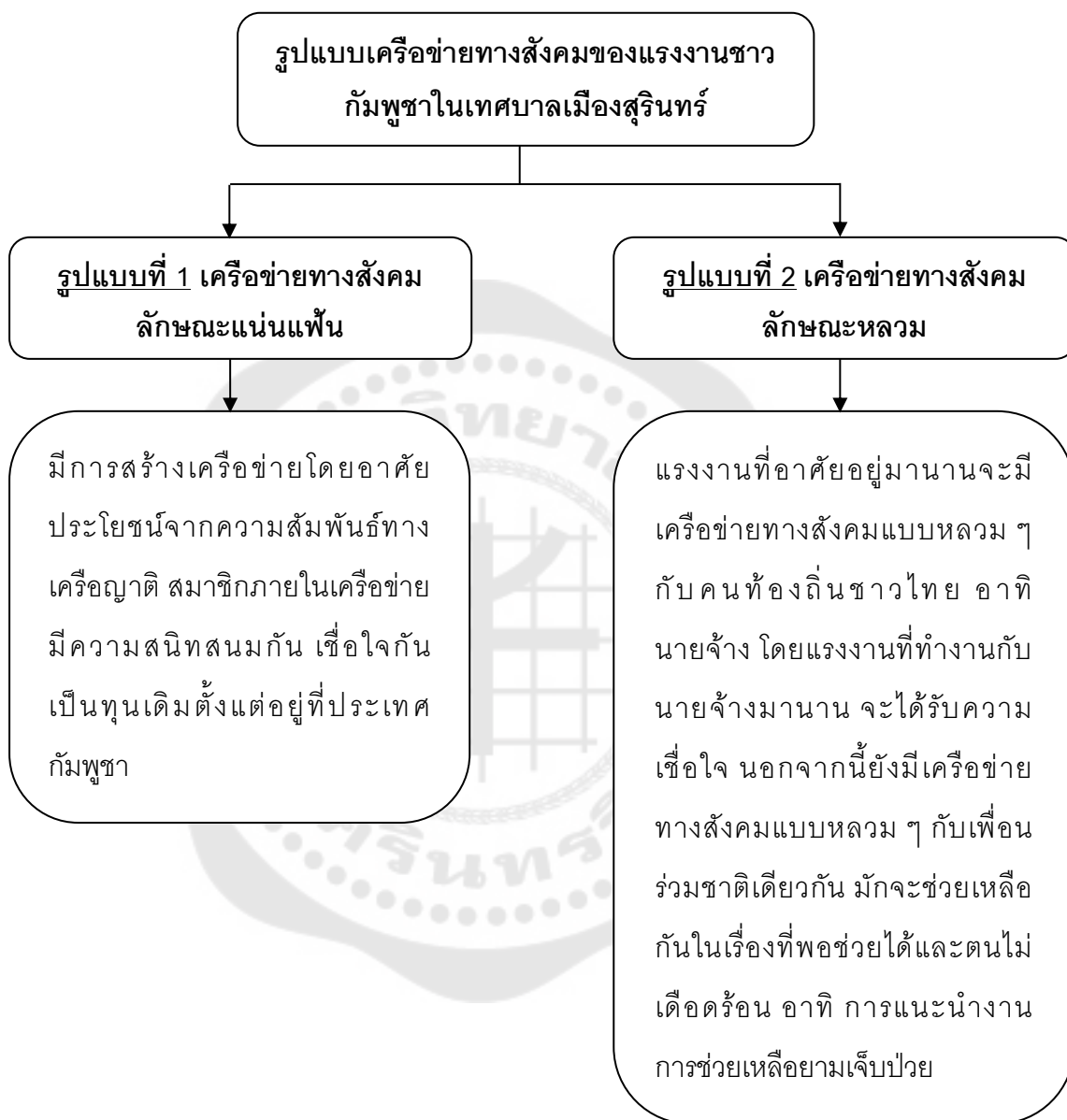
4.4 รูปแบบเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์

รูปแบบที่ 1 เครือข่ายทางสังคมลักษณะแน่นแฟ้น กล่าวคือ แรงงานชาวกัมพูชามีเครือข่ายทางสังคมในจังหวัดสุรินทร์แบบแน่นแฟ้น เนื่องจากมีการสร้างเครือข่ายโดยอาศัยประโยชน์จากความสัมพันธ์ทางเครือญาติ ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ก่อนย้ายถิ่นจะมีเครือญาติที่ได้ย้ายถิ่นมาก่อนแล้ว บอกเล่าเกี่ยวกับประสบการณ์การย้ายถิ่น การทำงาน รวมถึงวิถีชีวิตหลังการย้ายถิ่น และมีการชักชวน แนะนำ โดยกล่าวว่าที่สุรินทร์มีงานให้ทำเยอะหางานง่าย เก็บเงินได้เยอะ จึงตัดสินใจที่จะมาแสวงหาโอกาสที่สุรินทร์ หลังจากเป็นผู้ถูกชักชวน ต่อมาแรงงานก็กลายเป็นผู้ชักชวนคนในเครือญาติที่อยู่กัมพูชาให้มาทำงานเช่นกัน จากการชักชวนแนะนำกันในระดับเครือญาติได้กลายมาเป็นระดับหมู่บ้านที่เป็นคนรู้จักคุ้นเคยกันอยู่แล้ว ซึ่งเป็นการบอกกล่าวกันในลักษณะปากต่อปาก การย้ายถิ่นจากรุ่นสู่รุ่นที่เกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดเวลา ก่อให้เกิดเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชากระจายไปยังที่ต่าง ๆ ของจังหวัดสุรินทร์ โดยส่วนใหญ่เป็นลักษณะเครือญาติ คนรู้จักที่สนิทสนมกันมาอาศัยอยู่บริเวณชุมชนเดียวกัน กลายเป็นชุมชนชาวกัมพูชา นอกจากนี้บางส่วนก็ย้ายมาตามครอบครัว เพราะหวังว่าจะมาสร้างตัวที่นี่ ดังนั้นเครือข่ายจึงเหนียวแน่น เพราะสมาชิกภายในเครือข่ายมีความสนิทสนมกัน เชื่อใจกันเป็นทุนเดิมตั้งแต่อยู่ที่ประเทศกัมพูชา เมื่อมีปัญหา ก็จะคอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

รูปแบบที่ 2 เครือข่ายทางสังคมลักษณะหลวม กล่าวคือ แรงงานที่อาศัยอยู่มานานจะมีเครือข่ายทางสังคมแบบหลวม ๆ กับคนท้องถิ่นชาวไทย อาทิ นายจ้าง โดยแรงงานที่ทำงานกับนายจ้างมานาน จะได้รับความเชื่อใจให้ดูแลกิจการแทนทุกอย่าง เมื่อถึงคราวมีปัญหาเดือดร้อน นายจ้างจะคอยช่วยเหลือเสมอ รวมถึงการฝากคนในครอบครัวให้เข้ามาทำงานด้วยกันจะกลายเป็นเรื่องง่ายหากสนิทสนมกับนายจ้าง และมีการทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน อยู่กันเสมือนคนในครอบครัว แต่ก็ยังมีระยะห่างเล็กน้อย นอกจากนี้ยังมีเครือข่ายทางสังคมแบบหลวม ๆ กับเพื่อนร่วมชาติเดียวกัน มักจะช่วยเหลือกันในเรื่องที่เราช่วยได้และตนไม่เดือดร้อน อาทิ การแนะนำงาน การช่วยเหลือยามเจ็บป่วย

โดยส่วนใหญ่แรงงานชาวกัมพูชาจะใช้ชีวิตแบบพึ่งพาตนเอง แต่หากสมาชิกในเครือข่ายต้องการความช่วยเหลือก็มักจะได้รับ的帮助ช่วยเหลือ เพราะแรงงานส่วนใหญ่มองว่า หากเราช่วยเหลือเขา วันหนึ่งถ้าเราลำบากหรือเดือดร้อน เขาก็จะให้การช่วยเหลือเราเช่นเดียวกัน ทั้งนี้การช่วยเหลือพิจารณาจากระดับความสัมพันธ์ภายในเครือข่าย หากเป็นเรื่องเงินอาจจะช่วยเหลือแค่เฉพาะผู้ที่สนิทสนมและเชื่อใจกันเท่านั้น

แผนภาพแสดงรูปแบบเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาล
เมืองสุรินทร์



ทั้งนี้การช่วยเหลือพิจารณาจากระดับความสัมพันธ์ภายในเครือข่าย

ภาพประกอบ 7 แผนภาพแสดงรูปแบบเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชา
ในเทศบาลเมืองสุรินทร์

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ชีวิตข้ามพรมแดน: การสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษากระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ และเพื่อวิเคราะห์รูปแบบเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ สำหรับการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลของการศึกษา ผู้วิจัยได้อาศัยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ขณะที่ในส่วนของการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพได้ข้อมูลจากการสังเกต และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญของการวิจัย มีที่มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเพื่อให้เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะถูกนำมาวิเคราะห์แบบแก่นสาระโดยการกำหนดหัวข้อหลักของการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเช่นกัน

สำหรับส่วนต่อไป ผู้วิจัยจะได้นำเสนอสาระสำคัญของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ร่วมกับการอภิปรายทางวิชาการทั้งในมิติข้อค้นพบและมิติทางทฤษฎีของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ร่วมกับการจัดทำข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาและการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ โดยมีหัวข้อของการนำเสนอต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 กระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์

5.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์

5.1.3 รูปแบบเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 อภิปรายผลการศึกษากระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์

5.2.2 อภิปรายผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์

5.2.3 อภิปรายผลการศึกษารูปแบบเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำการวิจัยไปใช้ประโยชน์

5.3.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 กระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์

สำหรับกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ มี 5 กระบวนการ เป็นดังต่อไปนี้

กระบวนการที่ 1 การสร้างเครือข่ายจากความสัมพันธ์ทางเครือญาติ และคนรู้จักที่บ้านเกิด กล่าวคือ แรงงานชาวกัมพูชาบางส่วนที่มีความต้องการย้ายถิ่นมาแสวงหาโอกาสการทำงานที่จังหวัดสุรินทร์ มีกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมโดยเริ่มจากการอาศัยประโยชน์จากความสัมพันธ์ทางเครือญาติ และคนรู้จักที่บ้านเกิดที่มีประสบการณ์การย้ายถิ่นมาก่อนช่วยอำนวยความสะดวกเคลื่อนย้าย ดังนั้นจุดเริ่มต้นของเครือข่ายแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชามาจากเครือญาติและคนรู้จัก อาทิ เพื่อน คนในหมู่บ้านเดียวกัน เมื่อข้ามแดนมายังจุดหมายปลายทางกลุ่มแรงงานที่ย้ายถิ่นมาก่อน จะคอยให้การช่วยเหลือด้านที่พักอาศัย ช่วยแนะนำงาน รวมถึงการช่วยให้รู้จักกับคนท้องถิ่นและแรงงานที่อาศัยอยู่ก่อนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งประโยชน์จากการมีเครือข่ายช่วยให้แรงงานที่เพิ่งมาปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมได้ง่ายขึ้น

กระบวนการที่ 2 การสร้างเครือข่ายจากชุมชนที่อยู่อาศัยประเทศปลายทาง กล่าวคือ กระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานชาวกัมพูชาเกิดขึ้นตลอดเวลาทำให้เกิดชุมชนชาวกัมพูชากระจายไปทั่วจังหวัดสุรินทร์ โดยเฉพาะชุมชนบริเวณรอบ ๆ ตลาดสดเทศบาลเมืองสุรินทร์ อาจกล่าวได้ว่าเป็นชุมชนข้ามพรมแดน

กระบวนการที่ 3 การสร้างเครือข่ายจากสถานที่ทำงาน กล่าวคือ แรงงานมีการติดต่อสื่อสารกับนายจ้างชาวไทย เพื่อนร่วมงาน ลูกค้าประจำที่มักจะมีการคุยเล่นกันเป็นประจำ เนื่องจากแรงงานชาวกัมพูชาส่วนใหญ่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้จึงทำให้ได้รับโอกาสให้มาช่วยขายของหน้าร้าน หรือบางรายได้รับความไว้วางใจให้ดูแลงานทุกอย่างแทนนายจ้าง เนื่องจากทำงานด้วยกันมานานจนรู้จัก และสถานที่ทำงานโดยเฉพาะตลาด เป็นสถานที่ที่ทำให้แรงงานชาวกัมพูชาได้มีโอกาสในการติดต่อสื่อสารทำความรู้จักกับคนท้องถิ่นได้ง่ายมากขึ้น จากการสัมภาษณ์แรงงาน พบว่า ตลาดเป็นสถานที่ที่สามารถสร้างเครือข่ายทางสังคมได้อย่างกว้างขวาง

ที่สุด เพราะแรงงานจะใช้เวลาส่วนใหญ่ทำงานในตลาด ซึ่งเป็นสังคมที่มีความเป็นกันเอง เข้าถึงง่าย นอกจากนี้ยังขยายเครือข่ายไปยังคนรู้จักของนายจ้างชาวไทย

กระบวนการที่ 4 การสร้างเครือข่ายจากความเป็นเพื่อนร่วมชาติ กล่าวคือ ถึงแม้ว่าลักษณะทางวัฒนธรรม หน้าตา ของชาวสุรินทร์มีความคล้ายคลึงกันกับชาวกัมพูชาแต่ยังสามารถดูออกได้ว่าเป็นชาวกัมพูชา เมื่อแรงงานสงสัยว่าคนที่พบเจออาจเป็นชาวกัมพูชาเหมือนกันจะมีการยิ้มทักทายให้กัน และกล่าวคำว่า ชั่วเสดย ถ้าอีกฝ่ายเป็นชาวกัมพูชาเหมือนกันจริง ๆ จะมีการเข้ามาคุยและทำความรู้จักกัน เพราะว่าความเป็นเพื่อนร่วมชาติทำให้มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้ง่าย

กระบวนการที่ 5 การสร้างเครือข่ายจากกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรม กล่าวคือ การเข้าร่วมงานประจำปีของจังหวัดสุรินทร์ ถือเป็นการเล่นคลายจากการทำงาน ซึ่งนิยมไปกันเป็นกลุ่มเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้คงอยู่จากการได้ใช้เวลาร่วมกันอย่างมีความสุขระหว่างสมาชิกเครือข่าย และเพลิดเพลินไปกับกิจกรรมทางสังคม อาทิ หากมีวันหยุดที่ตรงกันก็จะชวนกันไปเที่ยว กินหมูกระทะ นอกจากนี้แรงงานชาวกัมพูชามักได้มิตรภาพจากการไปประกอบพิธีกรรมทางศาสนา อาทิ วัด มัสยิด โดยศาสนาเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ถึงแม้ว่าจะอยู่คนละเชื้อชาติก็ตาม นอกจากนี้แรงงานบางส่วนที่สนิทสนมกับนายจ้างมีการชวนกันไปกินข้าว กินหมูกระทะไปเที่ยว ทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน อยู่กันเสมือนคนในครอบครัว กิจกรรมทางสังคมที่อยู่นอกเวลาการทำงานมีส่วนช่วยในการสร้างเครือข่ายทางสังคมได้เป็นอย่างดี

เครือข่ายทางสังคมก่อให้เกิดชุมชนชาวกัมพูชาในจังหวัดสุรินทร์และก่อให้เกิดการผสมผสานทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา บางรายมีสถานะทางสังคมที่ดีขึ้นจากการมีคู่ชีวิตเป็นชาวไทย บุตรที่เกิดมาก็จะได้รับสัญชาติไทย ได้รับโอกาสทางการศึกษาและมีสิทธิความเป็นพลเมืองชาวไทยทุกอย่าง และการรวมกลุ่มของเครือข่ายแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่ขยายใหญ่ขึ้น ทำให้แรงงานสามารถต่อรองเชิงอำนาจได้มากขึ้น นอกจากนี้สมาชิกเครือข่ายมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งแรงงานชาวกัมพูชาและชาวไทยผู้มีความสัมพันธ์ทางสังคมกับแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ จึงทำให้มีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นในลักษณะพึ่งพาอาศัยกันเป็นครอบครัวเดียวกัน

5.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์

สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์สรุปได้ว่า**สภาพแวดล้อมการทำงาน** มีความปลอดภัย และหากกล่าวถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ประเทศไทย พบว่าการย้ายถิ่นฐานของแรงงานชาวกัมพูชาที่เดินทางมายังจังหวัดสุรินทร์เพื่อมาทำงานทำนั้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นของแรงงาน เพราะสถานที่ทำงานไม่ได้มีระดับความอันตรายที่มาก จึงทำให้แรงงานชาวกัมพูชามั่นใจในสถานที่ทำงานของตนว่ามีความปลอดภัย นอกจากนี้ **การรับความช่วยเหลือ** จากเครือข่ายทางสังคม อาทิ เพื่อน ญาติพี่น้องของแรงงานชาวกัมพูชาที่เดินทางมาทำงานก่อนอยู่แล้ว ทำให้แรงงานรู้สึกอุ่นใจที่อยากจะทำงานอยู่ในพื้นที่ที่มีเครือข่ายทางสังคม และมีการใช้ภาษาและวัฒนธรรมเดียวกัน นอกจากนี้ด้วยภาษาถิ่นและวัฒนธรรมของชาวสุรินทร์ยังมีความคล้ายคลึงกันกับชาวกัมพูชาอีกด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางด้านสังคมกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นไปในทิศทางบวก **สำหรับการทำงานและรายได้** เมื่อพูดถึงการทำงานและรายได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัวของแรงงานชาวกัมพูชา ซึ่งการได้รายได้ที่มากขึ้นและได้รับรายได้ที่ยุติธรรมก็อาจจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้การย้ายถิ่นฐานเข้ามายังจังหวัดสุรินทร์ส่งผลให้แรงงานได้งานทำง่ายขึ้น เพราะมีโอกาสมากกว่า

การมีเป้าหมายและแผนการทำงาน การมีเป้าหมายในการทำงานและแผนการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน กล่าวคือ ความพยายามในการหางานและสร้างโอกาสในการเติบโตทางอาชีพการงานเป็นอีกหนึ่งแรงจูงใจของแรงงานชาวกัมพูชา นอกจากนี้ **ความสำเร็จและความพึงพอใจ** การได้รับงานและมีรายได้จากงานที่ทำมีผลต่อความพึงพอใจในการใช้ชีวิตของแรงงาน การที่แรงงานกล่าวถึงความสำเร็จในการหางานและการมีรายได้เป็นที่น่าสนใจ ทั้งนี้ ถึงแม้แรงงานชาวกัมพูชาจะประสบความสำเร็จด้านการหางาน แต่สิ่งที่สามารถมอบความสุขหรือเติมเต็มชีวิตของมนุษย์คือการทำงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตทางการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้ ทุกคนต้องมีเวลาได้ใช้ชีวิตเป็นของตนเอง ซึ่งพบว่า ในส่วนของการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาดูจะเป็นไปได้ดี ส่วนของสังคมมีการปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างได้เป็นอย่างดี แต่จะเห็นได้ว่าในชีวิตของแรงงานชาวกัมพูชามีชีวิตการทำงานเป็นส่วนใหญ่ ที่ไม่ค่อยมีความสมดุลระหว่างชีวิตทางการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

5.1.3 รูปแบบเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์

สำหรับรูปแบบเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ มีดังนี้

รูปแบบที่ 1 เครือข่ายทางสังคมลักษณะแน่นแฟ้น กล่าวคือ แรงงานชาวกัมพูชา มีเครือข่ายทางสังคมในจังหวัดสุรินทร์แบบแน่นแฟ้น เนื่องจากมีการสร้างเครือข่ายโดยอาศัย ประโยชน์จากความสัมพันธ์ทางเครือญาติ ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ก่อนย้ายถิ่นจะมีเครือญาติที่ได้ย้าย ถิ่นมาก่อนแล้ว บอกเล่าเกี่ยวกับประสบการณ์การย้ายถิ่น การทำงาน รวมถึงวิถีชีวิตหลังการย้าย ถิ่น และมีการชักชวน แนะนำ โดยกล่าวว่าที่สุรินทร์มีงานให้ทำเยอะ หางานง่าย เก็บเงินได้เยอะ จึงตัดสินใจที่จะมาแสวงหาโอกาสที่สุรินทร์ หลังจากเป็นผู้ถูกชักชวน ต่อมาแรงงานก็กลายเป็นผู้ ชักชวนคนในเครือญาติที่อยู่กัมพูชาให้มาทำงานเช่นกัน จากการชักชวนแนะนำกันในระดับเครือ ญาติได้กลายมาเป็นระดับหมู่บ้านที่เป็นคนรู้จักคุ้นเคยกันอยู่แล้ว ซึ่งเป็นการบอกกล่าวกันใน ลักษณะปากต่อปาก การย้ายถิ่นจากรุ่นสู่รุ่นที่เกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดเวลา ก่อให้เกิดเครือข่ายทาง สังคมของแรงงานชาวกัมพูชากระจายไปยังที่ต่าง ๆ ของจังหวัดสุรินทร์ โดยส่วนใหญ่เป็นลักษณะ เครือญาติ คนรู้จักที่สนิทสนมกันมาอาศัยอยู่บริเวณชุมชนเดียวกัน กลายเป็นชุมชนชาวกัมพูชา นอกจากนี้บางส่วนก็ย้ายมาตามครอบครัว เพราะหวังว่าจะมาสร้างตัวที่นี่ ดังนั้นเครือข่ายจึง เหนียวแน่น เพราะสมาชิกภายในเครือข่ายมีความสนิทสนมกัน เชื่อใจกันเป็นทุนเดิมตั้งแต่ออยู่ที่ ประเทศกัมพูชา เมื่อมีปัญหา ก็จะคอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

รูปแบบที่ 2 เครือข่ายทางสังคมลักษณะหลวม กล่าวคือ แรงงานที่อาศัยอยู่มา นานจะมีเครือข่ายทางสังคมแบบหลวม ๆ กับคนท้องถิ่นชาวไทย อาทิ นายจ้าง โดยแรงงานที่ ทำงานกับนายจ้างมานาน จะได้รับความเชื่อใจให้ดูแลกิจการแทนทุกอย่าง เมื่อถึงคราวมีปัญหา เดือดร้อน นายจ้างจะคอยช่วยเหลือเสมอ รวมถึงการฝากคนในครอบครัวให้เข้ามาทำงานด้วยกัน จะกลายเป็นเรื่องง่ายหากสนิทสนมกับนายจ้าง และมีการทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน อยู่กัน เสมือนคนในครอบครัว แต่ก็ยังมีระยะห่างเล็กน้อย นอกจากนี้ยังมีเครือข่ายทางสังคมแบบหลวม ๆ กับเพื่อนร่วมชาติเดียวกัน มักจะช่วยเหลือกันในเรื่องที่เราช่วยได้และตนไม่เดือดร้อน อาทิ การ แนะนำงาน การช่วยเหลือยามเจ็บป่วย

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 อภิปรายผลการศึกษากระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์

กระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ ได้มีการกล่าวถึงการย้ายถิ่นฐานของแรงงานชาวกัมพูชาที่ย้ายถิ่นเพื่อมาหาโอกาสการทำงานในจังหวัดสุรินทร์ จะเห็นได้ว่าการที่แรงงานจะสามารถเข้ามาทำงานได้นั้น ต้องมีการสร้างเครือข่ายทางสังคมผ่านความสัมพันธ์ทางเครือญาติและคนรู้จักที่บ้านเกิด ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะสามารถช่วยเหลือในด้านของการหาที่อยู่อาศัย แนะนำงาน อีกทั้งช่วยในเรื่องของการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้ง่ายขึ้น โดยพิจารณาจากพื้นที่ที่แรงงานชาวกัมพูชาเข้ามาทำงานนั้น แสดงให้เห็นว่าเมื่อแรงงานต้องการที่จะหางานก็จะได้รับข้อมูลข่าวสารจากเพื่อนญาติพี่น้องที่มาทำงานอยู่ก่อน ด้วยวิธีการบอกกล่าวกันปากต่อปากว่าที่ไหนที่นายจ้างต้องการให้ มีแรงงานไปทำงาน จึงไปสมัครงานตามสถานที่ที่ได้รับคำแนะนำมา ซึ่งกรณีดังกล่าวพื้นที่ที่แรงงานได้ไปทำงานนั้นจะอยู่ในบริเวณตลาดสดเทศบาลเมืองสุรินทร์(ตลาดใหญ่) ตลาดนอกตลาดไนท์บาร์ชาสุรินทร์ แสดงให้เห็นว่าพื้นที่การทำงานจะอยู่ในบริเวณเดียวกันและไม่ห่างจากกันมาก ทำให้ก่อเกิดเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาได้ง่ายและกระจายไปทั่วจังหวัดสุรินทร์ Peter Blau, 1918-2002, อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์ (2562b)

เมื่อกล่าวถึงเครือข่ายทางสังคมข้างต้นมีประเด็นที่น่าสนใจและเกี่ยวข้อง คือ แรงงานชาวกัมพูชาที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้มีโอกาสในการสร้างเครือข่ายทางสังคมและอาชีพกับนายจ้างชาวไทย เพื่อนร่วมงาน และลูกค้าประจำ โดยการสื่อสารนี้ไม่เพียงแต่ช่วยในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งสามารถนำไปสู่โอกาสในการได้รับงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นหรือได้งานเสริมเพิ่มขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นผลมาจากความเป็นกันเองและความสามารถในการเข้าถึงผู้คนได้ง่าย ทำให้แรงงานมีโอกาสในการทำความรู้จักกับคนในท้องถิ่นและสร้างเครือข่ายทางสังคมได้อย่างกว้างขวาง อีกทั้งนายจ้างบางรายมีความเข้าใจและเห็นใจต่อสถานการณ์ของแรงงานชาวกัมพูชา จึงอนุญาตให้ทำงานเสริมนอกเหนือจากงานหลัก แสดงให้เห็นถึงความยืดหยุ่นและการสนับสนุนที่นายจ้างมีต่อแรงงาน แต่ยังคงมีข้อจำกัดคือไม่ให้การทำงานเสริมนั้นกระทบต่อการปฏิบัติงานหลัก ฉะนั้นการสร้างเครือข่ายทางสังคมนำมาซึ่งประโยชน์หลายอย่าง รวมถึงการเพิ่มโอกาสในการได้รับงานที่ดีขึ้น การเพิ่มรายได้ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน ทั้งหมดนี้ช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตของแรงงานชาวกัมพูชาในจังหวัดสุรินทร์ให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งที่กล่าวมาข้างต้นนั้นล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างเครือข่ายทางสังคม (พระมหาสุทิตย์ อากาศโร, 2547)

นอกจากนี้ แรงงานชาวกัมพูชาอาศัยความคล้ายคลึงทางวัฒนธรรมและภาษา เมื่อพบกัน พวกเขามักจะทักทายและยิ้มให้กัน เป็นการแสดงออกถึงความเป็นเพื่อนร่วมชาติ ซึ่งส่งผลให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและช่วยเหลือกันในสังคม นำไปสู่การสร้างเครือข่ายเชิงพื้นที่จากความเป็นเพื่อนร่วมชาติ อีกทั้งการเข้าร่วมงานประจำปีและกิจกรรมทางสังคมอื่น ๆ ช่วยให้แรงงานผ่อนคลายและสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายทางสังคมผ่านการใช้เวลาร่วมกัน นอกจากนี้การเข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนายังเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่ช่วยในการผสมผสานวัฒนธรรมและศาสนา ทำให้เกิดมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายกิจกรรม อันเป็นตัวแปรสำคัญในการทำให้เกิดการรวมกลุ่มกันของแรงงาน (พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ, 2547)

เครือข่ายทางสังคมก่อให้เกิดชุมชนชาวกัมพูชาในจังหวัดสุรินทร์และก่อให้เกิดการผสมผสานทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา บางรายมีสถานะทางสังคมที่ดีขึ้นจากการมีคู่ชีวิตเป็นชาวไทย บุตรที่เกิดมาก็จะได้รับสัญชาติไทย ได้รับโอกาสทางการศึกษาและมีสิทธิความเป็นพลเมืองชาวไทยทุกอย่าง และการรวมกลุ่มของเครือข่ายแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่ขยายใหญ่ขึ้น ทำให้แรงงานสามารถต่อรองเชิงอำนาจได้มากขึ้น นอกจากนี้สมาชิกเครือข่ายมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งแรงงานชาวกัมพูชาและชาวไทยผู้มีความสัมพันธ์ทางสังคมกับแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ จึงทำให้มีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นในลักษณะพึ่งพาอาศัยกันเป็นครอบครัวเดียวกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดทุนทางสังคมและเครือข่ายการย้ายถิ่น พิจารณาการย้ายถิ่นในมุมมองทุนทางสังคมของผู้ย้ายถิ่นและเครือข่ายทางสังคมของผู้ย้ายถิ่น นักสังคมวิทยาชาวอเมริกัน Douglas Massey, 1952-Present, อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์ (2562b) กล่าวว่า เครือข่ายทางสังคมของตัวแรงงานและนายจ้าง มีความเกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นของแรงงาน ซึ่งการมีเครือข่ายช่วยให้แรงงานสามารถเดินทางข้ามพรมแดนได้สะดวกมากขึ้น นอกจากนี้การที่แรงงานมีเครือข่ายทางสังคม ยังส่งผลต่อการประเมินความเสี่ยง อาทิ การได้รับความช่วยเหลือ ความรวดเร็วในการเข้าถึงตลาดแรงงาน รวมถึงรายได้จากการที่ไปทำงาน

5.2.2 อภิปรายผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์

สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความปลอดภัย และหากกล่าวถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ประเทศไทย พบว่าการย้ายถิ่นฐานของแรงงานชาวกัมพูชาที่เดินทางมายังจังหวัดสุรินทร์เพื่อมาทำงานทำนั้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นของแรงงาน เพราะสถานที่ทำงานไม่ได้มีระดับความอันตรายที่มาก จึงทำให้แรงงานชาวกัมพูชามั่นใจในสถานที่ทำงานของตนว่ามีความ

ปลอดภัย นอกจากนี้ **การรับความช่วยเหลือ** จากเครือข่ายทางสังคม อาทิ เพื่อน ญาติพี่น้องของแรงงานชาวกัมพูชาที่เดินทางมาทำงานก่อนอยู่แล้ว ทำให้แรงงานรู้สึกอุ่นใจที่อยากจะทำงานอยู่ในพื้นที่ที่มีเครือข่ายทางสังคม และมีการใช้ภาษาและวัฒนธรรมเดียวกัน นอกจากนี้ด้วยภาษาถิ่นและวัฒนธรรมของชาวสุรินทร์ยังมีความคล้ายคลึงกันกับชาวกัมพูชาอีกด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางด้านสังคมกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นไปในทิศทางบวก **สำหรับการทำงานและรายได้** เมื่อพูดถึงการทำงานและรายได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัวของแรงงานชาวกัมพูชา ซึ่งการได้รายได้ที่มากขึ้นและได้รับรายได้ที่ยุติธรรมก็อาจจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้การย้ายถิ่นฐานเข้ามายังจังหวัดสุรินทร์ส่งผลให้แรงงานได้งานทำง่ายขึ้น เพราะมีโอกาสมากกว่า

การมีเป้าหมายและแผนการทำงาน การมีเป้าหมายในการทำงานและแผนการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน กล่าวคือ ความพยายามในการหางานและสร้างโอกาสในการเติบโตทางอาชีพการงานเป็นอีกหนึ่งแรงจูงใจของแรงงานชาวกัมพูชา นอกจากนี้ **ความสำเร็จและความพึงพอใจ** การได้รับงานและมีรายได้จากงานที่ทำมีผลต่อความพึงพอใจในการใช้ชีวิตของแรงงาน การที่แรงงานกล่าวถึงความสำเร็จในการหางานและการมีรายได้เป็นที่น่าสนใจ ที่กล่าวมาข้างต้นแรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton, 1974, อ้างถึงใน เพ็ญ ศรี เวชประพันธ์ (2557, น. 14) ที่ได้จำแนกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ แต่ทว่ามีความไม่สอดคล้องกันเพียงองค์ประกอบเดียว คือ การทำงานและการใช้ชีวิตอย่างสมดุล หมายถึง การให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสใช้ชีวิตทั้งในและนอกองค์ประกอบอย่างสมดุล กล่าวคือ ไม่ควรให้พนักงานทำงานเกินเวลา ควรกำหนดชั่วโมงการทำงานให้มีความเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาทำงานจนไม่ได้พักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญ ทั้งนี้ ถึงแม้แรงงานชาวกัมพูชาจะประสบความสำเร็จด้านการหางาน แต่สิ่งที่สามารถมอบความสุขหรือเติมเต็มชีวิตของมนุษย์คือการที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตทางการงานกับชีวิตส่วนตัวได้ ทุกคนต้องมีเวลาได้ใช้ชีวิตเป็นของตนเอง ซึ่งพบว่า ในส่วนของการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาดูจะเป็นไปได้ดี ส่วนของสังคมมีการปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างได้เป็นอย่างดี แต่จะเห็นได้ว่าในชีวิตของแรงงานชาวกัมพูชาที่มีชีวิตการทำงานเป็นส่วนใหญ่ ที่ไม่ค่อยมีความสมดุลระหว่างชีวิตทางการงานกับชีวิตส่วนตัว นี่จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ไม่สอดคล้องกับองค์ประกอบในข้อนี้ แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในส่วนนี้ยังไม่ดีเท่าที่ควร

5.2.3 อภิปรายผลการศึกษารูปแบบเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชา ในเทศบาลเมืองสุรินทร์

รูปแบบเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์

รูปแบบที่ 1 เครือข่ายทางสังคมลักษณะแน่นแฟ้น กล่าวคือ แรงงานชาวกัมพูชามีเครือข่ายทางสังคมในจังหวัดสุรินทร์แบบแน่นแฟ้น เนื่องจากมีการสร้างเครือข่ายโดยอาศัยประโยชน์จากความสัมพันธ์ทางเครือญาติ ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ก่อนย้ายถิ่นจะมีเครือญาติที่ได้ย้ายถิ่นมาก่อนแล้ว บอกเล่าเกี่ยวกับประสบการณ์การย้ายถิ่น การทำงาน รวมถึงวิถีชีวิตหลังการย้ายถิ่น และมีการชักชวน แนะนำ โดยกล่าวว่าที่สุรินทร์มีงานให้ทำเยอะหางานง่าย เก็บเงินได้เยอะ จึงตัดสินใจที่จะมาแสวงหาโอกาสที่สุรินทร์ หลังจากเป็นผู้ถูกชักชวน ต่อมาแรงงานก็กลายเป็นผู้ชักชวนคนในเครือญาติที่อยู่กัมพูชาให้มาทำงานเช่นกัน จากการชักชวนแนะนำกันในระดับเครือญาติได้กลายมาเป็นระดับหมู่บ้านที่เป็นคนรู้จักคุ้นเคยกันอยู่แล้ว ซึ่งเป็นการบอกกล่าวกันในลักษณะปากต่อปาก การย้ายถิ่นจากรุ่นสู่รุ่นที่เกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดเวลา ก่อให้เกิดเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชากระจายไปยังที่ต่าง ๆ ของจังหวัดสุรินทร์ โดยส่วนใหญ่เป็นลักษณะเครือญาติ คนรู้จักที่สนิทสนมกันมาอาศัยอยู่บริเวณชุมชนเดียวกัน กลายเป็นชุมชนชาวกัมพูชา นอกจากนี้บางส่วนก็ย้ายมาตามครอบครัว เพราะหวังว่าจะมาสร้างตัวที่นี่ ดังนั้นเครือข่ายจึงเหนียวแน่น เพราะสมาชิกภายในเครือข่ายมีความสนิทสนมกัน เชื่อใจกันเป็นทุนเดิมตั้งแต่ออยู่ที่ประเทศกัมพูชา เมื่อมีปัญหา ก็จะคอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

รูปแบบที่ 2 เครือข่ายทางสังคมลักษณะหลวม กล่าวคือ แรงงานที่อาศัยอยู่มานานจะมีเครือข่ายทางสังคมแบบหลวม ๆ กับคนท้องถิ่นชาวไทย อาทิ นายจ้าง โดยแรงงานที่ทำงานกับนายจ้างมานาน จะได้รับความเชื่อใจให้ดูแลกิจการแทนทุกอย่าง เมื่อถึงคราวมีปัญหาเดือดร้อน นายจ้างจะคอยช่วยเหลือเสมอ รวมถึงการฝากคนในครอบครัวให้เข้ามาทำงานด้วยกัน จะกลายเป็นเรื่องง่ายหากสนิทสนมกับนายจ้าง และมีการทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน อยู่กันเสมือนคนในครอบครัว แต่ก็ยังมีระยะห่างเล็กน้อย นอกจากนี้ยังมีเครือข่ายทางสังคมแบบหลวม ๆ กับเพื่อนร่วมชาติเดียวกัน มักจะช่วยเหลือกันในเรื่องที่พักอาศัยและตนไม่เดือดร้อน อาทิ การแนะนำงาน การช่วยเหลือยามเจ็บป่วย

สะท้อนให้เห็นว่าผู้ย้ายถิ่นใช้ยุทธศาสตร์จากการมีเครือข่ายทางสังคมมาช่วยกระจายความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเมื่อย้ายถิ่น และอาศัยเครือข่ายเป็นทุนทางสังคมที่ให้ประโยชน์สูงสุด ด้วยการแลกเปลี่ยนในเรื่องของความสัมพันธ์ Thomas Faist, 1959-Present, อ้างถึงใน ดุษฎี อายุวัฒน์ (2562b) แบ่งรูปแบบความสัมพันธ์ ในประเภทที่เป็นสังคมข้ามพรมแดนในรูปแบบของกลุ่มขนาดเล็ก (Transnational Small Groups) เป็นความผูกพันระหว่างผู้ที่ย้ายถิ่นกับเครือ

ญาติ รวมถึงสมาชิกในครัวเรือน ซึ่งผู้ที่ย้ายถิ่นรู้สึกว่ายังคงเป็นส่วนหนึ่งของครัวเรือน และประเภทที่เป็นสังคมข้ามพรมแดนในรูปแบบของเครือข่ายเฉพาะ (Transnational Issue Networks) มีรูปแบบความสัมพันธ์ในลักษณะแลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงบริการที่เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มที่มีความมุ่งหมายเดียวกัน อาทิ เครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับประเภทที่เป็นสังคมข้ามพรมแดนในรูปแบบของชุมชนข้ามพรมแดน (Transnational Communities) เป็นลักษณะความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มที่มีความรู้สึกร่วมกันในเรื่องของอุดมการณ์ ความคิด และความเชื่อ ที่ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน อาทิ กลุ่มผู้พลัดถิ่น แรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำงานในจังหวัดสุรินทร์

โดยส่วนใหญ่แรงงานชาวกัมพูชาจะใช้ชีวิตแบบพึ่งพาตนเอง แต่หากสมาชิกในเครือข่ายต้องการความช่วยเหลือก็มักจะได้รับการช่วยเหลือ เพราะแรงงานส่วนใหญ่มองว่า หากเราช่วยเหลือเขา วันหนึ่งถ้าเราลำบากหรือเดือดร้อน เขาก็จะให้ช่วยเหลือเราเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ การช่วยเหลือพิจารณาจากระดับความสัมพันธ์ภายในเครือข่าย หากเป็นเรื่องเงินอาจจะช่วยเหลือแค่เฉพาะผู้ที่สนิทสนมและเชื่อใจกันเท่านั้น

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำการวิจัยไปใช้ประโยชน์

(1) สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์ และสำนักงานจัดหางานจังหวัดสุรินทร์

ควรนำองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อมูลสนับสนุนเพื่อดำเนินการจัดทำนโยบายแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสุรินทร์ต่อไป อาทิ องค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ และรูปแบบเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ รวมถึงปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของแรงงานชาวกัมพูชา เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำองค์ความรู้ไปปรับใช้ในส่วนของการพัฒนานโยบายด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานข้ามชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) เครือข่ายแรงงานชาวกัมพูชาในประเทศไทย

ควรนำองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เนื่องจากมีแนวทางที่หลากหลายจากประสบการณ์ตรงของผู้มีประสบการณ์ มาปรับใช้กับชีวิตประจำวัน รวมถึงการมีเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็งจะสามารถต่อรองเชิงอำนาจ จากสถานการณ์ที่แรงงานได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ทั้งนี้ควรศึกษาสิทธิของแรงงานข้ามชาติอย่างละเอียดเพื่อประโยชน์สูงสุดของแรงงานข้ามชาติเอง

(3) ประชาชนทั่วไปที่ศึกษาผลการวิจัยในครั้งนี้

ควรนำองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยไปต่อยอดองค์ความรู้เดิม เพื่อเป็นการเรียนรู้ที่แตกฉาน ทำให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นให้สังคมได้ เรียนรู้และเกิดความเข้าใจในกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาใน เทศบาลเมืองสุรินทร์ และเป็นองค์ความรู้พื้นฐานที่จะช่วยต่อยอดให้เข้าใจถึงกระบวนการสร้าง เครือข่ายทางสังคมในระดับและกลุ่มที่แตกต่างกันออกไป จะช่วยให้เข้าใจสังคมในหลายมิติมาก ยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรมีการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา เพื่อให้ทราบองค์ความรู้ในมิติของผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานข้ามชาติ โดยตรง

(2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับเครือข่ายทางสังคมของแรงงานสัญชาติอื่นที่ย้าย ถิ่นฐานมาทำงานในจังหวัดสุรินทร์ อาทิ แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว แรงงานข้ามชาติสัญชาติ เมียนมา เป็นต้น

บรรณานุกรม

Anna, O., & Veth, V. (2020). COVID-19 : impact on Cambodian migrant workers. Retrieved from

https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1272229810002676

Carpiano, R. M. (2009, March). Come Take a Walk With Me: The “Go-Along” Interview as a Novel Method for Studying the Implications of Place for Health and Well-Being.

Health & Place, 15(1). Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/223690164_Come_Take_a_Walk_With_Me_The_Go-Along_Interview_as_a_Novel_Method_for_Studying_the_Implications_of_Place_for_Health_and_Well-Being

Evans, J., & Jones, P. (2011, April). The walking interview: methodology, mobility and place. *Applied Geography*, 31(2). Retrieved from

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0143622810001141?token=3193FDD37376F0CCEA87AE95CBE57523000E378E32E634F2A6E2A72A1EC13B89614DCAB1F7186B5CD193676C671DFB71&originRegion=eu-west-1&originCreation=20220510090339>

Orawan Kaewboonchoo, Akkarawat Awatsadarak, Woraluk Jonglertmontree, & Adchara Dejkun. (2018). Influence of Work-Related Factors on Work Ability Among Young Cambodian Migrant Workers in Thailand. *Asia-Pacific journal of public health*, 30(5), 437-446. Retrieved from

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1010539518786521>

Teeranong Sakulsri, Nurick, R., & Oeur, I. (2020, January–April). Exploring the Experiences of Cambodian Labor Migrants: The Journey to Thailand under the Framework for Bilateral Agreements. *Journal of Mekong Societies*, 16(1). Retrieved from

<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/mekongjournal/article/view/226515/163701>

- เกษม นครเขตต์. (2564). เอกสารวิชาการแนวคิดและทฤษฎีเครือข่ายทางสังคม. สืบค้นจาก https://www.thaindc.org/images/column_1325143518/Social%20Network%20Theory%20Dr_Kasem.pdf
- เจนวิทย์ นวลแสง. (2561, พฤษภาคม-สิงหาคม). จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์กับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 10(2), 132. สืบค้นจาก <http://www.polsci-law.buu.ac.th/journal/document/10-2/4.pdf>
- เดโช แชน้ำแก้ว, พระสุธีรัตนบัณฑิต, & ปาริชาติ วลัยเสถียร. (2562, มกราคม-มีนาคม). แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 6(1). สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/download/177675/129242/>
- เทศบาลเมืองสุรินทร์. (2563). ประวัติความเป็นมา. สืบค้นจาก <https://www.mosurin.go.th/history.php>
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- เสาวณี จันทะพงษ์, เพรงเพรา สิงหงษ์, & กานต์ชนิด เลิศเพียรธรรม. (2561). กระแสการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ: เข้าใจ เข้าถึง และเป็นธรรม. สืบค้นจาก https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib_/Article_7Aug2018.pdf
- จักรกริช สังขมณี. (2561). ชายแดนศึกษา กับ เขต-ชั้นวิทยาของพื้นที่ใน/ระหว่าง. กรุงเทพฯ: สยามปริทัศน์.
- จันทะลา วรณหงส์, & ธนพฤษ ชามะรัตน์. (2561, กรกฎาคม-ธันวาคม). เครือข่ายทางสังคมของแรงงานสตรีลาวย้ายถิ่นในจังหวัดอุดรธานี ประเทศไทย. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 5(2). สืบค้นจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/srj/article/download/149572/109775/>
- จิตราภรณ์ จิตรธร. (2559). แรงงานข้ามชาติ: เหยี่ยง 2 ด้านในมุมมองความมั่นคงของประเทศไทย. สืบค้นจาก https://www.sscthailand.org/uploads/ssc/research_201612231482476714747239.pdf
- ชัย สมรภูมิ, & สิงหา จันทิย์วงศ์. (2560, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

- แรงงานต่างชาติในจังหวัดสุรินทร์. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 19(2). สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jhssrru/article/download/121912/92869/>
- ชาย โปธิสิตา. (2562). ศาสตร์และศิลป์การวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ดุขฎิ อายุวัฒน์. (2562a). “คนอีสานย้ายถิ่น” สถานการณ์และผลกระทบ. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- ดุขฎิ อายุวัฒน์. (2562b). ศาสตร์และวิธีวิทยาการศึกษาการย้ายถิ่นของประชากร. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- ธนพฤษช์ ชามะรัตน์. (2551). สถานภาพองค์ความรู้ของแนวคิดเครือข่ายทางสังคม (State of Knowledge of Social Network Concept). สืบค้นจาก <http://v-reform.org/wp-content/uploads/2012/07/สถานภาพองค์ความรู้ของแนวคิดเครือข่ายทางสังคม.pdf>
- ธีรภูมิ กายแก้ว. (2556). การสร้างเครือข่ายทางสังคม: กรณีศึกษา นักฟุตบอลสมัครเล่นในกลุ่มกรุงเทพเหนือ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บงกชมาศ เอกเยี่ยม. (2562, มกราคม-มิถุนายน). การย้ายถิ่นข้ามชาติ: การสร้างและธำรงรักษาเครือข่ายทางสังคมของแรงงานพม่าหญิงในเมืองเชียงใหม่. วารสารอารยธรรมศึกษา โขง-สาละวิน, 10(1). สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jnuks/article/download/147386/129969/>
- บุษกร เชี่ยวจินดาگانต์. (2561, มกราคม-มิถุนายน). เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา. วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์, 13(25). สืบค้นจาก <http://arts.hcu.ac.th/upload/files/JournalLib/2561/9-13-25.pdf>
- ผจญ เฉลิมสาร. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นจาก <https://motofin.files.wordpress.com/2011/01/e0b884e0b8b8e0b893e0b8a0e0b8b2e0b89ee0b88ae0b8b5e0b8a7e0b8b4e0b895.pdf>
- พระมหาสุทธิชัย อากาศโร. (2547). เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ. กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).
- พัทยา เรือนแก้ว, สุภางค์ จันทวานิช, & ฉันทนา บรรพศิริโชติ หวันแก้ว. (2559). ไทยต่างด้าว ทำต่างแดน : สังคมวิทยาของชีวิตข้ามพรมแดน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

ภัทรา วรลักษณ์, & มณีมีย์ ทองอยู่. (2560, มกราคม-เมษายน). ความสัมพันธ์ข้ามชาติของแรงงานลาวในจังหวัดขอนแก่น. *Journal of Mekong Societies*, 13(1), 149-170. สืบค้นจาก

<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/mekongjournal/article/download/84930/67664>

มนทกานต์ ฉิมมามี, & พัชราวลัย วงศ์บุญสิน. (2557, กรกฎาคม-ธันวาคม). ทูทางสังคมกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติพม่า ลาว และกัมพูชา หลังย้ายถิ่นมาในประเทศไทย. *วารสารวิจัยสังคม*, 37(2), 195-242. สืบค้นจาก <http://www.cusri.chula.ac.th/wp-content/uploads/2020/11/5-1.pdf>

รณชฎี ป็องกันภัย. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

วาริกา นรคิม. (2557). การใช้พื้นที่ทางสังคมของวัดบัวขวัญ จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, เพชรบุรี.

วาริณี โพธิราช. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

วิศรุต เปี่ยมศิริ. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอ็นวายฟู๊ดส์ จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, เพชรบุรี.

ศูนย์ปฏิบัติการร่วมกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสถาบันยุทธศาสตร์ภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2557). การค้าตามแนวชายแดนของจังหวัดสุรินทร์. สืบค้นจาก

https://risned.kku.ac.th/main/ebook/Report_Final/ROC2557Surin/ROC2557Surin.pdf

สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน). (2559). แรงงานข้ามชาติ (รายงานวิจัยในลักษณะ Quick Research ในประเด็นเร่งด่วนของประชาคมอาเซียน).

สืบค้นจาก

https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=36033

สมหมาย ชินนาค, & กาญจนา ชินนาค. (2559). วิถีชีวิต การปรับตัว เครือข่ายความสัมพันธ์ทาง

- สังคมข้ามชาติและบทบาทในฐานะทูตทางวัฒนธรรมของพระนักศึกษข้ามแดนชาวกัมพูชาในประเทศไทย. สืบค้นจาก http://www.esanpedia.oar.ubu.ac.th/e-research/sites/default/files/Sommai-Kanjana_Chinnak.pdf
- สายชล ปัญญชิต. (2563). เครือข่ายพระสงฆ์ลาว: กระบวนการสร้างชุมชนและทุนทางสังคมในสังคมไทย. (ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สำนักเรียนวัดพระเชตุพน. (2565). แผนที่จังหวัดสุรินทร์. สืบค้นจาก <http://www.kitmaiwatpho.com/datathailand/Province/47SRN.html>
- สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์. (2563). บทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดสุรินทร์ไตรมาส 2 ปี 2563 (เมษายน-มิถุนายน). สืบค้นจาก <https://surin.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/69/2020/08/บทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์-ไตรมาส-2-ปี-63-.pdf>
- สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์. (2564). บทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดสุรินทร์ไตรมาส 1 ปี 2564 (มกราคม-มีนาคม). สืบค้นจาก <https://surin.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/69/2021/05/บทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์-ไตรมาส-1-ปี-64-1-1.pdf>
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2550). มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ แนวทางสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติในเอเชียและแปซิฟิก. สืบค้นจาก https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_187_th.pdf
- สิริโฉม พรหมโฉม. (2558). การทำงานของคนต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติ. สืบค้นจาก http://web.senate.go.th/lawdatacenter/includes/FCKeditor/upload/Image/b/k120%20jun_12_1.pdf
- สิริรัฐ สุกันธา. (2557, มกราคม-มิถุนายน). การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. *Journal of Economics CHIANG MAI UNIVERSITY*, 18(1). สืบค้นจาก https://www.econ.cmu.ac.th/econmag/journals/issue18-3_3.pdf
- สุชาติ ทวีสิทธิ์, & สุรสม กฤษณะจุฑะ. (2555). ภาวะไร้สัญชาติ-ไร้รัฐ ชายแดนอีสาน คนลาวอพยพ. อุบลราชธานี: ศูนย์วิจัยสังคมอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2563). หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรม และบทนิยามว่าด้วยค่าธรรมเนียมนในการจัดการงานและค่าใช้จ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้อง. สืบค้นจาก https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_619077.pdf

อัทธิพิทย์ ราษฎร์นิยม. (2560, มกราคม-มิถุนายน). การย้ายถิ่นบนเส้นทางของการพัฒนา
อุตสาหกรรมไทย. วารสารเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ, 8(15). สืบค้นจาก
<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/econswu/article/download/117865/90420/>





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(แบบสัมภาษณ์เชิงลึก)

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

เรื่อง ชีวิตข้ามพรมแดน: การสร้างเครือข่ายทางสังคม ของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์เชิงลึกฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเรื่อง ชีวิตข้ามพรมแดน: การสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ และเพื่อวิเคราะห์รูปแบบเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

(ส่วนผู้ถูกสัมภาษณ์)

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์ : เวลา :
 สถานที่ :
 นามสมมติ : อายุ :
 เพศ : สถานภาพ :
 ลักษณะงาน : อายุงาน :

(ส่วนข้อคำถามสำหรับแบบสัมภาษณ์เชิงลึก)

1. ท่านมีจุดเริ่มต้นในการอพยพย้ายถิ่นมาทำงานที่จังหวัดสุรินทร์ ประเทศไทย ได้อย่างไร
2. ท่านมีวิธีการย้ายถิ่นฐานเพื่อมาทำงานที่ประเทศไทยอย่างไร
3. การดำเนินการอพยพย้ายถิ่นมายังประเทศไทยท่านได้รับการช่วยเหลือจากกลุ่มบุคคลหรือหน่วยงานใด อย่างไร
4. หลังการอพยพย้ายถิ่นเข้ามายังประเทศไทยท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติจากช่องทางใด อย่างไร
5. ลักษณะงานที่ท่านทำเป็นอย่างไรและทำไมท่านจึงได้มาทำงานนี้

6. ท่านมีการรับจ้างทำงานเสริมนอกเหนือจากการทำงานประจำหรือไม่ ถ้ามีทำไมจึงทำ และจัดสรรเวลาจากงานประจำอย่างไร
7. ความสัมพันธ์ทางสังคมของท่านกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร
8. ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่ยุติธรรมตามข้อตกลงในสัญญาจ้างหรือไม่ อย่างไร
9. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมการทำงานของท่านมีความปลอดภัยหรือไม่ อย่างไร
10. นอกเวลาดานท่านมีเวลาให้กับกิจกรรมทางสังคมของท่านมากน้อยเพียงใด และลักษณะกิจกรรมที่ท่านทำเป็นอย่างไร
11. ท่านคิดว่ากิจกรรมทางสังคมอะไรที่ช่วยสร้างให้เกิดเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์ และกระบวนการเกิดเครือข่ายทางสังคมเป็นอย่างไร มีบุคคลหรือหน่วยงานอะไรบ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
12. สมาชิกมีการสร้างความเข้มแข็งเพื่อพัฒนาบทบาทเครือข่ายทางสังคมของแรงงานชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์อย่างไร และภายในเครือข่ายมีผู้นำในการขับเคลื่อนหรือไม่ อย่างไร
13. สมาชิกใช้พื้นที่หรือช่องทางอะไรในการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน
14. สมาชิกมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านอะไรบ้าง
15. ช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ท่านได้รับผลกระทบด้านอะไรบ้าง
16. เป้าหมายสำหรับหน้าที่การงานในอนาคตของท่านเป็นอย่างไร

ขอขอบพระคุณที่สละเวลามาให้ข้อมูลในครั้งนี้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ลักษิกา ดำรงสกุลสุข
วัน เดือน ปี เกิด	21 มีนาคม 2542
สถานที่เกิด	สุรินทร์
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2564 ศิลปศาสตรบัณฑิตเกียรตินิยมอันดับ 1 (สาขาวิชาสังคมวิทยาเพื่อการพัฒนา) ภาควิชาสังคมวิทยา คณะสังคมศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 42/27 ซอยเทพสุนทร ถนนเทศบาลอนุสรณ์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000
ที่อยู่ปัจจุบัน	

