

รายงานวิจัย
ฉบับสมบูรณ์

ห่วงโซ่การย้ายถิ่น
ผ่านเครือข่ายทางสังคม
ของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย

**Chain Migration with the Social Networks
of Thai Student Migrant Labourers
in Australia**



ผศ.ดร.ธนพกษ์ ชามะรัตน์

สนับสนุนโดย

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์
วิจัยและนวัตกรรม
และ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการ

ห่วงโซ่การย้ายถิ่นผ่านเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียน
ไทยในออสเตรเลีย

Chain Migration with the Social Networks of Thai Student-
Migrant Labourers in Australia

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนพฤกษ์ ชามะรัตน์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สนับสนุนโดย

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สกสว.)

และมหาวิทยาลัยขอนแก่น

(ความเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย สกสว. ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

บทคัดย่อ

รหัสโครงการ: MRG5980014

ชื่อโครงการ: ห่วงโซ่การย้ายถิ่นผ่านเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย

ชื่อนักวิจัยและสถาบัน: ธนพฤษ ชามะรัตน์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

อีเมล: thanacha@kku.ac.th

ระยะเวลาโครงการ: ระหว่างวันที่ 2 พฤษภาคม 2559 ถึงวันที่ 1 พฤษภาคม 2561

บทคัดย่อ:

การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย แม้จะเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยมานานกว่าสามทศวรรษแล้ว แต่ก็ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน ทั้งยังเกิดนวัตกรรมการย้ายถิ่นแบบใหม่ในรูปแบบต่างๆ รวมไปถึงกรณีการย้ายถิ่นไปทำงานของนักเรียนไทยในประเทศออสเตรเลีย จนเป็นที่มาของคำว่า แรงงานไทย-ออส (Thai-Aus Labourers) โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อศึกษาบริบทและวิวัฒนาการการย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยไปยังประเทศออสเตรเลีย (2) เพื่อศึกษารูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยเพื่อการทำงานในประเทศออสเตรเลีย (3) เพื่อศึกษารูปแบบของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย และ (4) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการย้ายถิ่น การทำงาน การใช้ชีวิต การศึกษาต่อ และการซึมซับปรับตัวเข้ากับสังคมและผู้คนท้องถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย ดำเนินงานวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีหน่วยในการวิเคราะห์เป็นระดับปัจเจกบุคคล (Individual) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้แก่ แรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย ที่ทำงานในนครซิดนีย์ จำนวน 18 คน ซึ่งคัดเลือกด้วยวิธีบอกต่อ (Snowball Technique) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ (Interview) ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ร่วมกับการสังเกต (Observation) ในพื้นที่

ผลการวิจัยพบว่า

(1) การย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยไปยังประเทศออสเตรเลีย เกิดขึ้นมานานกว่าสามทศวรรษแล้ว โดยจัดอยู่ระยะที่สองของการย้ายถิ่นของแรงงานไทยสู่ออสเตรเลียซึ่งเป็นยุค “ตื่นเงินดอลลาร์” โดยในช่วงแรกเป็นการทำงานนอกเวลาของนักเรียนไทยสัปดาห์ละ 10-15 ชั่วโมง ต่อมาในช่วงเริ่มศตวรรษที่ 21 แม้รัฐบาลออสเตรเลียมุ่งควบคุมแรงงานย้ายถิ่นด้วยการออกกฎหมายหลายฉบับ แต่ก็ไม่ได้ครอบคลุมมาถึงกลุ่มแรงงานนักเรียนจึงทำให้ในช่วงสิบปีหลังเกิด

การไหลบ่าของแรงงานนักเรียนไทยที่แอบแฝงเข้ามาทำงานเก็บเงินในสถานะถือวีซ่านักเรียนเป็นจำนวนมาก

(2) รูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยเพื่อการทำงานในประเทศออสเตรเลีย มีลักษณะเป็นเครือข่ายเชิงซ้อน แต่มีรูปแบบร่วมกัน คือ เป็นการย้ายถิ่นผ่านบริษัท ให้คำปรึกษาด้านการศึกษา การหาที่เรียน และเป็นเอเยนต์อิสระ โดยเข้าถึงข้อมูลผ่านเครือข่ายเพื่อนฝูงเป็นส่วนใหญ่

(3) เครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลียเป็นเครือข่ายทางสังคมแบบไม่เป็นทางการ การเกาะเกี่ยวภายในเครือข่ายทางสังคมเป็นไปอย่างหลวมๆ ผ่านการประสานผลประโยชน์ระหว่างสมาชิกร่วมกับการสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรสหาย เป็นเครือข่ายระดับเดียว และมีการเชื่อมโยงครอบคลุมทั้งเครือข่าย

(4) ปัญหาอุปสรรคในการย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย คือ ความไม่แน่นอนของกฎเกณฑ์ในการขอวีซ่านักเรียน ปัญหาด้านการหางาน คือ ต้องทำงานหนัก บางรายต้องทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลายาวนาน ส่วนการใช้ชีวิต การศึกษาต่อ และการปรับตัวเข้ากับสังคมและผู้คนท้องถิ่นเป็นไปตามปกติ มีปัญหาแต่เพียงเล็กน้อย ส่วนใหญ่ใช้ประโยชน์จากเครือข่ายทางสังคมในการแก้ไขปัญหา

คำหลัก: ห่วงโซ่การย้ายถิ่น, ไทย-ออส, เครือข่ายทางสังคม, เครือข่ายแรงงานย้ายถิ่น, แรงงานไทยในต่างประเทศ, ประเทศไทย

Abstract

Project Code: MRG5980014

Project Title: Chain Migration with the Social Networks of Thai Student-Migrant Labourers in Australia

Investigator: Thanapauge Chamaratana, Khon Kaen University

E-mail Address: thanacha@kku.ac.th

Project Period: During May 2, 2016 to May 1, 2018

Abstract:

International migration of Thai labour is a major issue existing in Thai society over three decades. This phenomenon has been occurring with various migration methods, including international migration of Thai students in Australia or "Thai-Aus labourers". This research consists covers 4 research objectives including 1) to investigate contexts and migration history of Thai-Aus student labourers to Australia, 2) to investigate patterns of Thai-Aus student labourer's chain migration for working in Australia, 3) to investigate patterns of social network of Thai-Aus student labourers in Australia, and 4) to investigate problems of migration, working experiences, living experiences, education experiences, Thai-Aus student labourer's life adjustments at Australia. Research conducted with qualitative methodology, and unit of analysis was at an individual level. Key informants consisted of 18 Thai student labourers in Sydney, Australia, who were selected by Snowball technique. Data collection was carried out through online interview with social medias and observation.

Research results found that

(1) The migration of Thai student labourers to Australia occurred for over three decades. Migratory pattern was considered as in the second phase of the history of Thai labourer migration to Australia, or the age of "the Dollar Rush ". In an early period, Thai-Aus student labourers worked part-time jobs which took approximately 10-15 hours a week. Since early the 21st Century, although the Australian government turned

interest to restrict migrants by issuing many labour laws, labour laws did not cover group of student labourers. So, there was a large influx of Thai student labourers who migrated to work in Australia with a student visa.

(2) The chain migration of Thai student labourers in Australia was characterized as a complex network. However, there was a common pattern which was migration through an educational counselling company in order to find a place to study. These companies operated as independent agencies, and migratory information were able to access through network of friends.

(3) The social network of Thai student labourers in Australia was an informal social network. The relationships within the social network was bonded loosely under benefit exchange between network members and together with building friendly relationships. The social network was a single level network which was linked the entire network together.

(4) Problems of Thai student labourer's migration to Australia was the uncertainty of regulations for obtaining a student visa. Regarding work condition, Thai-Aus student labourers had to work hardly. Some student labourers worked continuously for a long time without rest day. However, they did not have serious problem regarding livings, education and adjusting to local society. They had only minor problems which were easily solved by their social networks.

Keywords: Chain Migration, Thai-Aus, Social Network, Migrant Labour Network, Working Abroad of Thai Labourers, Thailand

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัย เรื่อง “ห่วงโซ่การย้ายถิ่นผ่านเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย” ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สกสว.) จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ในโอกาสนี้ ผู้วิจัยขอแสดงความขอบคุณคณะบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เริ่มจากขอขอบคุณน้องนักเรียนไทยในออสเตรเลียที่สละเวลาสนทนาออนไลน์ด้วยกันหลายครั้ง ครั้งละนานๆ จนบางครั้งผู้วิจัยเองก็เกรงใจที่ต้องรบกวนเวลาพักผ่อนของน้องๆ ขอขอบคุณพี่น้องคนไทยในซิดนีย์ โดยเฉพาะ “พีปี้ก” “น้องป่าน” และ “น้องบี” ที่ได้ให้การช่วยเหลือในการประสานงานการเก็บข้อมูล ตลอดจนช่วยประสานงานระหว่างการลงพื้นที่วิจัยที่นครซิดนีย์ จนทำให้สามารถเก็บข้อมูลในงานวิจัยนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณคุณคุณกฤษฎา บัจจาเนย์ และคุณรสิตา ดาศรี ลูกศิษย์และผู้ช่วยนักวิจัย (RA) ในโครงการนี้ ที่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานร่วมกับนักวิจัย คุณอารยา ญาณพิบูลย์ ลูกศิษย์และผู้ช่วยสอน (TA) ประจำสาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนในเรื่องของงานเอกสารอันแสนวุ่นวาย

ผู้วิจัยขอกราบขอบคุณสาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ต้นสังกัดที่สนับสนุนให้ผู้วิจัยทำงานวิจัยนี้อย่างเต็มที่ ทั้งยังสนับสนุนการเดินทางไปเผยแพร่ผลงานวิจัยในต่างประเทศ

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้คงจะเป็นส่วนหนึ่งของการกระตุ้นเตือนให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความจำเป็นของบรรดาแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลียตลอดจนปัญหาอุปสรรคที่พวกเขาต้องแบกรับอยู่ เพื่อหาทางช่วยเหลือคุ้มครองพวกเขาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีดังคนไทยที่ต้องดูแลกันและกัน

ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
1.7 ระเบียบวิธีวิจัย	10
บทที่ 2 บริบทและวิวัฒนาการการย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส	16
2.1 บริบททั่วไปของแรงงานไทย-ออส	16
2.2 วิวัฒนาการการย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส	21
บทที่ 3 รูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส	27
3.1 กระบวนการเกิดห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส	27
3.2 รูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส	39
บทที่ 4 เครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส	45
4.1 ลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส	45
4.2 ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส	52
บทที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และการปรับตัวของแรงงานไทย-ออส	58
5.1 ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานไทย-ออส	58
5.2 การปรับตัวของแรงงานไทย-ออส	67
บทที่ 6 บทสรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	79
6.1 สรุปผลการวิจัย	79
6.2 อภิปรายผลการวิจัย	80
6.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	83

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	91
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	92
ภาคผนวก ข ภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	95
ภาคผนวก ค การเผยแพร่ผลงานวิจัย	102
ประวัติผู้วิจัย	105

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 สรุปข้อมูลบริบททั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	20

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	10
ภาพที่ 1.2 ตัวอย่างการสัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม Facebook Messenger	13
ภาพที่ 2.1 ตัวอย่างหน้าจอเพจเว็บไซต์ออนไลน์สำหรับคนไทยในออสเตรเลีย	18
ภาพที่ 2.2 แผนภูมิวิวัฒนาการการย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส	26
ภาพที่ 3.1 ตัวอย่าง Facebook Fanpage เครือข่ายทางสังคมคนไทยในซิดนีย์	29
ภาพที่ 3.2 แบบจำลองกลุ่มประสานผลประโยชน์ของแรงงานไทย-ออส	34
ภาพที่ 3.3 แบบจำลองการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส กรณีขยายผ่านคนกลางของเครือข่าย	36
ภาพที่ 3.4 แบบจำลองการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส กรณีขยายผ่านสมาชิกของเครือข่าย	38
ภาพที่ 3.5 กระบวนการเกิดห่วงโซ่การย้ายถิ่นผ่านเครือข่ายทางสังคมของแรงงาน ไทย-ออส	39
ภาพที่ 3.6 การเชื่อมต่อข้อที่ 1 และ 2 ในห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส	42
ภาพที่ 3.7 รูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส	44
ภาพที่ 4.1 แบบจำลองความสัมพันธ์ในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ระยะแรก	46
ภาพที่ 4.2 สมาชิกของเครือข่ายย่อยของแรงงานไทย-ออส 4 กลุ่ม	47
ภาพที่ 4.3 แบบจำลองความสัมพันธ์ในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส	48
ภาพที่ 4.4 แบบจำลองการเชื่อมโยงเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ผ่านคนกลาง	50
ภาพที่ 4.5 แบบจำลองการเชื่อมโยงเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ผ่านคนกลาง	51
ภาพที่ 4.6 สรุปลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส	51
ภาพที่ 4.7 สรุปความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส	57
ภาพที่ 5.1 ตัวอย่างหน้าเว็บไซต์บริษัทบริการจัดหาสถานศึกษาเอกชน	59
ภาพที่ 5.2 ตัวอย่างการโฆษณารับสมัครงานออนไลน์	61
ภาพที่ 5.3 ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานไทย-ออส	67
ภาพที่ 5.4 ตัวอย่างการแชร์ข้อมูลรับสมัครงานในสื่อสังคมออนไลน์	69
ภาพที่ 5.5 สรุปบทบาทของเครือข่ายทางสังคมด้านการทำงาน	71
ภาพที่ 5.6 ตัวอย่างร้านขายของและสินค้าไทยที่เป็นที่นิยมของแรงงานไทย-ออส	73

สารบัญภาพ (ต่อ)

	หน้า
ภาพที่ 5.7 ตัวอย่างการให้กำลังใจผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของแรงงานไทย-ออส	74
ภาพที่ 5.8 पोสเตอร์โฆษณาการแสดงของดารานักร้องจากประเทศไทย	75
ภาพที่ 5.9 สรุปบทบาทของเครือข่ายทางสังคมต่อการปรับตัวในการใช้ชีวิต	76
ภาพที่ 5.10 สรุปบทบาทของเครือข่ายทางสังคมในการปรับตัวด้านการเรียน	78

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย แม้จะเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยมานานกว่าสามทศวรรษแล้ว แต่ก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่อย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน สะท้อนจากจำนวนแรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศรวมไปถึงจำนวนคนหางานที่ขึ้นทะเบียนขออนุญาตไปทำงานต่างประเทศ ตามระบบของกระทรวงแรงงาน ที่มีจำนวนสูงเป็นหลักหลายแสนคนในแต่ละปี โดยมีแบบแผนการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยที่ต้องตามกฎหมาย 5 รูปแบบ ได้แก่ บริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่งกรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่งคนหางานติดต่อไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างของตนไปทำงาน และนายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างของตนไปฝึกงาน (Chamaratana et.al, 2010)

ในกระบวนการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของไทยในปัจจุบัน ได้เกิดนวัตกรรมการย้ายถิ่นแบบแฝงในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสมรสกับชาวต่างชาติเพื่ออาศัยสิทธิการย้ายถิ่นตามคู่สมรส การไปทำงานในลักษณะทำงานและท่องเที่ยว (Work and Travel) รวมไปถึงการพัฒนาแบบดั้งเดิมของการย้ายถิ่นของแรงงานไทยอย่างการทำงานนอกเวลา (Part-time) ของนักศึกษาไทยที่ไปเล่าเรียนในต่างประเทศ ซึ่งในประเด็นสุดท้ายนี้ กลับกลายมาเป็นช่องว่างให้เกิดธุรกิจนำพาแรงงานที่เป็นชนชั้นกลางมีการศึกษา รวมถึงแรงงานใหม่ที่มีแรงปรารถนา (Desire) ที่จะไปค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ ในต่างประเทศ ให้เข้าไปทำงานใช้แรงงานในประเทศที่มีความเจริญ และเป็นแหล่งศึกษาเล่าเรียนระดับสูง ผ่านการเป็นนักเรียนนักศึกษาในสถาบันการศึกษา และใช้สิทธิทำงานนอกเวลา ก่อนจะกลืนกลายเป็นแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา (Full-time) ในที่สุด

ในกรณีดังกล่าว เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในกรณีของนักเรียนไทยในเครือรัฐออสเตรเลีย (Commonwealth of Australia) ซึ่งต่อไปในรายงานวิจัยนี้จะขอเรียกว่าประเทศออสเตรเลีย จนเป็นที่มาของคำว่า แรงงานไทย-ออส (Thai-Aus Labourers) หมายถึงแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย ที่ใช้ช่องทางการเข้าสู่ประเทศออสเตรเลียผ่านกระบวนการจัดหาสถานที่เรียน แล้วใช้สิทธิทำงานนอกเวลาของนักเรียนทำงานในระดับล่าง เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานบริการส่วนหลัง (เด็กล้างจานและทำความสะอาดครัว) และมีหลายรายที่เลือกที่จะเลิกเรียนแล้วหันมาทำงานเต็มตัว เพื่อเก็บเงินและส่งกลับมาชำระหนี้ค่าบริการ (ค่าหัว) แก่บริษัทจัดหาที่เรียนหรือนายหน้าที่น่าพาไป ซึ่งแน่นอนว่ากรณีเช่นนี้ ถือเป็นการทำงานที่เสี่ยงต่อการกระทำผิดกฎหมาย อีกทั้งยังขาดสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานที่ถูกต้อง และอาจนำไปถึงปัญหาที่จะเกิดแก่ตัวแรงงานนักเรียนไทยเอง อีกทั้งขอขยายการ

คุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศของกระทรวงแรงงาน ก็ได้ครอบคลุมมาถึงกรณีเช่นนี้ (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2558) เนื่องจากสถานะในการเดินทางไปต่างประเทศของบุคคลเหล่านี้หาใช่ “แรงงานย้ายถิ่น” แต่เป็น “นักเรียน” นั่นเอง

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาปรากฏการณ์ข้างต้น กลับพบว่ากลุ่มแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย หรือแรงงานไทย-ออสต์กล่าว มียุทธศาสตร์สำคัญในการเอาตัวรอดจากปัญหาที่ประสบในต่างแดน คือ การใช้ประโยชน์จากเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ระหว่างกลุ่มเพื่อนที่ถักทอร้อยเรียงกันผ่านช่องทางออนไลน์และพื้นที่เสมือนจริง (Cyber Space) ที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จึงเป็นที่มาของคำถามการวิจัยในครั้งนี้ที่ว่า “แรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลียอาศัยเครือข่ายทางสังคมในการย้ายถิ่นและดำรงชีพในต่างแดนอย่างไร”

เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความคิดว่า หากเราสามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่น (Chain Migration) และเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย น่าจะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงกระบวนการย้ายถิ่นผ่านเครือข่ายทางสังคม การสร้างหรือก่อกำเนิดเครือข่ายทางสังคม ลักษณะและความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคม รวมไปถึงบทบาทของเครือข่ายทางสังคมที่มีต่อการดำรงชีพของพวกเขาระหว่างการอยู่อาศัยในต่างประเทศ อันจะช่วยให้ได้องค์ความรู้ที่สามารถนำเสนอเป็นนโยบายในการคุ้มครองช่วยเหลือและป้องกันแรงงานนักเรียนไทยที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย (แรงงานไทย-ออส) โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ประกอบด้วย

1.2.1 เพื่อศึกษาบริบทและวิวัฒนาการการย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยไปยังประเทศออสเตรเลีย

1.2.2 เพื่อศึกษารูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยเพื่อการทำงานในประเทศออสเตรเลีย

1.2.3 เพื่อศึกษารูปแบบของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย

1.2.4 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการย้ายถิ่น การทำงาน การใช้ชีวิต การศึกษาต่อ และการซึมซับปรับตัวเข้ากับสังคมและผู้คนท้องถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัยใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเนื้อหา ด้านกลุ่มเป้าหมาย และด้านพื้นที่วิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.3.1 ขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาห่วงโซ่การย้ายถิ่น (Chain Migration) และเครือข่ายทางสังคม (Roles of Social Network) ของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย (แรงงานไทย-ออส) โดยอาศัยกรอบการวิเคราะห์ของ Wasserman and Faust (1999) ในสี่ประเด็น ประกอบด้วย บทบาทของสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม (Role of Social Network Member) พื้นฐานของการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์ (Benefit Exchange) ทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ (Directional Flow) และความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ (Frequency and Duration of Relationship)

1.3.2 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษากับกลุ่มแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย หรือแรงงานไทย-ออส ที่เป็นแรงงานนักเรียนไทยที่เข้าประเทศออสเตรเลียผ่านวีซ่านักเรียนเพื่อเรียนหนังสือและทำงานในประเทศออสเตรเลีย และยังไม่ได้สิทธิการเป็นพลเมืองออสเตรเลีย

1.3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย

การวิจัยนี้กำหนดพื้นที่วิจัย คือ นครซิดนีย์ ประเทศออสเตรเลีย ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานไทย-ออสทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก

1.3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

การวิจัยนี้ดำเนินการระหว่างวันที่ 2 พฤษภาคม 2559 ถึงวันที่ 1 พฤษภาคม 2561 รวมระยะเวลา 24 เดือน โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม 2559 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2560

1.4 ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ก่อให้เกิดคุณูปการทั้งต่อแวดวงการศึกษาในเรื่องการย้ายถิ่น (Migration Study) และเครือข่ายทางสังคม (Social Network) รวมไปถึงการเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อคุ้มครองแรงงานนักเรียนไทยในประเทศออสเตรเลีย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.4.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

ได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับห่วงโซ่การย้ายถิ่น (Chain Migration) และเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย โดยเฉพาะประเด็นลักษณะของเครือข่ายทางสังคม ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคม และบทบาทของเครือข่ายทางสังคมที่มีต่อการดำรงชีพของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย

1.4.2 ประโยชน์เชิงนโยบาย

ผลของการวิจัยสามารถเสนอแนะเป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย ในการคุ้มครองและช่วยเหลือแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย ที่อาจได้รับความเดือดร้อนและผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ เช่น เครือข่ายนายหน้าเถื่อนหรือบริษัทจัดหาสถานที่เรียนและทำงาน ปัญหาค่าใช้จ่ายที่แพงเกินความเป็นจริงของแรงงานนักเรียนไทยที่ต้องการมาเรียนหนังสือและทำงานในออสเตรเลีย โดยมีหน่วยงานที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการต่างประเทศ

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 แรงงานไทย-ออส หมายถึง แรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย ที่ย้ายถิ่นมาทำการศึกษาเล่าเรียนและทำงานในประเทศออสเตรเลีย

1.5.2 ห่วงโซ่การย้ายถิ่น หมายถึง กระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลียที่อาศัยช่องทางผ่านเครือข่ายทางสังคมโดยพิจารณาทั้งจากพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทาง

1.5.3 เครือข่ายทางสังคม หมายถึง การรวมกลุ่มในลักษณะของเครือข่ายของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย เพื่อแสวงหาความร่วมมือ ช่วยเหลือ และดำรงชีพระหว่างการอยู่อาศัยในต่างประเทศ

1.5.4 กระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคม หมายถึง ลำดับขั้นตอนในการก่อสร้างสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย

1.5.5 ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคม หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ที่มีต่อกันระหว่างสมาชิกที่เป็นแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย โดยพิจารณาจากกรอบการวิเคราะห์สี่ด้าน ประกอบด้วย บทบาทของสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม พื้นฐานของการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์ ทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ และความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการที่จะทำความเข้าใจความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย จำเป็นที่ต้องใช้แนวคิดที่เหมาะสมในการพิจารณา นั่นคือ แนวคิดเครือข่ายทางสังคม ซึ่งมีฐานคิดว่า ในเครือข่ายสังคมประกอบไปด้วยบุคคลหรือตัวแสดง (Actor) ที่มีความสัมพันธ์ (Relation) กัน ตามบทบาทหรือหน้าที่ที่แต่ละคนหรือคู่ความสัมพันธ์มีอยู่ ซึ่งแต่ละคนนั้นมีได้มีเพียงบทบาทเดียว หากแต่มีหลายบทบาทที่จะต้องสวมในชีวิตประจำวัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเครือข่ายสังคม บางครั้งอาจเป็นไปตามทฤษฎีของการ

แลกเปลี่ยน เพราะบุคคลไม่เพียงแต่ทำตามบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังในสังคม หรือตามบรรทัดฐานที่ได้รับการถ่ายทอดมาเท่านั้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยังขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างคู่ความสัมพันธ์ (Boissevain, 1974; Ritzer, 1992; Wasserman and Faust, 1999; Kilduff and Tsai, 2003; De Jong, 2008)

กล่าวได้ว่า แนวคิดในเรื่องเครือข่ายทางสังคมนั้น เน้นการดำรงอยู่ของสายใยความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relation Web) ระหว่างบุคคล ที่มีการขยายครอบคลุมไปทั่วทั้งสังคม แต่การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคมในทางสังคมวิทยาจะเน้นที่ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลที่อยู่ในเครือข่ายสังคมว่า จะส่งผลต่อพฤติกรรมซึ่งกันและกันอย่างไร ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยเรื่องรูปแบบและลักษณะของเครือข่ายสังคมมาอธิบายพฤติกรรมของบุคคลด้วย ในเรื่องนี้ Wasserman and Faust (1999) ได้อาศัยแนวคิดของ Boissevain (1974) พัฒนามาเป็นกรอบในการศึกษาวิเคราะห์เครือข่ายสังคม โดยแบ่งเป็น 4 ประเด็น ประกอบด้วย (1) บทบาทของสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม (Role of Social Network Member) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดรูปแบบความสัมพันธ์อันหลากหลาย (Multiplicity) ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีบทบาท (Role Theory) เนื่องจากในเครือข่ายทางสังคมนั้น จะประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตามบทบาทหรือหน้าที่ บุคคลแต่ละคนนั้นมีได้มีเพียงบทบาทเดียว หากแต่มีหลายบทบาทที่จะต้องแสดงในแต่ละวัน ดังนั้น บุคคลสองคนอาจมีความสัมพันธ์กันได้ ทั้งในบทบาทเดียว หรือหลายบทบาทประกอบกัน เรียกว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงเดี่ยว (Uniplex or Single-Relation) และความสัมพันธ์เชิงซ้อน (Multiplex or Multi-Relation) ตามลำดับ ซึ่งบทบาทแต่ละบทบาทจะมีปทัสถาน และความคาดหวัง เป็นตัวชี้แนะแนวทางพฤติกรรมที่จะปฏิบัติต่อกัน (2) พื้นฐานความสัมพันธ์ภายในเครือข่าย ซึ่งมักอิงแอบอยู่กับทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) (Ritzer, 1992) โดยเชื่อว่าความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลในเครือข่ายทางสังคมมักตั้งบนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์ (Benefit Exchange or Transactional Contact) เนื่องจากบุคคลไม่เพียงแต่ทำตามบทบาทหน้าที่ตามปทัสถาน ที่ได้รับการถ่ายทอดมาเท่านั้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยังขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการรับรู้และตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างคู่ความสัมพันธ์ ทั้งในด้านวัตถุ เช่น เงินทอง สิ่งของ และทางด้านจิตใจ เช่น ความช่วยเหลือที่ก่อให้เกิดบุญคุณที่ต้องมีการตอบแทนกันในภายภาคหน้า ความชื่นชมและนับถือส่วนตัว โดยที่ตัวบุคคลเป็นผู้ตัดสินใจเองในการที่จะเลือก หรือมีพฤติกรรมอย่างไร หรือแลกเปลี่ยนอะไรกับอีกบุคคลหนึ่ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมหรือความพอใจที่จะได้จากการแลกเปลี่ยนด้วย (3) ทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ (Directional Flow) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เท่าเทียมกันและไม่เท่าเทียมกัน เนื่องจากความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคล ที่วางอยู่บนพื้นฐานการแลกเปลี่ยนนั้น สามารถก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทั้งแบบร่วมมือกัน (Cooperative) และแบบแข่งขันกัน (Competitive)

นำมาซึ่งการแลกเปลี่ยนที่สมดุล (Balance Reciprocity) และไม่สมดุลกัน (Negative Reciprocity) ในที่นี้หมายถึงการได้รับผลประโยชน์จากกันและกัน ทั้งในลักษณะที่เท่าเทียมกัน และไม่เท่าเทียมกัน โดยฝ่ายหนึ่งอาจได้รับมากกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง และ (4) ความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ (Frequency and Duration of Relationship) ถือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ โดยเฉพาะความผูกพันและความมีอิทธิพลต่อกันและกันในด้านพฤติกรรม กล่าวคือ ยิ่งบุคคลมีความสัมพันธ์กับอีกบุคคลหนึ่งบ่อยครั้งและมีระยะเวลาของการรู้จักกันนานเพียงใด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคน จะมีอิทธิพลกำหนดพฤติกรรมของกันและกันมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากว่ามีความผูกพันมาก แต่ความถี่ของความสัมพันธ์อย่างเดียวนั้น ก็ไม่ได้หมายความว่า จะเพียงพอที่จะทำนายอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือพฤติกรรมของบุคคลได้ จำเป็นต้องมีปัจจัยด้านระยะเวลาและบทบาทของความสัมพันธ์ด้วย (Ritzer, 1992; Wasserman and Faust, 1999)

เมื่อพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย โดยเฉพาะในประเทศออสเตรเลีย พบว่า มีงานศึกษาชิ้นสำคัญของ Sansanee Chanarnupap (2013) ที่ศึกษาการเปลี่ยนสถานภาพของนักเรียนไทยไปสู่การเป็นแรงงานฝีมือ (Skilled Workers) ในออสเตรเลีย โดยเธอชี้ให้เห็นว่านักเรียนไทยในออสเตรเลียมีการใช้โอกาสจากการศึกษาเล่าเรียนในออสเตรเลีย และเข้าสู่การทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษา ส่วนหนึ่งมีการใช้เครือข่ายทางสังคมเป็นตัวช่วยในการเข้าถึงแหล่งงาน และโอกาสในการแสวงหาโอกาสในการทำงาน อย่างไรก็ตามงานของเธอเป็นการเน้นศึกษาแรงงานฝีมือ ที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูง ซึ่งทำให้การทำงานอยู่ในสถานะที่ถูกกฎหมายและเป็นงานในระดับกลางขึ้นไป ซึ่งแตกต่างจากข้อเสนอโครงการวิจัยนี้ ที่มุ่งศึกษาแรงงานไทยย้ายถิ่นที่อาศัย สถานะ “นักเรียน” ในการเข้าถึงตำแหน่งงานระดับล่างในออสเตรเลีย

ในส่วนของการศึกษาในประเด็นเครือข่ายทางสังคมของผู้ย้ายถิ่น พบว่ามีงานศึกษาหลายเรื่องที่ชี้ว่าผู้ย้ายถิ่นใช้ประโยชน์จากเครือข่ายทางสังคม เช่น การศึกษาเครือข่ายการย้ายถิ่น (Migration Network) ของ Shah and Menon (1999) ที่ศึกษาการย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในประเทศคูเวต ของแรงงานที่มีเอกสารการทำงานถูกต้อง จาก 4 ประเทศเอเชียใต้ คือ บังกลาเทศ อินเดีย ปากีสถาน และศรีลังกา พบว่า แรงงานเหล่านี้กว่า 1 ใน 3 หรือร้อยละ 34 เข้ามาทำงานในคูเวตได้ โดยใช้วิธีการผ่านเครือข่ายทางสังคม โดยมักเป็นผู้ที่มีถิ่นฐานบ้านเกิดเดียวกัน การศึกษาของ Curran and Rivero-Fuentes (2003) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเครือข่ายของผู้อพยพชาวเม็กซิกัน ที่เข้ามาทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกา ผ่านการดำเนินการภายใต้เครือข่ายทางสังคม โดยเฉพาะบรรดาเครือญาติและเพื่อนสนิท การศึกษาเครือข่ายการย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติชาวลาวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยของ Thongyu and Ayuwat (2005) ที่พบว่า การย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาวอาศัยช่องทางผ่านเครือข่ายทางสังคมทั้งในถิ่นต้นทางในประเทศลาว และถิ่นปลายทางในประเทศไทย ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษาและช่วยเหลือ ใน

การมาหางานทำในประเทศไทย รวมไปถึงผลงานของ Raghuram, Henry and Bornat (2010) ที่ได้ศึกษาเครือข่ายทางสังคมของผู้ย้ายถิ่นเข้ามาตั้งถิ่นฐานในสหราชอาณาจักรและพบว่าต่างใช้เครือข่ายญาติพี่น้อง อันถือเป็นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในการเป็นช่องทางในการย้ายถิ่นเข้ามาพำนักและประกอบอาชีพในสหราชอาณาจักร

ในขณะที่งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเครือข่ายทางสังคมในบริบทของสังคมไทย พบว่ามิงงานวิจัยของโยธิน แสงวงศ์ (2543) ที่ทำการศึกษา เรื่อง ผลกระทบของการมีข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทางของผู้ย้ายถิ่นต่อการเลือกถิ่นปลายทางสำหรับการย้ายถิ่นชั่วคราวจากชนบทสู่เมือง : กรณีศึกษาผู้ที่มีศักยภาพย้ายถิ่นสูงในอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าเครือข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทางมีผลทำให้ผู้ที่มีศักยภาพย้ายถิ่นสูงถูกดึงให้ย้ายถิ่นไปที่นั่น รวมถึงเครือข่ายทางสังคมที่ใกล้ชิดกับผู้ย้ายถิ่นยังมีอิทธิพลสูงต่อการเลือกถิ่นปลายทาง ซึ่งในที่นี้เขาได้เสนอแนวคิดที่เรียกว่า “ทฤษฎีทางมด” โดยเปรียบเทียบการก่อตั้งเครือข่ายทางสังคมของผู้ย้ายถิ่นในบริเวณใกล้เคียงแหล่งงาน กระจายเป็นจุด เปรียบเสมือนการวางกระจายจุดที่มีน้ำตาลเป็นหย่อมๆ จำนวนและกระแสมดก็จะกระจายไปตามแหล่งน้ำตาลที่กำหนดไว้ เช่นเดียวกับการเลือกที่จะย้ายถิ่นไปยังจุดต่างๆ ที่มีงานรออยู่ โดยมีเครือข่ายทางสังคม ณ ถิ่นปลายทางนั้นเป็นปัจจัยดึงดูดสำคัญต่อการย้ายถิ่นนั่นเอง

นอกจากนี้ ยังมีผลการศึกษาวิจัยที่ชี้ให้เห็นถึงสาเหตุของการย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยหลายผลงาน ยกตัวอย่างเช่น ผลการศึกษาของนิกร ภูมิแสนโคตร (2546) ที่ชี้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะไปทำงานในต่างประเทศ ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าจ้างและรายได้ที่คาดว่าจะได้รับ ภาระหนี้สิน สวัสดิการที่คาดว่าจะได้รับ และค่าใช้จ่ายที่ใช้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hewison (2003) Young (2004) Choi (2004) และสุภาวงศ์ จันทวานิช และคณะ (2547) ที่มีข้อค้นพบที่ตรงกันในประเด็นของการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ว่าเกิดจากปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) และปัจจัยผลักดัน (Push Factors) ในเชิงเศรษฐกิจเป็นหลัก ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของ Khoo, McDonald, Voigt-Graf, and Hugo (2007) และ Williams (2007) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานจากประเทศกำลังพัฒนาไปยังประเทศพัฒนาแล้ว พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงาน คือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจเป็นหลักเช่นเดียวกัน

ในขณะเดียวกัน มีผลการศึกษาถึงรูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานในประเทศต่างๆ ที่พบว่านายหน้าแรงงานเป็นหนึ่งในตัวแสดงที่สำคัญของกระบวนการดังกล่าว เช่น จากการศึกษาของ Cornelius and Tsuda (2002) ที่ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบระบบการจัดหาแรงงานต่างด้าวเพื่อนำมาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมของนครซานดิอาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา และนิคมอุตสาหกรรมมิตตาซูตะ ประเทศญี่ปุ่น ล้วนแต่ต้องพึ่งพาบริการของนายหน้าและบริษัทจัดหางานในการจัดหาแรงงานอพยพเพื่อป้อนเข้าสู่โรงงานอุตสาหกรรม ผลการศึกษาของ Wee and

Sim (2003) ที่ระบุว่าบริษัทจัดหางาน และนักจัดหางาน (Recruiters) หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ นายหน้าแรงงาน ที่ได้รับอนุญาตจากทางการมีบทบาทสำคัญในการจัดส่งแรงงานสตรีชาวฟิลิปปินส์ให้เข้าไปทำงานเป็นแม่บ้านในฮ่องกง และในการศึกษาเดียวกันยังชี้ว่ากระบวนการจัดส่งแรงงานสตรีไร้ฝีมือชาวอินโดนีเซียไปทำงานในประเทศมาเลเซียและสิงคโปร์ มีนายหน้าแรงงานทั้งชาวอินโดนีเซียในถิ่นต้นทาง และชาวมาเลเซียและสิงคโปร์ในถิ่นปลายทาง เป็นผู้ชักนำ นำพา และดำเนินการหาที่พักและที่ทำงานให้อย่างมีระบบ ผลการศึกษาของ Minghuan (2004) ที่ชี้ว่าในกระบวนการคัดเลือกคนงานเข้าทำงานในเขตอุตสาหกรรมฟูเจียน (Fujian Industrial Area) ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้ที่มีบทบาทในการดำเนินการดังกล่าว คือ นายหน้าแรงงาน ทั้งที่ทำงานประจำกับบริษัทจัดหางานและนายหน้าแรงงานอิสระ ตลอดจนผลการศึกษาของ Castles (2006) เกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานไร้ฝีมือจากยุโรปตะวันออกไปทำงานในยุโรปตะวันตกในระบบชั่วคราว หรือแรงงานอาคันตุกะ (Guest-Worker) ที่ผ่านระบบนายหน้าในการจัดหาแรงงาน รวมไปถึงการศึกษาของธนพฤษ์ ชามะรัตน์ (2554) ที่ชี้ว่านายหน้าแรงงานอีสานในประเทศไทย ได้ใช้ความเข้มแข็งของเครือข่ายทางสังคมในการดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ โดยความเข้มของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานได้รับอิทธิพลทางตรงจากองค์ประกอบอายุและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ผลงานการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ จำนวนเพื่อนบ้านที่เคยไปทำงานต่างประเทศ ระยะเวลาการทำงานเป็นนายหน้าแรงงาน โอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ อายุ และจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่เคยไปทำงานต่างประเทศ เป็นต้น ผลการศึกษาวิจัยเหล่านี้ ชี้ให้เห็นว่าปรากฏการณ์ของการย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ เกิดขึ้นในทุกภูมิภาคของโลกไม่ใช่เฉพาะในประเทศไทยเท่านั้น อีกทั้งยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในบทบาทของนายหน้าแรงงานในบริบทของสังคมที่แตกต่างกัน ทั้งนี้สามารถนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยการใช้เป็นกรอบในการอภิปรายเปรียบเทียบบทบาทและปฏิบัติการทางสังคม ในการจัดส่งแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ ที่แม้ว่าจะไม่ใช่การจัดส่งแรงงานผ่านระบบปกติก็ตาม แต่ในภาคปฏิบัติการจัดหาสถานที่เรียนและการเข้าถึงตำแหน่งงานในขณะเรียน ก็มีลักษณะเช่นเดียวกับการจัดหางานแฝง ซึ่งนับเป็นอันตรายต่อแรงงานไทยที่ไม่ควรมองข้าม เนื่องจากว่ายังไม่มีความคุ้มครองดูแลได้อย่างแท้จริง

จากที่กล่าวมาในข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าในการที่จะทำความเข้าใจความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย จำเป็นที่ต้องใช้แนวคิดที่เหมาะสมในการพิจารณา นั่นคือ แนวคิดเครือข่ายทางสังคม ซึ่งมีฐานคิดว่า ในเครือข่ายสังคมประกอบไปด้วยบุคคลหรือตัวแสดง (Actor) ที่มีความสัมพันธ์ (Relation) กัน ตามบทบาทหรือหน้าที่ของแต่ละคนหรือคู่ความสัมพันธ์มีอยู่ ซึ่งแต่ละคนนั้นมีได้มีเพียงบทบาทเดียว หากแต่มีหลายบทบาทที่จะต้องสวมในชีวิตประจำวัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเครือข่ายสังคม บางครั้งอาจเป็นไปตามทฤษฎีของการแลกเปลี่ยน เพราะบุคคลไม่เพียงแต่ทำตามบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังในสังคม

หรือตามบรรทัดฐานที่ได้รับการถ่ายทอดมาเท่านั้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ต่างเป็นปัจเจกบุคคลยังขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างคู่ความสัมพันธ์ (Boissevain, 1974; Ritzer, 1992; Wasserman and Faust, 1999; Kilduff and Tsai, 2003)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดในเรื่องเครือข่ายทางสังคมที่เน้นการดำรงอยู่ของสายใยความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relation Web) ระหว่างบุคคล มาเป็นหลักในการพัฒนากอบแนวคิดการวิจัย โดยวางกรอบการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคมในทางสังคมวิทยาจะเน้นที่ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลที่อยู่ในเครือข่ายสังคมว่า จะส่งผลต่อพฤติกรรมซึ่งกันและกันอย่างไร ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยเรื่องรูปแบบและลักษณะของเครือข่ายสังคมมาอธิบายพฤติกรรมของบุคคลด้วย ในเรื่องนี้ Wasserman and Faust (1999) ได้อาศัยแนวคิดของ Boissevain (1974) พัฒนามาเป็นกรอบในการศึกษาวิเคราะห์เครือข่ายสังคม โดยแบ่งเป็น 4 ประเด็น ดังต่อไปนี้ (Wasserman and Faust, 1999; ดุษฎี อายุวัฒน์ และชนพฤกษ์ ชามะรัตน์, 2557)

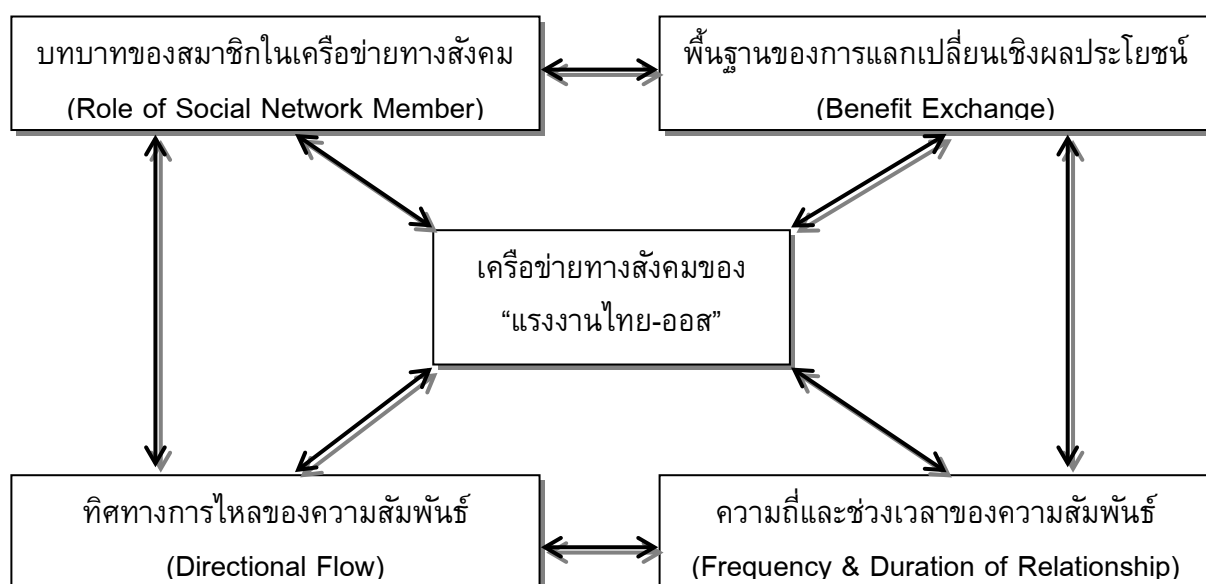
ประเด็นแรก เป็นการพิจารณาบทบาทของสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม (Role of Social Network Member) อันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดรูปแบบความสัมพันธ์อันหลากหลาย (Multiplicity) ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีบทบาท (Role Theory) เนื่องจากในเครือข่ายทางสังคมนั้น จะประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตามบทบาทหรือหน้าที่ บุคคลแต่ละคนนั้นมีได้มีเพียงบทบาทเดียว หากแต่มีหลายบทบาทที่จะต้องแสดงในแต่ละวัน ดังนั้นบุคคลสองคนอาจมีความสัมพันธ์กันได้ ทั้งในบทบาทเดียว หรือหลายบทบาทประกอบกัน เรียกว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงเดี่ยว (Uniplex or Single-Relation) และความสัมพันธ์เชิงซ้อน (Multiplex or Multi-Relation) ตามลำดับ ซึ่งบทบาทแต่ละบทบาทจะมีปทัสถาน และความคาดหวัง เป็นตัวชี้นำแนวทางพฤติกรรมที่จะปฏิบัติต่อกัน

ประเด็นที่สอง เป็นการพิจารณาพื้นฐานความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมที่ตามปกติเป็นไปตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Ritzer, 1992; Wasserman and Faust, 1999; ดุษฎี อายุวัฒน์ และชนพฤกษ์ ชามะรัตน์, 2557) โดยเชื่อว่าความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลในเครือข่ายทางสังคมมักตั้งบนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์ (Benefit Exchange or Transactional Contact) เนื่องจากบุคคลไม่เพียงแต่ทำตามบทบาทหน้าที่ตามปทัสถาน ที่ได้รับการถ่ายทอดมาเท่านั้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยังขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการรับรู้และตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างคู่ความสัมพันธ์ ทั้งในด้านวัตถุ เช่น เงินทอง สิ่งของ และทางด้านจิตใจ เช่น ความช่วยเหลือที่ก่อให้เกิดบุญคุณที่ต้องมีการตอบแทนกันในภายภาคหน้า ความชื่นชมและนับถือส่วนตัว โดยที่ตัวบุคคลเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองเองในการที่จะเลือก หรือมีพฤติกรรมอย่างไร หรือแลกเปลี่ยนอะไรกับอีกบุคคลหนึ่ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมหรือความพอใจส่วนตัว

ประเด็นที่สาม เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ (Directional Flow) อันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เท่าเทียมกันและไม่เท่าเทียมกัน เนื่องจากความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคล ที่วางอยู่บนพื้นฐานการแลกเปลี่ยนนั้น สามารถก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทั้งแบบร่วมมือกัน (Cooperative) และแบบแข่งขันกัน (Competitive) นำมาซึ่งการแลกเปลี่ยนที่สมดุล (Balance Reciprocity) และไม่สมดุลกัน (Negative Reciprocity) ในที่นี้หมายถึงการได้รับผลประโยชน์จากกันและกัน ทั้งในลักษณะที่เท่าเทียมกันและไม่เท่าเทียมกัน โดยฝ่ายหนึ่งอาจได้รับมากกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง

ในประเด็นสุดท้าย เป็นการพิจารณาเรื่องของความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ (Frequency and Duration of Relationship) ถือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ โดยเฉพาะความผูกพันและความมีอิทธิพลต่อกันและกันในด้านพฤติกรรม กล่าวคือ ยิ่งบุคคลมีความสัมพันธ์กับอีกบุคคลหนึ่งบ่อยครั้งและมีระยะเวลาของการรู้จักกันนานเพียงใด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคน จะมีอิทธิพลกำหนดพฤติกรรมของกันและกันมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากว่ามีความผูกพันมาก แต่ความถี่ของความสัมพันธ์อย่างเดียวนั้น ก็ไม่ได้หมายความว่า จะเพียงพอที่จะทำนายอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ จำเป็นต้องมีปัจจัยด้านระยะเวลาและบทบาทของความสัมพันธ์ด้วย

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Research Conceptual Framework)

1.7 ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) เพื่อมุ่งศึกษารูปแบบห่วงโซการย้ายถิ่น และเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย (แรงงานไทย-ออส) โดยเฉพาะประเด็นกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคม ลักษณะของเครือข่ายทางสังคม ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคม และบทบาทของเครือข่ายทางสังคมที่มีต่อการดำรงชีพของแรงงานไทย-ออส โดยมีรายละเอียดของระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1.7.1 หน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis)

ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ (1) ระดับปัจเจกบุคคล (Individual) ที่แรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย หรือแรงงานไทย-ออส เพื่อใช้ในการพิจารณาความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคม และบทบาทของเครือข่ายทางสังคมที่มีต่อการดำรงชีพในฐานะปัจเจกบุคคล และ (2) ระดับกลุ่ม (Collective) ที่เป็นเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย หรือแรงงานไทย-ออส เพื่อพิจารณาลักษณะของเครือข่ายทางสังคม ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคม และบทบาทของเครือข่ายทางสังคมที่มีต่อการดำรงชีพ

1.7.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย หรือแรงงานไทย-ออส ที่ทำงานในนครซิดนีย์ ประเทศออสเตรเลีย จำนวน 18 ราย ทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยวิธีบอกต่อ (Snowball Technique) โดยมีเกณฑ์ (Criteria) ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย (1) เป็นแรงงานนักเรียนไทยที่เข้าประเทศออสเตรเลียผ่านวีซ่านักเรียนเท่านั้น (2) เป็นแรงงานนักเรียนไทยที่เรียนหนังสือและทำงานในประเทศออสเตรเลียมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน และ (3) เป็นแรงงานนักเรียนไทยที่ยังไม่ได้สิทธิการเป็นพลเมืองออสเตรเลียอย่างสมบูรณ์

สำหรับเหตุผลของการเลือกใช้วิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยวิธีบอกต่อนี้ เนื่องจากเป็นการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีความเหมาะสมกับการศึกษาเครือข่ายทางสังคม เพราะช่วยให้ผู้วิจัยมองเห็นภาพการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส โดยตรง อีกทั้งยังช่วยให้ผู้วิจัยสามารถตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับระหว่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละคนได้อีกด้วย นอกจากนี้ การเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยวิธีการนี้ ยังนับว่ามีความเหมาะสมต่อการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม (Social Network Analysis: SNA) อีกด้วย (Wasserman and Faust, 1999; De Jong, 2008; คุชฎี อายุวัฒน์ และธนพฤกษ์ ชามะรัตน์, 2557)

1.7.3 พื้นที่ในการวิจัย

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาในนครซิดนีย์ ประเทศออสเตรเลีย ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานไทย-ออสทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก

1.7.4 วิธีการและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ (Interview) ร่วมกับการสังเกต (Observation) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

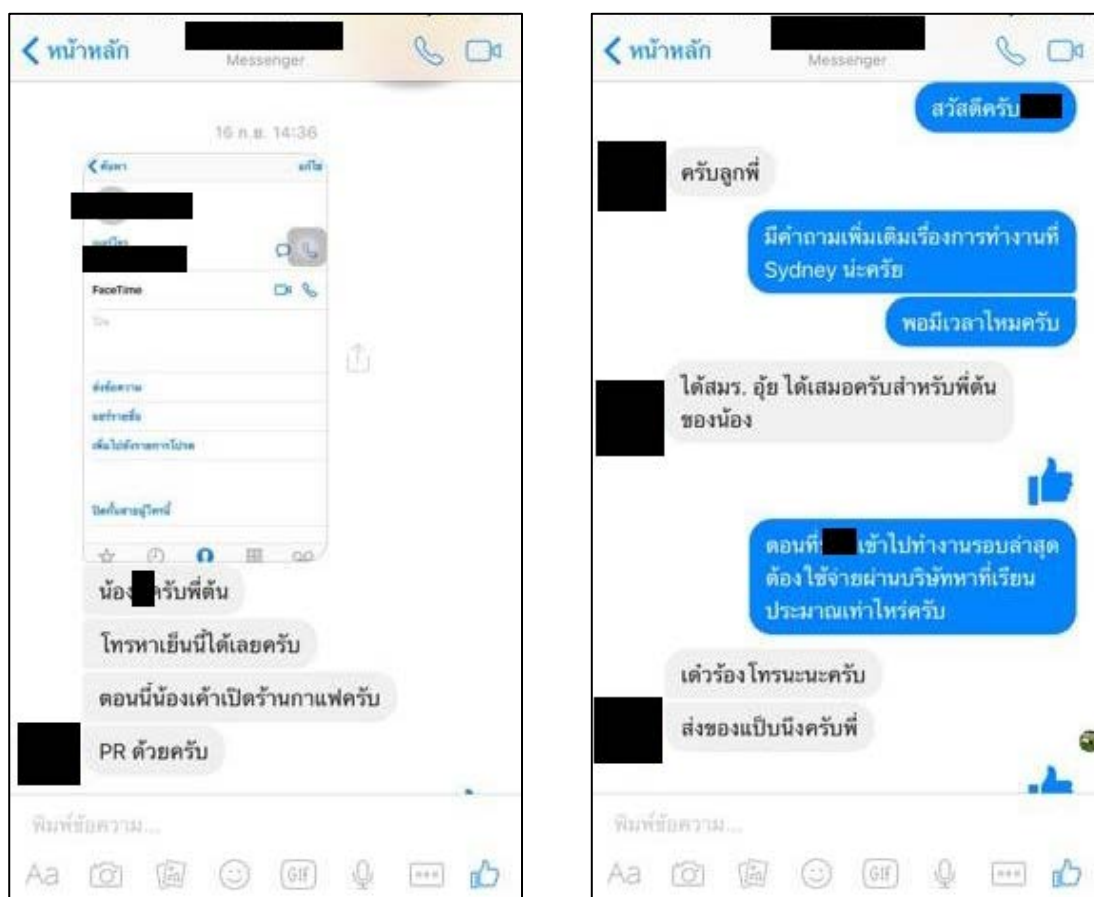
(1) การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์รายบุคคลกับแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย (แรงงานไทย-ออส) โดยมีแนวทางการสัมภาษณ์ (Interview Guideline) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สำหรับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง ทั้งนี้ ก่อนการเก็บข้อมูลได้ประสานงานไปยังกลุ่มเป้าหมาย ผ่านการสื่อสารออนไลน์ เช่น การสนทนาผ่านโปรแกรม Facebook Messenger การโทรศัพท์ผ่านโปรแกรม Line หรือโปรแกรม We Chat หรือโปรแกรม Skype การประสานข้อมูลผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ Facebook เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลกับแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย (แรงงานไทย-ออส) เพื่อทำการนัดหมายสัมภาษณ์ผ่านทางช่องทางดังกล่าวต่อไป ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม 2559 – พฤศจิกายน 2560 รวมระยะเวลา 17 เดือน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังมีโอกาสได้เดินทางไปยังประเทศออสเตรเลีย เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายทางสังคมระหว่างวันที่ 12 - 17 เมษายน 2560 อีกด้วย

ในการเริ่มต้นเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้แนะนำตัวต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมทั้งแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงผลที่จะได้จากการวิจัย เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเข้าใจและทราบถึงเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ พร้อมให้คำรับรองว่าจะมีการเก็บข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายอย่างเป็นความลับ และนำข้อมูลไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น จากนั้นจึงเริ่มทำความคุ้นเคยด้วยการสอบถามในเรื่องทั่วไป ที่ไม่สร้างความอึดอัดแก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ไม่รีบเร่งรัดเข้าสู่คำถามที่เจาะลึก แต่จะปล่อยให้การสนทนาชักถามดำเนินไปอย่างเป็นธรรมชาติ พร้อมกับสังเกตอาการปฏิกิริยาของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผ่านทางสีหน้า และน้ำเสียง (กรณีสัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม Line, We Chat และ Skype) และถ้อยคำ (กรณีสัมภาษณ์ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ Facebook) พยายามสร้างความไว้วางใจและความคุ้นเคยให้เกิดขึ้น จนกระทั่งแน่ใจและเข้าใจทั้งสองฝ่ายจึงขออนุญาตสัมภาษณ์ จากนั้นจึงทำการสัมภาษณ์ตามเครื่องมือการวิจัยที่กล่าวถึงแล้วในข้างต้น โดยพยายามให้การสัมภาษณ์ไม่เป็นการมาจนเกินไปนักแต่ให้อยู่ในรูปของการสนทนา เนื่องจากการพูดคุยสนทนาตามธรรมชาตินั้น ทำให้ช่วยเพิ่มเติมข้อมูลที่ได้มาจากวิธีการอื่นๆ ได้ดีขึ้น ตลอดจนตรวจสอบความเป็นจริงของข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมาก่อน และทำให้ได้สังเกต สีหน้า ท่าทาง อันแสดงออกถึงอารมณ์ร่วมของผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ไม่ได้แสดงออกมาด้วยคำพูดอีกด้วย (ชาย โพธิ์สิตา, 2547)

นอกจากนี้ในระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยพยายามระมัดระวังกิริยาท่าทางและการแสดงออก โดยใช้คำพูดที่ให้การยอมรับ ให้เกียรติ และมีความจริงใจอย่างเสมอดันเสมอปลาย พร้อมกับสังเกตอาการปฏิกิริยาของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ หากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกิดความเบื่อหน่ายหรือ

แสดงท่าทางว่ามีความเบื่อหน่าย ผู้วิจัยก็จะชวนคุยเรื่องอื่นที่น่าสนใจ เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวที่สนใจในแง่มุมต่างๆ จนกว่าจะประเมินได้ว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญพร้อมที่จะให้ข้อมูลต่อจึงจะเริ่มเข้าสู่คำถามต่อไป กระทั่งเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ โดยในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งจะใช้เวลาประมาณ 10 – 30 นาที ตามแต่สภาพเงื่อนไขของผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละคน ยกเว้นการสัมภาษณ์แบบต่อหน้า ณ ประเทศออสเตรเลีย จะใช้เวลายาวนานกว่า คือ ประมาณ 45 – 70 นาที ก่อนสิ้นสุดการสัมภาษณ์ผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะทำการตกลงร่วมกันในการนัดสัมภาษณ์ครั้งต่อไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสะดวกและความยินยอมของผู้ให้ข้อมูลสำคัญจนกระทั่งสิ้นสุดการวิจัย

ทั้งนี้ หน้าจอการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญผ่านโปรแกรมสนทนาออนไลน์ข้างต้น มีตัวอย่างดังแสดงในภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 ตัวอย่างการสัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม Facebook Messenger
(Screen Capture โดยชนพฤกษ์ ชามะรัตน์)

เมื่อเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สอบถามรายชื่อเพื่อนที่เป็นแรงงานไทย-ออส ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผ่านการสัมภาษณ์แล้ว ซึ่งคาดว่าจะเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ โดยขอให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผ่านการสัมภาษณ์แล้ว แนะนำเพื่อนแรงงานไทย-ออส ที่ตนเองรู้จักเพื่อทำการสัมภาษณ์เป็นรายต่อไป

(2) การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม เพื่อทำความเข้าใจลักษณะธรรมชาติและขอบเขตของการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของปรากฏการณ์ทางสังคมและพฤติกรรมของบุคคล (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2551) โดยผู้วิจัยดำเนินการระหว่างที่เดินทางไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ในนครซิดนีย์ ประเทศออสเตรเลีย ระหว่างวันที่ 12 - 17 เมษายน 2560 และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการพบปะสังสรรค์และแข่งขันฟุตบอลของนักเรียนไทยในออสเตรเลีย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การจดบันทึกสนาม (Field Note) บันทึกภาพและเสียงการสนทนา โดยได้ขออนุญาตกับผู้เกี่ยวข้องก่อนทุกครั้ง หากได้รับอนุญาตจึงจะทำการบันทึกภาพและเสียงการสนทนา แต่หากไม่ได้รับอนุญาต จึงใช้วิธีการจดบันทึก และทุกวันที่มีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม ผู้วิจัยจะทำการเรียบเรียงและบรรณาธิกรณข้อมูลในช่วงเย็นของวันที่เก็บข้อมูลทันที เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งนี้ ในการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมที่กล่าวถึงในข้างต้นมี

สำหรับการตรวจสอบความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ของข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการไตรภาคี แบบต่างแหล่งข้อมูล (Data Source Triangulation) กระทำโดยการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลในหลายแหล่งข้อมูลกระจายกันไปตามพื้นที่ทำงานในนครซิดนีย์ และประเภทของงานที่แรงงานไทย-ออสปฏิบัติอยู่ โดยมีการตรวจสอบความถูกต้องหลายครั้งในแต่ละวันของการเก็บข้อมูล มีการสอบถามข้อมูลด้วยการถามคำถามเดิมในเวลาที่แตกต่างกัน การปรับคำถามใหม่ในระหว่างการสัมภาษณ์ และการสมมติเหตุการณ์ที่ยังไม่เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงทรรศนะของตนเองมากที่สุด การตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับระหว่างแรงงานไทย-ออสผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีการบอกต่อกัน รวมทั้งตรวจสอบจากบันทึกภาคสนามแบบวันต่อวัน เพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนของข้อมูล การสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา จนแน่ใจว่าข้อมูลที่ได้มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ (Creswell and Clark, 2007; สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2550)

1.7.5 การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยเริ่มด้วยการตรวจสอบข้อมูลที่ได้ทุกวัน เพื่อที่จะได้ทราบว่า มีประเด็นใดที่ยังตกหล่นและต้องมีการเพิ่มเติมบ้าง และเมื่อทำการตรวจสอบข้อมูลแล้ว จึงทำการจัดระบบของข้อมูลด้วยการจำแนก และจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นที่ศึกษา หลังจากนั้นจึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลในแต่ละประเด็นและหาข้อสรุป โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก มาจัดระเบียบทางกายภาพของข้อมูล ได้แก่ การถอดเทปบันทึกเสียงและบรรณาธิกรณ

ข้อมูลจากบันทึกสนาม (Field Note) แล้วจัดพิมพ์ข้อมูลลงเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม Microsoft Word จากนั้นจึงโอนข้อมูล (Assigning) เข้าสู่โปรแกรม ATLAS.ti ซึ่งเป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Computer-Assisted Qualitative Data Analysis) ที่ทำงานได้ดีในระบบปฏิบัติการ Windows และสามารถรองรับข้อมูลภาษาไทยผ่านโปรแกรมประมวลผลคำ (Word Processing) โดยทำการให้หมายเลขบรรทัดข้อมูล คัดเลือกข้อความสำคัญ (Quotations) ลงรหัสข้อมูล (Coding) และจัดหมวดหมู่และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ (Networking) นำไปสู่การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อแยกแยะตีความ เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์และแบบแผนในปรากฏการณ์ เพื่อสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2550) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภูมิหลัง ลักษณะการทำงาน ตลอดจนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคม ลักษณะของเครือข่ายทางสังคม บทบาทของเครือข่ายทางสังคมต่อการดำรงชีพของแรงงานไทย-ออส

นอกจากนี้ ในส่วนของการวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายของแรงงานไทย-ออส ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม (Social Network Analysis) โดยใช้โปรแกรม UCInet ซึ่งเป็นโปรแกรมที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคมขนาดใหญ่ สามารถสร้างแบบจำลองเครือข่ายเสมือนจริงผ่านรหัสของโปรแกรมได้โดยตรง อีกทั้งยังสามารถถ่ายโอนข้อมูลเพื่อเขียนภาพจำลองเครือข่ายร่วมกับโปรแกรม Netdraw ได้อีกด้วย (De Nooy, Batagelj, and Mrvar, 2005) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากการจับคู่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคน ก่อนใช้คำสั่งของโปรแกรมเพื่อให้เห็นผลความสัมพันธ์ออกมา จากนั้นจึงทำการแสดงผลลัพธ์เป็นภาพจำลองเครือข่ายทางสังคมผ่านโปรแกรม Netdraw

1.7.6 การนำเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Analytical Description) ซึ่งเป็นการบรรยายอธิบายข้อเท็จจริง ตลอดจนนำเสนอข้อมูลตามกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อให้เข้าใจถึงลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมดังกล่าว โดยอาศัยกรอบการวิเคราะห์ของ Wasserman and Faust (1999) ในสี่ประเด็น ประกอบด้วย บทบาทของสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม (Role of Social Network Member) พื้นฐานของการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์ (Benefit Exchange) ทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ (Directional Flow) และความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ (Frequency and Duration of Relationship) ทั้งนี้ เพื่อให้มีความชัดเจนมากขึ้น ผู้วิจัยจึงใช้แผนภาพ (Diagrams) และรูปภาพ (Pictures) ประกอบในการนำเสนอด้วย

อนึ่ง เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางของกรอบจริยธรรมการวิจัย ชื่อของแรงงานไทย-ออส ที่ใช้ในการนำเสนอล้วนเป็นชื่อสมมติทั้งสิ้น

SOCIAL NETWORK OF THAI STUDENT-LABOURERS IN AUSTRALIA

Thanapauge Chamaratana

Dr., Lecturer, Department of Social Development, the Faculty of Humanities and Social Sciences,
Khon Kaen University, Thailand, thanacha@kku.ac.th

*Corresponding Author

Abstract

Labour migration is one of the major issues of this century. Nowadays around 192 million people work outside their country of birth, about three percent of the world's population. This rapidly increasing phenomenon is examined in a large number of studies on migration. However, most of these studies focus on experiences and practicalities of migrants at the place of destination. In this study, I provide insight into the other issue of the migration study by investigating the background and relationship in the social network of specific Thai migrant labourer in the name of "Thai-Aus" who are studying and working in Australia. I aim to contribute to the understanding of the social network composition of Thai Migrant Labourers in Australia and to analyse relationships within this network. Data were collected via in-depth interviews as well as by participatory and non-participatory observations with 18 key informants as Thai labourers-"Thai-Aus" who are working in Sydney, Australia. Data analysis was contents analysis by the program of ATLAS.ti and social network analysis by the program of Ucinet and Netdraw. The results of the study indicated that social network of "Thai-Aus" was informal. The process of social network construction started with personal relationships and common experiences. The characteristics of the relationship in network as multi-relations on common goal, base on benefit exchange, cooperation and competition relation, and the duration of relationship was based on personal relations.

Keyword: Thai-Aus, Social Network, Migrant Labour Network, Working Abroad of Thai Labourers, Thailand

1. INTRODUCTION

Thai labourers' migration to work in foreign countries is a phenomenon that took place over three decades ago. Nevertheless, labourers still continuously migrate to foreign countries today. This is reflected by the number of labourers overseas including job seekers who have been registered to work abroad according to the Ministry of Labour's regulations. The number amounts to hundreds of thousands each year (Chamaratana et.al, 2010; Ayuwat and Chamaratana, 2013). Legal migration of Thai labourers to work abroad is categorized into 5 patterns, namely, employment companies send the labourers, the Department of Employment send the labourers, job seekers contact the work place themselves, employers in Thailand take their employees to work abroad, and employers in Thailand take their employees to work as apprentice abroad (Thailand Overseas Employment Administration, 2015).

However, migration innovations occur and are concealed in different actions in the present migration process of Thai labourers. For instance, Thais get married with foreigners to acquire the rights to move with their spouses, some Thais go to work through the work and travel agencies, or the former Thai labourers'

migration have been modified such as Thai students' working part-time. The last example has become a gap for the business of taking middle-class and educated people to work abroad. This includes new labourers who desire to seek new experiences overseas and work in developed countries where high education institutions exist in a great number. Their stay is legal owing to their studentship in an institution. They also have the right to work part-time before they finally mingle with the system until they become full-time workers.

Such cases happen among Thai students in Australia until the term Thai-Aus labourers emerged. Thai-Aus labourers are Thai student labourers in Australia who used the channel of education to go to Australia through the process of academic institution locating. Then they started to work part-time at low-end categories such as cleaning, back-yard services (dish washing and kitchen cleaning). Many chose to stop studying and work full-time in order to save money for paying back the charge to the broker or agency that sent them there. It is obvious that these cases are illegal. These labourers will not be covered by any welfare or protected under any legal labour protection. It may also lead to problems for themselves. The scope of the Ministry of Labour's protection of overseas labourers will not apply in such cases (Thailand Overseas Employment Administration, 2015) because of their visa status as "student" as opposed to "migrating labourer".

However, when considering the phenomenon discussed above, I found that the Thai-Aus labourers have come up with a strategy to eliminate the problems there. They utilize the social network among Thai people in Australia, especially Thai friends who chat online or Cyber space to support and assist each other (Chanarnupap, 2013). Thus, if we are able to understand their social network, we should be able to understand the roles, relationships, and influences of the social network on their work for happy living of Thai students working abroad. Another body of knowledge would be obtained that could be proposed as a policy to efficiently and legally assist and protect Thai students in the future.

By significant of problem above, this research was aimed at studying the social network of Thai-Aus labourers in the aspect of the roles of social network members, benefit exchange or transactional contact, directional flow, and frequency and duration of relationships.

2. RESEARCH CONCEPTUAL FRAMEWORK AND METHODOLOGY

2.1 Research Conceptual Framework

In order to understand social network relationships of Thai-Aus labourers, it was necessary to apply an appropriate concept, i.e., the social network concept, which has an assumption that the social network consists of persons or actors who are related with one another according to the roles or functions of each individual or partners. Each person does not take only one role but many in the daily life. The relation among people in the social network may follow the Exchange Theory because a person does not only act according to his role, expected social function or according to the transferred standard; but relation among individuals also depends on perception and decision for exchange between the pair (Boissevain, 1974; Ritzer, 1992; Wasserman and Faust, 1999; Kilduff and Tsai, 2003; De Jong, 2008).

It can be said that the social network concept focuses on the presence of social relation web among individuals which extends and covers all of the society. The analysis of social network in terms of sociology, on the contrary, focuses on social relation among individuals in the social network, to see if and how this influences the behaviours expressed to others. The patterns and characteristics of the social network must be used to explain an individual's behaviours. In this respect, Wasserman and Faust (1999) applied the concept of Boissevain (1974) to develop the framework for studying and analyzing the social network by dividing into 4 issues (Ritzer, 1992; Wasserman and Faust, 1999) as follows:

The first issue: The roles of social network members were considered. They are the factors behind multiplicity of relations, which can be explained by the Role Theory. A social network consists of individuals who have relationships with one another according to their roles or functions. Each person does not have only one role but many roles to act each day. Therefore, two persons can have relationships both in one role or many roles, which can be referred to as Uniplex or Single-Relation and Multiplex or Multi-Relation, respectively. The role of each case will have the norms or expectation as the lead for behaviours acted towards one another.

The second issue: The basis of relationships in the social network was considered. This usually was hidden in the Exchange Theory. It was believed that social relation among individuals in the social network is based on the Benefit Exchange or Transactional Contact. An individual does not act his role or does according to

the norm being transferred to him, but the relation also depends on perception and decision to exchange between the related pair in terms of materials such as money and things, of the mind such as assistance that brings about indebtedness to be returned in the future, or personal admiration and respect. The person would decide what to select, what behavior, what to exchange with the other through consideration of appropriateness and satisfaction obtained from the exchange.

The third issue: The directional flow was the factor causing social relation which could have equal and unequal characteristics since social relationship among individuals on the exchange basis can result in cooperative and competitive relationship and bring about balance reciprocity as well as negative reciprocity. Here, it means obtaining benefits from each other both equally and unequally with one party obtaining more than the other.

The final issue: The frequency and duration of relationship was the factor leading to quality of relation, especially the attachment and influence on one another in terms of behaviors. In other words, when a person is frequently related to the other and the duration of relation is long, then the relation between the two will influence and establish the behaviors between each other owing to a lot of attachments. However, frequency of relation is not only sufficient to predict the influence of personal relation or individual relation. There must be the factors of time and roles of relation, too.

From the four analyses, we developed the research conceptual framework as shown in Figure 1.

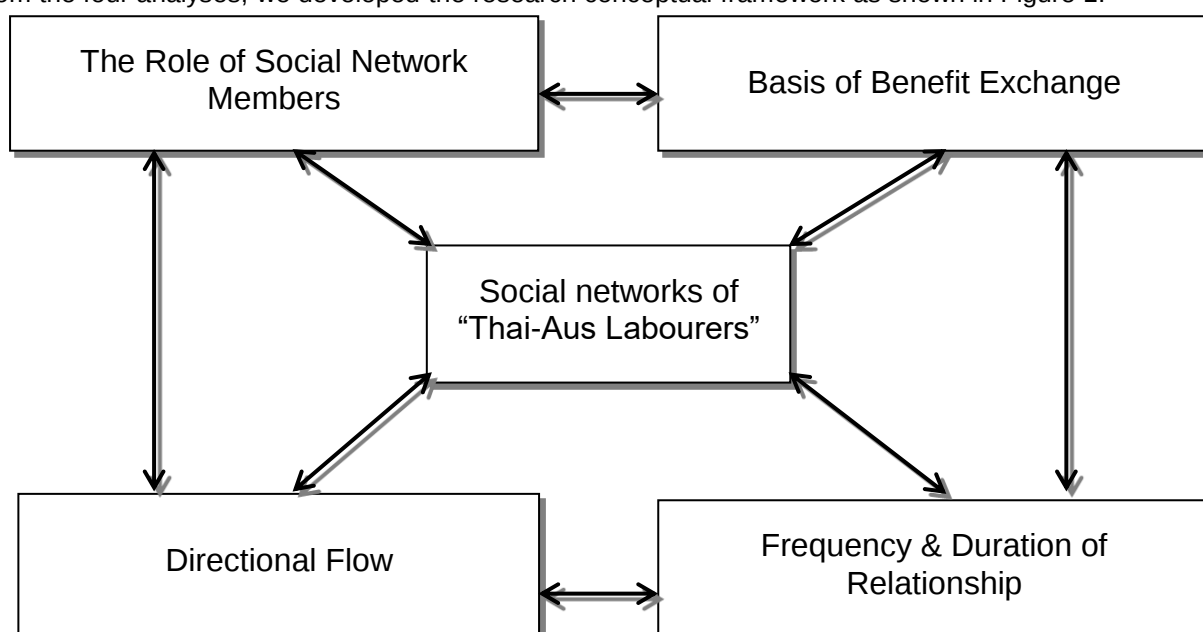


Figure 1 Research Conceptual Framework

2.2 Research Methodology

The qualitative research method was used to study the social network of Thai student labourers in Australia, with the analysis unit at the individual level. The data was collected by means of the in-depth interview with 18 key informants who were Thai-Aus labourers working in Sydney, Australia, where a lot of Thai-Aus labourers work. The selection of these informants was by the Snowball Technique.

Data collection was performed by the researcher. Prior to the interview, the target group was contacted through online communication such as We Chat and Skype. Coordination was done through the Facebook, an online social network, to make request for data collection from Thai-Aus labourers and the appointment for the interview was made. At the beginning of data collection or the interview, the researcher introduced himself to each key informant and explained the research objectives including the results to be obtained to make the informant understand and know the purpose of the research. Confidentiality of the information obtained from the interview was promised, and the researcher informed the informant that the data would be used for the research study only. Then general conversation was conducted for familiarizing oneself with the interviewee so that uneasiness would be eliminated. The researcher did not haste to reach the in-depth questions, but allowed the question-answer part to be natural. The reaction of each informant was observed

through facial expression and sound (the case of interview through We Chat and Skype) and wording (the case of interview through Facebook). The researcher tried to build rapport and familiarity until being certain of the conditions before asking to interview. The interview then began following the basis of the research explained above. The interview was smoothly conducted without being too formal and was in the form of conversation since natural conversation would add to more information. The accuracy of information was then checked. The expression, posture, and revelation of emotion of the interviewee, which were not expressed by words, were observed (Chai Potisita, 2004).

After each interview, the researcher asked for the names of the informant's friends who were also Thai-Aus labourers and could be one of the next major informants.

The Data Source Triangulation technique was applied to test the validity and reliability of the qualitative data, by interviewing informants of multiple and distributed sources and types of jobs of Thai-Aus labourers around the city of Sydney. Validity was tested many times on the data collection day. The data was rechecked by using the same question but at different times by modifying the questions during the interview and supposing an event that has not occurred. This elicited a lot of attitudes from the major informants. Rechecking of data which could be related among the informants and checking daily field records prevented discrepancies. Conclusion was achieved in the form of induction, the content of which was checked by experts until it was certain that the obtained data was valid and reliable (Creswell and Clark, 2007; Somsak Srisantisuk, 2007).

Analyses and computation of research data began by checking the daily obtained data in order to see if any points were missing and needed to be added. Following this, the data was categorized according to the studied topics. Then each topic or category was analyzed and compared with other data so that conclusion could be drawn. The in-depth data was physically organized by means of transcribing the sound records and editing the field note data. Next, the data was printed on the computer using the Microsoft Word programme and assigned to the ATLAS.ti programme with line numbers. Quotations were selected and coded before categorizing and networking prior to content analysis for distinguishing, interpreting, comparing, finding relations and patterns of the phenomena in order to draw conclusion and induction (Somsak Srisantisuk, 2007) of those points related to backgrounds, work characteristics, and social networks of Thai-Aus labourers.

In addition, the researcher applied the Social Network Analysis (SNA) in analyzing the relationships under the social networks of Thai-Aus labourers. This was achieved by the UCInet programme which is appropriate for analyzing large social networks. A model of a virtual social network could be created through the programme code. Moreover, the data could be transferred to the Netdraw programme to draw the network model (De Nooy, Batagelj, and Mrvar, 2005). Data analyses began from pairing the relationships among all Thai-Aus labourers before using the programme order to demonstrate the relation results. Finally the outcome in the form of social network model was illustrated by the Netdraw programme.

In order to conform to the frame of reference of research ethics, the names of Thai-Aus labourers and locations were pseudonyms.

3. WHO IS “THAI-AUS” LABOURERS?

From the interview with the 18 Thai-Aus labourers who were student labourers working in Sydney, I found that the 10 males and 8 females were from 24 to 37 years of age. Ten came from the Northeast, 6 from the Central and 2 from the North. They still held their visa status as students in the vocational training and general English courses. Five were still studying English whereas 13 were studying towards a Diploma of Business and Diploma of Tourism. Their studies were like a 'mystic symbol' protecting them as a 'student'. In reality, they only studied for 2 to 3 days a week and the studies were not very serious. As far as their educational backgrounds are concerned, I found most of the Thai-Aus labourers completed their bachelor's degree from a university in Thailand in different fields such as education, management science, community development, agriculture. Only two finished the high vocational education in business administration (accounting). Most of the group travelled to Australia through the education service agencies followed by networks such as relatives and friends. The expense in this respect amounted to between 100,000 – 300,000 baht. Those who travelled through the education service agencies, in particular, paid for the service to obtain visa and admission from the language school or college at the rate higher than 200,000 baht.

4. SOCIAL NETWORK CONSTRUCTION OF “THAI-AUS” LABOURERS

From the interview with the 18 Thai-Aus labourers, four steps were found in their social network constructing process; Personal Relationship and Common Experiences, Exchange Interactions, Coordination of Benefits,

and Expansion of Social Networks.

Step 1 Personal Relationship and Common Experiences

Social network forming started from personal relation or acquaintance since they were in Thailand. In general, the labourers used to be friends or study in the same institution in Thailand. The second case was kinship. Only 3 cases knew each other in Australia. Social relation grew in Australia from contact through online social network such as Facebook, which brought them to join in small-circle social activities, especially individual social activities like short trips or meals, merit making at the Thai temple in Sydney. These activities developed with time until a network was formed in order to exchange information concerning employment, advice on living abroad, and personal resources. For those who had known each other before, the relationship already grew at a certain level. When joining into a social network, it was a loose network based on personal relation and common experience. Most Thai-Aus labourers stated that they formed a network in order to maintain personal relation, especially needs for friends to consult in terms of overseas problems, living, and adjustment, which were admitted by many to be very difficult. They revealed that at the beginning they had a lot of problems because they missed their home and were not able to communicate effectively with local people. Therefore, Thai friends were very important.

At the beginning of social network forming of Thai-Aus labourers, only 3-4 members initiated the network with one person acting as the broker or the centre of the network and coordinated other members via social activities. Some also used job activities as part of relation knitting. Both types of activities could be operated separately or in parallel without taking any clear pattern or formality.

Step 2 Exchange Interactions

Later, there began to be exchange of interactions among the sub-networks of Thai-Aus labourers with 3-4 members. Usually, they exchanged information and resources for living in Australia, such as where to buy cheap food, Thai grocery stores and employment information of each member. Some worked at the same place. Some persuaded a friend to substitute a labourer who quitted to another job. Some assisted others in their studies. Since their status was still "student" in Australia, they had to attend class 2-3 days a week and had to take tests. Therefore, studying was still important in order to maintain the status and visa and hence they would be able to work part-time. Therefore, these Thai-Aus labourers regularly helped each other in tutoring for the examinations.

During this step, the role of 'broker' of each small network who helped coordinate other members through social activities, work activities, and learning activities became intense. In terms of work, Thai-Aus broker started to acquire a role in job seeking for network members and giving consultation in overseas living. These brokers acted as the 'leader' of the network, but still were equal in other status. As regards learning, it depends on the capabilities of a member in the network who was able to explain or 'teach the friends. However, some assisted by exchanging learning resources such as lending language practice CD or introducing websites that assist in learning.

Step 3 Coordination of Benefits

Generally speaking, Thai-Aus labourers usually joined together in a sub-network group. Some case, after getting acquainted, asked a friend to come and stay in the same apartment. We could find 5 to 8 persons living in the same apartment unit. They did this for economic reason, for the rental was very high when compared to baht currency. Living together meant there were social activities and the relation became closely knitted. Some persuaded friends to work together. In some network with many members, negotiation for a job became easier. For instance, a cleaning job usually relies on temporary labour such as Thai-Aus labourers. The wage was on an hourly basis, and there was no need for employers to take responsibility over social welfare. Therefore, Thai-Aus labourers usually received calls for labour. If a network was capable to submit sufficient labour as a team, the employer found it more convenient for not having to contact many groups. This was the background of team working to 'be employed' case by case and added earnings to the regular job of each person.

During this step, the sub-network 'broker's' role to coordinate members through social activities and job activities became intense. Important activities found in some sub-network included 'job taking' as discussed earlier. The Thai-Aus labourer broker coordinated directly with the employer, making his or her role as the network leader become prominent. However, Thai-Aus broker still maintained his or her status as a member in the group, not as an important centre of the network. In this respect, the broker used acceptance from other network members to judge his or her group status. This is in accordance with Thai practices in which a person does not normally express himself as being superior than others. Thais respect people who 'act'

rather than 'talk'. Therefore, Thai-Aus brokers were usually respected as the network representatives from the members.

Step 4 Expansion of Social Networks

The final step of social network forming of Thai-Aus labourers was the horizontal extension of the network. Such extension was done through personal relation of Thai-Aus labourers with introduction from network brokers. For example, we can quote the case of "Phan", "Thiep", "Chay", Klaui", and "Dech", Thai-Aus labourers and brokers of sub-networks. The five of them were close ever since the beginning when they came to "study and work" in Australia and had been here for 3-5 years. They all know well what to do in overseas living. The connection to a member of the friend's sub-network was simple. "Phan", an important broker, knew "Oil" via introduction by "Dech", a Thai-Aus broker. "Leng", another Thai-Aus labourer knew "Klaui", a Thai-Aus broker through "Chay", another Thai-Aus broker. These two examples were network forming through the brokers of sub-networks. There often was exchange of interactions hidden in relation knitting such as exchange of job information, exchange of jobs, and personal assistance, etc.

In this step, the roles of 'brokers' of the networks were clear as the connector to broaden the social network. This is referred to as the knitting of networks through the "broker" process, which finally leads to personal "acquaintance".

However, even though the social network of Thai-Aus labourers expanded from sub-networks with 3-5 members through their brokers until the networks became large, the strength of the network which relied on the ties among Thai-Aus labourers could not be considered high because the ties were based on 'acquaintance' only. Therefore, the image of the large network was only a loose network.

The in-depth interview of the 18 Thai-Aus labourers revealed the knitting of various types of relations which formed into social networks. The model showing the relation of social network could be drawn based on the knitting arising from interactions among the labourers as shown in Figure 1.

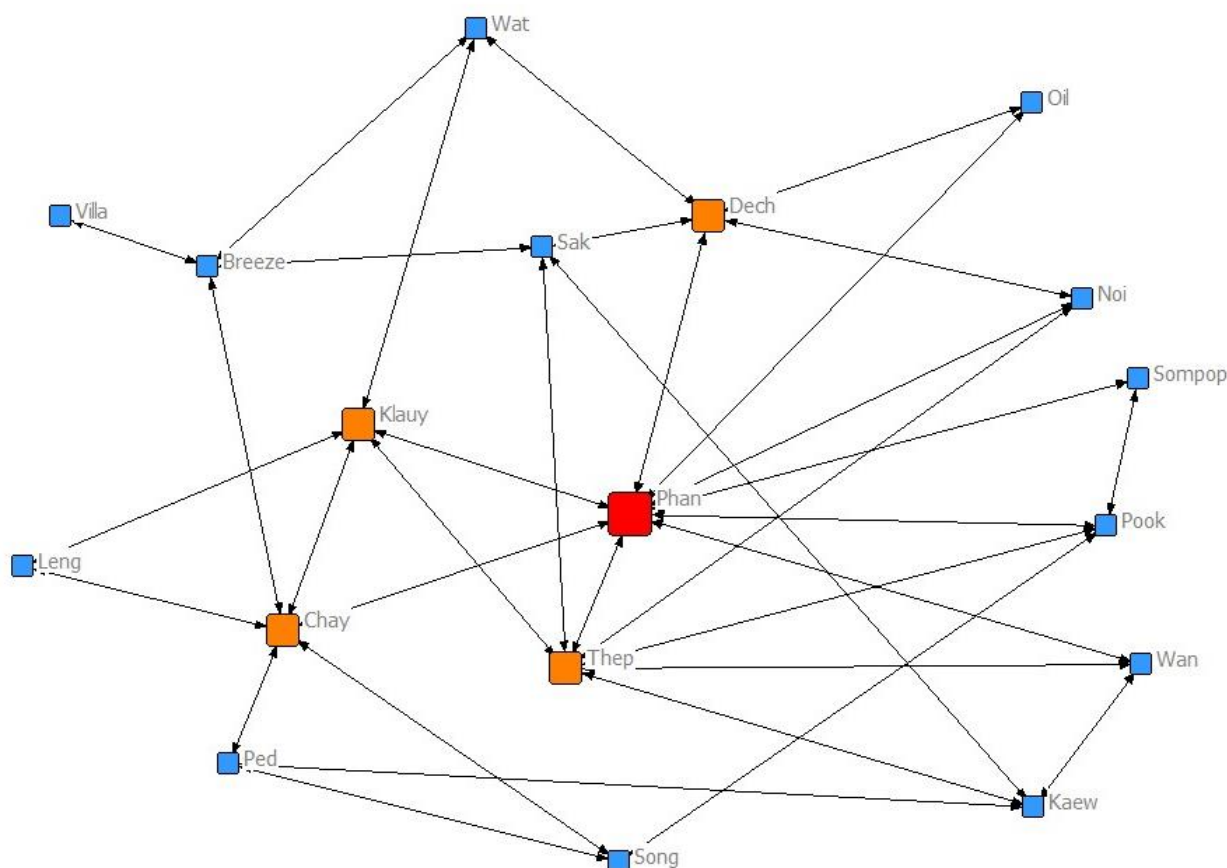


Figure 1 Model of Relationships of Thai-Aus Labourer Informants

From Figure 1, we can see that the social network of Thai-Aus labourers completely links internally. "Phan", a Thai-Aus labourer with experience in entering Australia three times is the center of the network. When we consider relation pairs, I found 9 persons related to "Phan", showing the greatest density of relation in this social network. Also, half of the Thai-Aus labourers related to "Phan" interact with the center persons of sub-networks with 5-7 other interacting persons. There are the sub-networks of "Thep", "Chay", "Klaui", and "Dech. It should be noted that in each sub-network, most do not relate to each other, except the pair of "Chay" and "Klaui".

In addition, the social networks of Thai-Aus labourers were one-mode networks, which measured the level of the pair of actors, or between actors of pair to pair (Wasserman and Faust, 1999) both in the large networks or sub-networks. Another important characteristic was the connected network with coverage over all of the large social network (Wasserman and Faust, 1999), with the Thai-Aus labourer broker as the link between sub-networks.

However, the Thai-Aus labourer broker who was the link between sub-networks was not the cut point of the social network, which, if missing, the sub-networks would not be made disconnected (Wasserman and Faust, 1999). For example, in the case of a sub-network with "Thep" as the broker who linked to another sub-network. If "Thep" was missing, there would still be other members who had relation and link. This shows there were various links covering members of the network who were able to link within the network without having to depend on any particular Thai-Aus labourer. This reflects the strength knitted by the social network of Thai-Aus labourers. Exception was for the case of "Sompop", the only network member with a risk to be cut off if there was no centre like "Phan". The reason behind this was that "Sompop" just arrived to study and work in Australia 2-3 months ago and had no chance as yet to build relationship with other members.

4. RELATIONSHIPS IN "THAI-AUS" NETWORK

When analyzing the relationship within the social network framework of Wasserman & Faust (1999) in four issues I found the following details:

Roles of Social Network Members

The roles taken by the members of both the large social network and sub-networks of Thai-Aus labourers were categorized as the Bi-Relation Roles with the foundation on the network knitting and roles in social activities and job activities. The intensity of roles became clear in sub-networks with a Thai-Aus broker at the centre who acted as the representative in coordinating a job with employers in Sydney. The broker also assisted other Thai-Aus labourers in personal matters as well as work. These brokers behaved themselves like other members, and did not act outstandingly. This complies with Thai practices in general – Thai people do not like to be superior than the others, but appreciate people who "act instead of talk". Thus, the Thai-Aus brokers were well accepted and respected as the network representatives from members. Besides, Thai-Aus brokers allowed members to perform their roles to the fullest extent in social and work activities, for example, having other Thai-Aus members lead in social activities of the group, or giving the role in helping other members of the large network which was connected from another sub-network. Such practices of Thai-Aus brokers resulted in respect and friendship in the network.

Relationship Foundation Based on the Exchange Theory

The roles of Thai-Aus labourers, especially in accessibility to employment sources through a personal network, led to a working network. Although most Thai-Aus labourers stated that network forming was based on personal relationship, when we considered it in depth, there was the inherent benefit rational. In order to obtain access to another job besides what one applied through the agency, it was necessary to coordinate with Thai student friend or other Thai-Aus labourers. Therefore, Thai-Aus labourers must attempt to know others, maintain the relationship, and build a social network for their employment. It became necessary to exchange benefits which could be in the form of information, for example, information related to vacant position, joining in group employment, which could be hidden in activities, coordination in doing a job, exchanging jobs. Benefits could also be in the form of money, entertainment activities, or things. This correlates to the assumption of the Exchange Theory, which says that an action between persons is done based on response, considered from reward and punishment or satisfaction and dissatisfaction. The exchange interaction could be considered from the greatest satisfaction (profit) after an action (investment). The action or return from another person brings much satisfaction to the agent (Ritzer, 1992; Chamaratana et.al, 2010). In other words, Thai-Aus labourers joined into networks to maintain personal relation and provide benefits to Thai-Aus friends with expectation of benefits in return from the Thai-Aus labourer friends and achieve the aim of employment.

Directional Flow of Relationships

The exchange of benefits in the context of Thai-Aus labourers could be equal and unequal. For instance, Thai-Aus labourers might return the broker friend by swapping equal working hours, which was considered 'Balance Reciprocity'. On the other hand, a Thai-Aus labourer might pay back the broker friend who worked for him by sharing the wage based on the hours substituted. However, when the latter case helped the broker by replacing him at the job, the return was only a meal treat. When comparing the returns in this case, we can see that they were not equal and was considered 'Negative Reciprocity'. When the value of the return to the exchange pair was accepted, we see that the 'amount' in the exchange was not more important than the 'values' of the exchange. Moreover, the system of values in unequal exchange of benefits also means satisfaction in exchanging. The Thai-Aus labourer who gave willingly yielded to the directional flow of relation towards the exchange partner. This also depended on the personal ties between both exchangers and the conditions of power relation of the pair. For instance, the Thai-Aus labourer broker who was very important like "Phan" had the image of being the broker of brokers in the social network even though he behaved simply like other members. "Phan" received respect from member friends in the network. Therefore, if he wanted assistance from any member, he would receive it without having to agree on what return should be given to the exchange partner. The latter would willingly help because of personal reason and satisfaction.

Frequency and Duration of Relationship

The frequency and duration of relationship are the factors leading to the quality of relation in the form of intersected relationship. Likewise, the frequency of relationship results from intersected relationship. Ties and influences on each other in behaviours depend on the frequency of meeting and relation and the length of time of relation. The more a person has relation with another person frequently and the longer the duration of knowing, the relation between these two persons will influence the behaviours against each other more, owing to ties. However, the frequency of relation only is not enough to predict the influence of relation between persons or their behaviours (Wasserman and Faust, 1999). Similarly, in the case of Thai-Aus labourers, even though some worked in the same company or the same team, it did not mean that the two were tied together or the friend had an influence on the other's behaviours. In the opposite, one of them was close and tied to another Thai-Aus labourer who used to work together and moved away or completed his education and returned to Thailand. Therefore, it could be said that the duration of relation of Thai-Aus labourers influenced the levels of ties and behaviours more than the frequency of relation and meeting. However, some Thai-Aus labourers who had long relationship with another Thai-Aus labourer, especially the one who used to be a schoolmate, did not tie to each other much. This could be because the former had new experiences and met people in different situations, resulting in the pair role not complying with the theory.

5. CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS

From above, it can be concluded that the general characteristics of the social network of Thai-Au labourers could be classified into 3 types: one-mode network, connected network, and informal network. The social network forming of Thai-Aus labourers started from acquaintance from Thailand. When they migrated to live in Australia, they expanded their relation through social activities in a small circle as friends who assisted each other and shared resources together. This relationship developed and formed into a loose social network which was a sub-network with 3-5 members. Then the exchange interaction took place and finally the social network expanded by upgrading to a large network. But there was still a loose network through Thai-Aus brokers of each sub-network. The relation within the social network of Thai-Aus labourers was intersected. Even though there was a common objective, the relationship was based on exchange of benefits. Even though there was personal relation that could be seen from the outside, the directional flow of relation of Thai-Aus labourers were both in the pattern of receiving and giving of benefits between a pair of exchanging labourers. The exchange could be equal and unequal with personal reason or satisfaction in order to maintain relation among the members in the network. The duration of relation of Thai-Aus labourers depended on the most part on personal relation.

From the study, it can be seen that social networks that were formed loosely by Thai-Aus labourers and their cooperation in working informally would be difficult to manage and assist when problems arose in employment in Australia. The status of work of Thai-Aus labourers was not under the labour law since they entered Australia as 'students, not as 'migrating labourers'. However, the relationship knitted within their social network could naturally assist and support them. In addition, accessibility to employment through an academic institution by a private agency in Thailand could not be considered job finding and hence the Thai-Aus labourers could not be legally protected.

From the information above, I propose recommendations in terms of policy to the Ministry of Labour and Ministry of Foreign Affairs to strictly observe the operations of the agencies that locate academic institutions for Thai persons with a hidden purpose of job placement. These agencies also charge per head cost at the rate up to 200,000 baht, which is very high without any law to support the labourers or students. These Thai-Aus labourers are under risk. The mechanism of Thai-Aus labourers' social networks should be supported and developed until they become able to efficiently assist themselves. The networks could be strengthened by providing them knowledge related to employment abroad. Protection of Thai-Aus labourers should be developed that would be in accordance with the context of the country of destination so that these labourers would be sufficiently protected as Thai people.

6. ACKNOWLEDGEMENTS

This research was granted monetary support for the study from the Research Group on Wellbeing and Sustainable Development (WeSD), Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University.

REFERENCE LIST

- Potisita, Chai. (2004). **Sciences and Arts of Qualitative Research**. Nakhon Pathom: The Social and Demographic Research Institute, Mahidol University.
- Srisantisuk, Somsak. (2007). **Social Sciences Research Methods: Quantitative and Qualitative Studies Approaches**. 7th ed. Khon Kaen: Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University.
- Thailand Overseas Employment Administration Office. (2015). **"Statistics of Thai Laborers Abroad"**. Retrieved April 2, 2015, from: <http://www.overseas.doe.go.th>.
- Ayuwat, Dusadee and Chamaratana, Thanapauge. (2013). The Role of Labour Broker Networks in Setting the Price of Working Abroad for Thai Migrant Workers. **Asia-Pacific Population Journal**, 28(2) December 2013: 51-68.
- Boissevain, Jeremy. (1974). **Friends of Friends: Network, Manipulators and Coalitions**. Oxford: Basil Blackwell.
- Chanarnupap, Sansanee. (2013). From 'Overseas Student' to 'Immigrant': Thai Skilled Migration to Australia. **Kasetsart Journal (Social Science)**, 34(2013): 514 – 524.
- Chamaratana, Thanapauge; Ayuwat, Dusadee; Knippenberg, Luuk; and De Jong, Edwin. (2010). Connecting the Disconnected: Background, practices and motives of labour brokers in Isan, Thailand - an explorative study. **The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences**, 5(5) November 2010: 359 - 372.
- Creswell, J.W. and Plano-Clark, V.L. (2007). **Design and Conducting Mixed Methods Research**. New York: SAGE.
- De Jong, Edwin. (2008). **Living with the Death: The Economics of Culture in the Torajan Highlands, Indonesia**. Nijmegen: CIDIN.
- De Nooy, Wouter; Batagelj, Vladimir and Mrvar, Andrej. (2005). **Exploratory Social Network Analysis with Pajek**. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kilduff, Martin and Tsai, Wenpin. (2003). **Social Networks and Organizations**. London: SAGE Publication.
- Neuman, W. Lawrence. (2004). **Basic of Social Research: Qualitative and Quantitative Approaches**. Boston: Pearson Education, Inc.
- Ritzer, George. (1992). **Sociological Theory**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Tamas, Kristof and Joakim, Palme. (2006). **Globalization Migration Regimes: New Challenges to Transnational Cooperation**. Stockholm: Athenaeum Press.
- Wasserman, Stanley and Faust, Katherine. (1999). **Social Network Analysis: Methods and Applications**. 4th ed. New York: Cambridge University Press.

บทที่ 2

บริบทและวิวัฒนาการการย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส

ภายหลังจากทำการวิจัยกับแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย หรือแรงงานไทย-ออส ที่ทำงานในนครซิดนีย์ ประเทศออสเตรเลีย รวม 18 ราย โดยกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพดังที่กล่าวถึงแล้วในบทที่ผ่านมา ในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อแรกที่มุ่งศึกษาบริบทและวิวัฒนาการการย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยไปยังประเทศออสเตรเลีย โดยมีลำดับการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

2.1 บริบททั่วไปของแรงงานไทย-ออส

2.2 วิวัฒนาการการย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส

2.1 บริบททั่วไปของแรงงานไทย-ออส

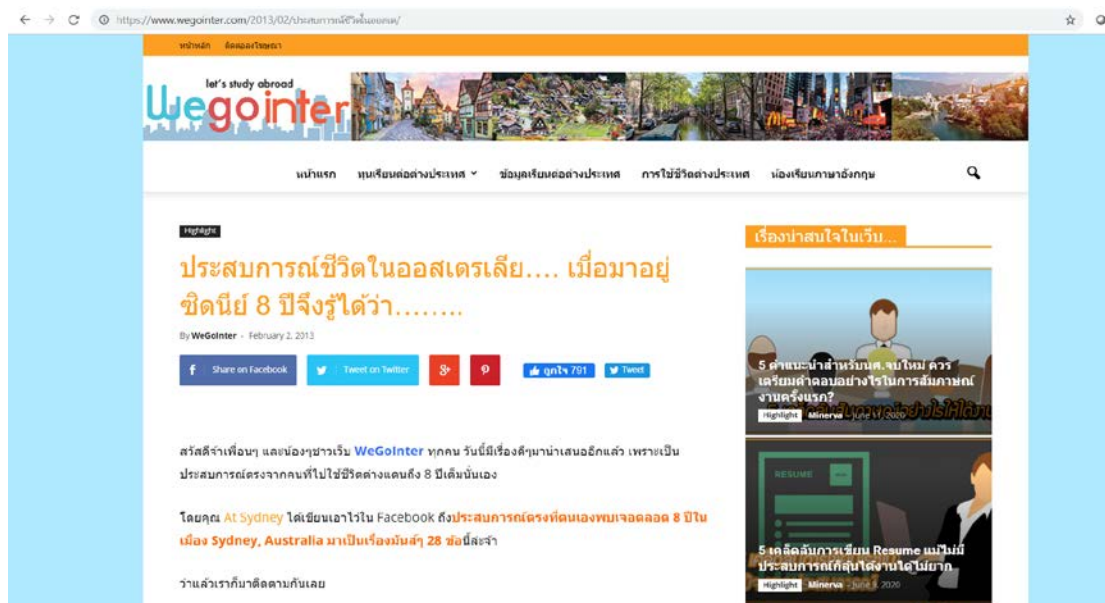
ในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส มีความจำเป็นต้องทำความรู้จักกับบริบททั่วไปของแรงงานนักเรียนไทยเหล่านี้ เพื่อให้เห็นภาพตัวตนของแรงงานไทย-ออส

จากการสัมภาษณ์แรงงานไทย-ออสทั้ง 18 คน พบว่าเป็นแรงงานชาย จำนวน 10 คน และหญิง จำนวน 8 คน มีอายุระหว่าง 24 – 37 ปี ภูมิลำเนาส่วนใหญ่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 10 คน รองลงมา คือ ภาคกลาง 6 คน และภาคเหนือ 2 คน โดยทั้งหมดยังมีสถานะเป็นนักเรียน (Student) ตามหนังสืออนุญาตเข้าเมือง (VISA) โดยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาแบบฝึกอาชีพหรืออาชีวศึกษา (Vocational Training or Education) และการเรียนภาษาอังกฤษ (General English Course) โดยมีแรงงานไทย-ออส 5 คนที่ยังเรียนภาษาอยู่ ส่วนอีก 13 คน กำลังเรียนประกาศนียบัตรธุรกิจ (Diploma of Business) และประกาศนียบัตรการท่องเที่ยว (Diploma of Tourism) ซึ่งเป็นเหมือน “ยันต์กันผี” ในการรักษาสถานะ “นักเรียน” ของตนเองไว้ เพราะในการเรียนจริงๆ ส่วนใหญ่จะเรียนแค่สัปดาห์ละ 2 - 3 วัน และเป็นไปอย่างไม่จริงจังเท่าใดนัก ด้านภูมิหลังทางการศึกษา พบว่า แรงงานไทย-ออสเกือบทั้งหมดสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีจากสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ในหลากหลายสาขา เช่น ครุศาสตร์ วิทยาการจัดการ พัฒนาชุมชน เกษตรศาสตร์ เป็นต้น และมีเพียง 2 คนเท่านั้นที่สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสาขาบริหารธุรกิจ (การบัญชี) แต่ก็มีหนึ่งรายที่ก่อนตัดสินใจย้ายมาออสเตรเลียกำลังเรียนในระดับปริญญาตรี นั้นสะท้อนว่าแรงงานไทย-ออส เกือบทั้งหมดมีความรู้พอสมควร ไม่เหมือนแรงงานย้ายถิ่นทั่วไปที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่าระดับอุดมศึกษา

สำหรับวิธีการเดินทางย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออสกลุ่มนี้ ส่วนใหญ่เดินทางผ่านบริษัท บริการจัดหาสถานศึกษา รองลงมา คือ ผ่านเครือข่ายทางสังคม เช่น ญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง โดยมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางอยู่ระหว่าง 100,000 – 300,000 บาท โดยเฉพาะผู้ที่เดินทางผ่าน บริษัทบริการจัดหาสถานศึกษา จะเสียค่าใช้จ่ายในส่วนของการบริการเพื่อให้ได้เอกสารอนุญาต เข้าเมืองและสถานที่เรียนภาษาและวิทยาลัยเพื่อเรียนประกาศนียบัตรสูงกว่าสองแสนบาทเลยทีเดียว

สำหรับประเด็นในเรื่องของค่าใช้จ่ายผ่านบริษัทบริการจัดหาสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับประเภทของใบอนุญาตเข้าเมือง (วีซ่า) ประเภทนักเรียน และระดับการศึกษา โดยแรงงานไทย-ออสแต่ละคนจะมีระยะเวลาที่รับอนุญาตให้อยู่ศึกษาเล่าเรียนแตกต่างกัน โดยทั่วไปจะมีเวลาประมาณ 2-3 ปี รวมเวลาเรียนภาษาใน 6 เดือนแรก โดยรวมค่าดำเนินการเรื่องวีซ่าและค่าเล่าเรียนไว้แล้ว แต่ไม่รวมค่ากินอยู่และที่พัก ทั้งนี้ หากไม่สามารถสำเร็จการศึกษาตามที่กำหนด ผู้เรียนต้องชำระค่าเรียนเพิ่มเติมเอง ยกตัวอย่างในกรณีของ “ปาน” ชายหนุ่มจากนครราชสีมาที่เข้าๆ ออกๆ ออสเตรเลียในฐานะนักเรียนถึงสามรอบ โดยในครั้งล่าสุด เขาต้องจ่ายค่าบริการแก่บริษัทบริการจัดหาสถานศึกษาเป็นจำนวนเงินถึง 270,000 บาท แลกกับวีซ่านักเรียนในระยะเวลา 3 ปี 6 เดือน เพื่อศึกษาในระดับปริญญาตรี (Bachelor) โดยเขาใช้เวลา 6 เดือนแรกกับการเรียนภาษา ณ โรงเรียนสอนภาษาเอกชนแห่งหนึ่งในนครซิดนีย์ เพื่อเตรียมเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยในระดับปริญญาตรี แต่เมื่อทดสอบภาษาอังกฤษเขากลับไม่ผ่าน และต้องเรียนซ้ำในหลักสูตรระดับเดิม ซึ่งค่าใช้จ่ายในส่วนนี้เขาต้องเป็นผู้ชำระเอง

เมื่อพิจารณาในประเด็นครอบครัว พบว่าส่วนใหญ่มาจากครอบครัวชนชั้นกลาง โดยพ่อแม่เป็นข้าราชการ พ่อค้า และพนักงานบริษัทเอกชน มีเพียงรายเดียวที่ครอบครัวเป็นเกษตรกร แต่ก็มีสินทรัพย์ที่เป็นที่ดินหลายสิบลไร่ สะท้อนว่าแรงงานไทย-ออสเหล่านี้ไม่ได้มาจากครอบครัวที่ยากไร้จนต้องย้ายถิ่นมาเสี่ยงโชคทำงานในต่างแดนเช่นแรงงานไทยย้ายถิ่นในลักษณะอื่น ขณะเดียวกัน ผู้วิจัยก็พบว่าเกือบทั้งหมดยังเป็นโสด แต่ก็มีคู่รักทั้งที่อยู่ในถิ่นต้นทางอย่างประเทศไทย และที่มาอยู่ด้วยกันที่ออสเตรเลีย และทุกคนเป็นคนรุ่นใหม่ที่สามารถเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างสะดวกสบาย หลายคนทำงานให้กับเพจ/เว็บไซต์ออนไลน์ที่ช่วยเหลือคนไทยในออสเตรเลีย และมีหนึ่งรายที่เคยเขียนบทความเล่าประสบการณ์การทำงานในออสเตรเลียลงหนังสือพิมพ์ไทยในซิดนีย์ และเพจ/เว็บไซต์ออนไลน์สำหรับคนไทยในออสเตรเลียอีกด้วย โดยมีตัวอย่างภาพหน้าจอของเพจ/เว็บไซต์ออนไลน์ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ตัวอย่างหน้าจอเพจ/เว็บไซต์ออนไลน์สำหรับคนไทยในออสเตรเลีย
(Screen Capture โดยธนพฤกษ์ ชามะรัตน์)

สำหรับการทำงานในซิดนีย์ แรงงานไทย-ออสเกือบทั้งหมดตระหนักว่าเป็นงานรับจ้างที่ได้ค่าแรงคิดตามรายชั่วโมงและเป็นงานระดับล่างที่เน้นการใช้แรงงาน เช่น งานทำความสะอาด งานเสิร์ฟอาหาร งานขนย้าย งานรับจ้างทั่วไปใน Paddy Market ซึ่งเป็นแหล่งงานสำคัญของแรงงานข้ามชาติที่ไม่จำกัดเฉพาะแค่แรงงานไทย แต่ยังรวมไปถึงแรงงานจากชาติอื่นด้วย เช่น เวียดนาม ลาว ญีปุ่น อาร์เจนตินา ปารากวัย แต่แรงงานไทย-ออสมั่นใจว่าพวกเขาน่าจะเป็น “เบอร์ต้น” ในการเรียกใช้จากนายจ้างเพราะความขยัน อดทน และไม่มีปากเสียงของพวกตน ดังคำบอกเล่าของ “ชาย” ผู้ช่วยพ่อครัวที่ร้านอาหารไทยย่าน China Town ที่เล่าให้ฟังว่า

“...พวกเด็กไทยในตลาดแพดนี่มีพลังหลายก๊อกรับ ไม่รู้ไปเอาเรี่ยวเอาแรงมาจากไหน ใครจ้างอะไรทำหมด....เจ้านายผมที่ร้านชอบชมให้พวกเราฟังเสมอว่าคนไทยนี้ขยันขันแข็ง งานหนักไม่เกี่ยง เขาเลยชอบ ไม่เหมือนพวกละติน พวกนั้นอะอะอะไรเรียกร้องทุกอย่าง...” (สัมภาษณ์ “ชาย” ผ่านโปรแกรม We Chat เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2560)

ด้านการพักอาศัย แรงงานไทย-ออสส่วนใหญ่ยอมรับว่าพวกเขาจำเป็นต้อง “ซุกหัวนอน” ร่วมกับเพื่อนคนไทยด้วยกันและเพื่อนแรงงานจากชาติอื่น ผ่านการเช่าพื้นที่แบ่งในอพาร์ทเมนต์ ซึ่งถูกแบ่งซอยและกันพื้นที่ง่าย ๆ เช่น การแบ่งห้องนั่งเล่นให้เป็นห้องสำหรับอยู่อาศัยโดยมากผู้เช่าหลัก (Head Tenant) หรือเจ้าของห้อง (Landlord) จะใช้ฉากพลาสติกหรือ

ชั้นวางของกันให้เป็นห้องย่อย ๆ ซึ่งมีความกว้างประมาณ 1 – 1.5 เมตร โดยมีการปูพุกไว้บนพื้น และอาจมีชั้นวางของเล็ก ๆ เพื่อวางสัมภาระต่าง ๆ ทำให้ส่วนใหญ่พวกเขาต้องอยู่ร่วมกันนับสิบคน บางรายหนักถึงขั้นต้องนอนระเบียงซึ่งมีอัตราค่าเช่าถูกกว่าในห้องด้านใน ทำให้เกิดความไม่สะดวกสบายต่อการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น การใช้ห้องน้ำและการทำอาหาร โดยเฉพาะการทำอาหารไทยที่มีกลิ่นและควัน บางครั้งไปรบกวนเพื่อนร่วมห้องเป็นอย่างมาก อีกทั้งการอยู่ร่วมกันกับคนหมู่มากย่อมมีการกระทบกระทั่งจนนำไปสู่การทะเลาะเบาะแว้งกันหลายครั้งหลายครา แต่พวกเขาก็จำทนเพราะไม่สามารถไปเช่าห้องอยู่คนเดียวได้ ด้วยเหตุที่ค่าเช่าห้องพักในนครชนิดนี้นั้นสูงมาก เพราะขนาดพื้นที่แบ่งเช่าเมตรกว่า ๆ ดังกล่าว พวกเขาจึงต้องจ่ายค่าเช่าเฉลี่ย 120 – 200 ดอลลาร์ออสเตรเลีย (ประมาณ 2,400 – 4,000 บาท) ทั้งยังต้องจ่ายเป็นรายสัปดาห์ และที่สำคัญคือการต้องวางเงินมัดจำ (Bond) อีกประมาณ 500 – 1,000 ดอลลาร์ออสเตรเลีย (ประมาณ 10,000 – 20,000 บาท) เพื่อเป็นประกันหลักประกันว่าถ้าผู้เช่าสร้างความเสียหายแก่ที่พักอาศัย นอกเหนือจากการเสื่อมสภาพตามธรรมชาติแล้ว เจ้าของบ้านก็มีสิทธิที่จะใช้เงินมัดจำเพื่อซ่อมแซมสิ่งที่เสียหายหรือแตกหักเสียหายนั้น เรื่องนี้ “วัฒน์” เล่าประสบการณ์ให้ฟังว่า

“...เรื่องเงินบอนด์ก็เป็นอีกเรื่องที่เราปวดหัว เพราะมันอยู่กับหลายคน ที่นี่พอมีคนทำของเสียหาย ไม่รู้ใครทำ แต่ก็ต้องรับผิดชอบกันทั้งหมด ยิ่งถ้าใครเป็นคนเช่าหลัก ก็จะต้องโดน [Landlord – เจ้าของบ้าน] ค่าเสียหายเลยครับ เหมือนผมแหละ เสียเงินก็เสีย โดนค่าอีก ดีที่ฟังมันไม่ค่อยรู้เรื่อง [หัวเราะ]...”
(สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2560)

ทั้งนี้ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญข้างต้นสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูล สำคัญ	เพศ	อายุ	ภูมิลำเนา	การศึกษาเดิม	หลักสูตรที่เรียนปัจจุบัน
สอง	หญิง	26	อุดรธานี	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรธุรกิจ
เปิด	หญิง	25	สกลนคร	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรการ ท่องเที่ยว
แก้ว	หญิง	29	นครราชสีมา	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรธุรกิจ
หวาน	หญิง	26	ร้อยเอ็ด	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรการ ท่องเที่ยว
ศักดิ์	ชาย	24	อ่างทอง	ปริญญาตรี	เรียนภาษา
เทพ	ชาย	30	นครราชสีมา	ปริญญาตรี	เรียนภาษา
ชาย	ชาย	29	อุดรธานี	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรการ ท่องเที่ยว
ปาน	ชาย	30	นครราชสีมา	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรการ ท่องเที่ยว
เล้ง	ชาย	25	อุดรธานี	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรธุรกิจ
สมภพ	ชาย	26	ขอนแก่น	ปวส.	เรียนภาษา
น้อย	ชาย	26	หนองคาย	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรธุรกิจ
ออย	หญิง	29	ลพบุรี	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรธุรกิจ
กล้วย	หญิง	31	นนทบุรี	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรการ ท่องเที่ยว
วิลลา	หญิง	22	กรุงเทพฯ	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรธุรกิจ
บรีช	หญิง	23	กรุงเทพฯ	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรธุรกิจ
พุก	ชาย	37	ปทุมธานี	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรธุรกิจ
วัฒน์	ชาย	26	น่าน	ปวส.	เรียนภาษา
เดช	ชาย	29	แพร่	ปริญญาตรี	เรียนภาษา

หมายเหตุ : ชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญข้างต้นเป็นชื่อสมมติเพื่อใช้ในการนำเสนอเท่านั้น

อนึ่ง ภูมิหลังของแรงงานไทย-ออสผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 18 รายข้างต้น สามารถดูเพิ่มเติมได้ในภาคผนวก ข ทำयरายงานนี้

2.2 วิวัฒนาการการย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออสเตรเลีย

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าออสเตรเลียเป็นประเทศที่กำเนิดขึ้นจากการอพยพของผู้ย้ายถิ่นตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน หลังจากค้นพบทวีปออสเตรเลีย ระหว่าง ค.ศ. 1788–1848 อังกฤษซึ่งยึดครองออสเตรเลียในฐานะอาณานิคมได้ใช้ดินแดนนี้เป็นพื้นที่สำหรับกักกันนักโทษ ดังนั้น ผู้ตั้งถิ่นฐานในยุคแรกโดยมากจึงเป็นนักโทษและครอบครัวของทหารที่ถูกส่งมาจากประเทศเจ้าอาณานิคม กระทั่งถึงศตวรรษที่ 19 ได้เกิดปรากฏการณ์ตื่นทอง (Gold Rush) ทำให้ผู้คนที่มีใช้หนักโทษเริ่มอพยพโยกย้ายถิ่นฐาน แห่แหนเข้ามาในออสเตรเลียมากขึ้นเรื่อย ๆ (Australian Government, 2015 อ้างถึงในสร้อยมาศ รุ่งมณี, 2561) ต่อมาภายหลังการสถาปนาเครือรัฐออสเตรเลีย (Commonwealth of Australia) เมื่อวันที่ 1 มกราคม 1901 รัฐบาลออสเตรเลียได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับการอพยพโยกย้ายฉบับแรก โดยมีจุดประสงค์เพื่อจำกัดการอพยพย้ายถิ่นไว้เฉพาะชาวยุโรปโดยกำเนิดเพื่อที่จะสร้างออสเตรเลียให้เป็นดินแดนของคนผิวขาว (White Australia Policy) และลดการแข่งขันทางเศรษฐกิจระหว่างผู้ตั้งรกรากจากยุโรปกับผู้อพยพที่มาจากถิ่นอื่นโดยเฉพาะกลุ่มที่มาจากทวีปเอเชีย แต่ในที่สุดรัฐบาลออสเตรเลียก็จำเป็นต้องเปลี่ยนทิศทางและยกเลิกการจำกัดการย้ายถิ่นเมื่อสถานการณ์การเมืองโลกเปลี่ยนแปลงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ในปี 1949 ออสเตรเลียมีความจำเป็นในการพัฒนาอุตสาหกรรมและเพิ่มศักยภาพทางการทหาร จึงทำให้รัฐบาลเน้นรับผู้อพยพและผู้พลัดถิ่นหลังสงครามจากประเทศในทวีปยุโรป นอกจากนี้ในช่วงสงครามอินโดจีนรัฐบาลเริ่มคำนึงถึงผลประโยชน์ของออสเตรเลียที่จะก้าวขึ้นเป็นผู้นำในเอเชียแปซิฟิก และการยอมรับหลักการการรับผู้ลี้ภัยโดยไม่เลือกปฏิบัติ (Immigration without discrimination) ในปี 1973 (Jupp, 1995 อ้างถึงในสร้อยมาศ รุ่งมณี, 2561; สุทธิพร บุญมาก, 2556) จึงเกิดการไหลบ่าของผู้ย้ายถิ่นเข้าสู่ออสเตรเลียอีกระลอกรวมไปถึงผู้ย้ายถิ่นจากประเทศไทยด้วยเช่นกัน

2.2.1 การย้ายถิ่นของแรงงานไทยสู่ออสเตรเลียยุคบุกเบิก

เมื่อพิจารณาถึงที่มาที่ไปของการการย้ายถิ่นของแรงงานไทยสู่ประเทศออสเตรเลียจากคำบอกเล่าของชาวไทยที่พำนักอาศัยในในซิดนีย์รวมไปถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้รับข้อมูลต่อ ๆ กันมา ทำให้เชื่อได้ว่ากลุ่มคนไทยรุ่นบุกเบิกน่าจะเป็นกลุ่มผู้ย้ายถิ่นตามผู้ลี้ภัยชาวลาว เวียดนาม และกัมพูชา โดยในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สองต่อเนื่องมาถึงช่วงสงครามอินโดจีน ราวปี 1975 - 1997 รัฐบาลออสเตรเลียรับผู้ลี้ภัยมากกว่า 180,000 ราย ซึ่งผู้ย้ายถิ่นจากประเทศเหล่านี้จำนวนมากอาศัยอยู่ตามค่ายผู้ลี้ภัยบริเวณชายแดนไทยหรือเกิดที่ชายแดนไทยในระหว่างรอการอพยพไปประเทศที่สาม ทำให้พบว่าผู้ย้ายถิ่นไทยรุ่นแรก ๆ ในออสเตรเลียที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดชายแดนภาคอีสานบางส่วน และมีการย้ายถิ่นเข้ามายังออสเตรเลียพร้อมกับเครือญาติที่ลี้ภัยนั่นเอง รวมไปถึงกลุ่มคนไทยที่ต้องการหลบหนีจากความวุ่นวายทางการเมืองในประเทศไทยก็เป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่อาศัยออสเตรเลียเป็นแหล่งพักพิง

เมื่อพิจารณาข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติของรัฐบาลออสเตรเลีย พบว่าในปี 1986 ออสเตรเลียมีประชากรเชื้อชาติไทยเพียง 7,000 คน ซึ่งถือเป็นจำนวนกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีขนาดเล็กมาก ต่อมาในปี 2001 มีคนไทยอพยพในออสเตรเลีย 23,540 คน และในปี 2006 มีคนไทยอพยพเพิ่มขึ้นเป็น 30,560 คน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 29.8 จากปี 2001 โดยส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในรัฐนิวเซาท์เวลส์ โดยเฉพาะในเมืองซิดนีย์ ที่เป็นชุมชนคนไทยใหญ่ที่สุดในออสเตรเลีย อย่างไรก็ตามประชากรคนไทยมีการกระจายตัวอยู่โดยทั่วไปของเมืองต่างๆ (Multicultural Affairs Branch and the Program Statistics and Monitoring Section of the Department, 2006 อ้างถึงในสร้อยมาศ รุ่งมณี, 2561) จะเห็นได้ว่าการขยายตัวของจำนวนผู้ย้ายถิ่นคนไทยในช่วงสามสิบปีที่ผ่านมา มีจำนวนมากขึ้น โดยมากกว่าครึ่งของคนไทยย้ายถิ่นเป็นผู้หญิงที่แต่งงานกับผู้ชายออสเตรเลีย ทำให้ชุมชนคนไทยไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะในเมืองใหญ่อย่างซิดนีย์เหมือนกับผู้อพยพย้ายถิ่นชาติพันธุ์อื่น ๆ ที่ตั้งถิ่นฐานประกอบอาชีพในเมืองหลวงเป็นหลักเท่านั้น (New Migration Heritage Center, 2007 อ้างถึงในสุทธิพร บุญมาก, 2556)

ผู้วิจัยได้พบคนไทยผู้อาวุโสที่ย้ายถิ่นเข้ามาอยู่อาศัยในออสเตรเลียตั้งแต่ยุคแรก ๆ ของเปิดรับการย้ายถิ่น ราวปี 1973 ซึ่งขณะนั้นประชากรของออสเตรเลียเองก็ยังเบาบาง และกระบวนการให้สัญชาติของรัฐยังทำได้โดยง่าย เข้ามาทำงานครั้งแรกผ่านการชักชวนของนายจ้างชาวออสเตรเลียที่ไปทำงานที่เมืองไทย เมื่อย้ายกลับจึงได้ชักชวนให้เดินทางมาท่องเที่ยวในออสเตรเลีย แต่พอมาแล้วเกิดประทับใจในความสวยงามของบ้านเมือง ความสงบเรียบร้อย รวมไปถึงเงื่อนไขสำคัญคือเศรษฐกิจที่ตกต่ำและความวุ่นวายทางการเมืองในประเทศไทยขณะนั้น จึงตัดสินใจอยู่หางานทำต่อในเมืองซิดนีย์เพราะมีรายได้ดี อีกทั้งยังมีความยืดหยุ่นสูง เพราะงานที่ต้องการแรงงานนั้นมีมากกว่าแรงงานย้ายถิ่นเสียด้วยซ้ำ ดังนั้น จึงสามารถหางานทำและเปลี่ยนงานได้เรื่อย ๆ จนกว่าจะเจองานที่ชอบและเริ่มก่อร่างสร้างตัวผ่านการเป็นผู้ประกอบการเล็ก ๆ ซึ่งโดยมากมักเป็นการเปิดร้านอาหารไทย และนำไปสู่ลงหลักปักฐานในที่สุด ประกอบกับในยุคหนึ่งการได้สถานะพลเมืองยังไม่ยุ่งยากเช่นในปัจจุบัน เพราะเพียงมีงานที่เป็นหลักแหล่ง มีหลักฐานการจ่ายภาษีอย่างถูกต้อง มีประสบการณ์การใช้ชีวิตโดยไม่ได้กระทำความผิดกฎหมายออสเตรเลีย เมื่อไปยื่นสมัครขอสัญชาติก็ได้รับการพิจารณาแล้ว ดังคำบอกเล่าของ “ป่าน” ชายหนุ่มที่มีญาติเป็นคนไทยที่ย้ายถิ่นมาตั้งรกรากในซิดนีย์ตั้งแต่ช่วงทศวรรษ 1970 ที่เล่าให้ฟังว่า

“...ตอนผมมาซิดนีย์ครั้งแรกไปพักกับลุงที่แกย้ายมาช่วงตุลา 19 เพราะสมัยนั้นลุงแกขาลุยมาก เรียนมหาวิทยาลัยไม่จบ ที่บ้านเลยส่งออกนอกประเทศเหมือนผม [หัวเราะ] ตอนนั้นลุงเล่าให้ฟังว่าสมัยก่อนขอสัญชาติง่ายมาก แค่เตรียมเอกสารต่าง ๆ ให้พร้อม แล้วเอาไปยื่นกับเขต เขาสัมภาษณ์ รอฟruitประมาณสามเดือนก็ได้แล้ว เลยเป็นบุญให้ลูกหลานอย่างผมได้มาเมืองนอกกับเขาบ้าง [หัวเราะ] ...” (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 เมษายน 2560)

นอกจากกลุ่มผู้ย้ายถิ่นตามญาติพี่น้องที่ลี้ภัยสงครามและการเข้ามาลงหลักปักฐานผ่านการทำงานและสร้างเนื้อสร้างตัวของ “ผู้บุกเบิก” ในยุคแรกแล้ว ในช่วงเวลาต่อมาคือการขยายฐานการค้าของคนไทยทำให้ต้องการแรงงานที่จะมาเป็น “กำลังเสริม” ให้กับธุรกิจ โดยเฉพาะในธุรกิจร้านอาหารไทยที่เติบโตอย่างรวดเร็วในตลาดออสเตรเลีย รวมไปถึงการขยายตัวของเมืองและภาคอุตสาหกรรมในออสเตรเลียเองจึงเป็นที่ต้องการแรงงานระดับล่างจำนวนมากขึ้น จึงเป็นโอกาสที่ดีของคนไทย รวมไปถึงนักเรียนไทยในออสเตรเลียที่จะมีแหล่งงานรองรับมากยิ่งขึ้น

2.2.2 การย้ายถิ่นของแรงงานไทยสู่ออสเตรเลียยุค “ตื่นเงินดอลลาร์”

การย้ายถิ่นของแรงงานไทยสู่ออสเตรเลียในยุคที่สองนี้มีความเกี่ยวเนื่องจากยุคบุกเบิก และการรองรับแรงงาน “สมองไหล” ที่หลงเหลือจากกลุ่มที่บ้ายหน้าสหรัฐอเมริกา รวมไปถึงการเข้าสู่วงจรของการหางานเสริมของนักเรียนนอกเพื่อแบ่งเบาภาระครอบครัวที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เพราะการขยายตัวของเศรษฐกิจออสเตรเลียทำให้เกิดแหล่งงานจำนวนมากที่ต้องการแรงงานระดับล่าง ประกอบกับการเติบโตของผู้ประกอบการชาวไทย

ในช่วงก่อนสิ้นสุดสงครามเย็น ราวปี 1986 กระทั่งถึงปลายทศวรรษ 90 นับเป็นช่วงเวลาของการไหลบ่าของแรงงานไทยสู่ออสเตรเลีย เพราะเป็นทั้งแหล่งเงิน แหล่งงาน อีกทั้งยังมีชื่อเสียงเรื่องของการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยมีจำนวนคนไทยย้ายถิ่นในออสเตรเลียเพิ่มขึ้นจากหลักพันมาเป็นหลักหมื่นคน จนอาจเรียกได้ว่าเป็นยุค “ตื่นเงินดอลลาร์” (ดอลลาร์ออสเตรเลีย) โดยผู้วิจัยแบ่งกลุ่มแรงงานไทยย้ายถิ่นในยุคนี้เป็นสามกลุ่ม คือ กลุ่มแรงงานที่มีผู้รับรอง (Sponsor) ซึ่งมักเป็นกลุ่มเครือญาติเพื่อนพ้องที่ถูกดึงไปช่วยงานคนไทยที่มีกิจการในออสเตรเลีย กลุ่มแรงงานความรู้ (Knowledge Worker) ที่ย้ายถิ่นในลักษณะ “สมองไหล” จากประเทศไทยสู่ออสเตรเลีย และสุดท้ายคือกลุ่มนักเรียนไทยในออสเตรเลียที่อาศัยเวลาว่างจากการเรียนมหาวิทยาลัยได้พิเศษจากการทำงานนอกรั้วมหาวิทยาลัย

กรณีของการเป็นแรงงานที่มีผู้รับรอง ซึ่งมักเป็นกลุ่มเครือญาติเพื่อนพ้องที่ถูกชักชวนให้ไปช่วยงานญาติพี่น้องคนไทยที่มีกิจการในออสเตรเลีย โดยส่วนใหญ่มักเป็นร้านอาหารไทย ต่อมาก็ขยายวงของการชักชวนไปสู่เพื่อนฝูงเนื่องจากผู้ที่ย้ายถิ่นมาแล้วพบว่า มีแหล่งงานและตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับเพื่อน ๆ อีกทั้งอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงที่สูงกว่าประเทศไทยมาก เมื่อคำนวณออกมาเป็นรายเดือนก็จะเห็นรายได้ก้อนโตล่อใจมากทีเดียว ดังนั้น การมีเครือข่ายญาติมิตรจึงกลายมาเป็นเครื่องมือสำคัญของการย้ายถิ่นของแรงงานไทยกลุ่มนี้ โดยต้องอาศัยเอกสารรับรองจากคนไทยที่ได้สัญชาติหรือสิทธิพำนักในออสเตรเลียเป็นผู้ออกให้ เพื่อจักได้เดินทางมาโดยใช้เหตุผลของการเยี่ยมเยียนบังหน้า ก่อนจะมาทำงานในออสเตรเลียในที่สุด ดังคำบอกเล่าของ “พุก” ที่ว่า

“...ผมเคยไทยยีนพวกพี่ ๆ ในไทยทาว์นที่อยู่มานานแล้วให้ฟังว่า สมัยก่อน หากคนอยากมาทำงานที่ออสฯ ต้องมีสปอนเซอร์รับรอง ไม่งั้นมายากมาก เพราะรัฐบาลเขาเข้มงวด ยกเว้นพวกหมอพยาบาล อันนั้นรับไม่อัน ...”
(สัมภาษณ์ “พุก” เมื่อวันที่ 16 เมษายน 2560)

ในขณะที่กลุ่มแรงงานฝีมือและแรงงานความรู้ โดยเฉพาะกลุ่มที่เป็นแพทย์และพยาบาล ที่ย้ายถิ่นในลักษณะ “สมองไหล” จากประเทศไทยสู่ออสเตรเลีย โดยในยุคดังกล่าวกลุ่มคนเหล่านี้ นิยมที่จะหนีความวุ่นวายทางการเมืองในประเทศไทยไปยังประเทศสหรัฐอเมริกา แต่บางส่วนก็ เลือกที่จะเดินทางใกล้เคียงโดยเบนเข็มมาที่ออสเตรเลีย และมักเป็นกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาจาก ออสเตรเลีย จึงเข้าใจได้ว่าเมื่อกลุ่มแรงงานชั้นสูงเหล่านี้สำเร็จการศึกษาแล้วต้องกลับไปรับ ราชการชดใช้ทุนก่อน เมื่อครบกำหนดเวลาชดใช้ทุนแล้วจึงหวนคืนสู่ออสเตรเลีย ซึ่งออก กฎหมายรองรับแรงงานที่มีความรู้และมีความต้องการแรงงานชั้นสูงจำนวนมากเพื่อช่วย ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในยุคนี้ด้วย

สำหรับกลุ่มสุดท้าย คือ กลุ่มนักเรียนไทยในออสเตรเลียที่อาศัยเวลารว่างจากการเรียน มาหารายได้พิเศษจากการทำงานนอกรั้วมหาวิทยาลัย โดยในระยะแรกเป็นการทำงานเพียง อาทิตย์ละ 12 – 20 ชั่วโมง ตามแต่ความต้องการและความพร้อมของตัวนักเรียนเอง ส่วนใหญ่ มักเป็นนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา แต่ต่อมา มีการขยายวงของการเข้ามาทำงานมากขึ้น เนื่องจากรายได้ที่งดงามทำให้นักศึกษาไทยแทบทุกคนเลือกที่จะหางานพิเศษทำ โดยส่วนใหญ่ มักเป็นร้านอาหารไทยในย่านไทยทาวน์ และย่านอื่น ๆ กระจายไปจนถึงเขตชานเมือง อาจมี บ้างที่ไปรับจ้างทั่วไปใน Paddy Market ซึ่งเป็นงานหนักที่ต้องใช้แรงงาน เช่น งานขนผักผลไม้ งานจัดเรียงสินค้าหน้าร้าน งานแบกหามต่าง ๆ ดังนั้น จึงไม่ค่อยมีแรงงานนักเรียนทำมาก เท่าใดนักในช่วงเวลานั้น รวมไปถึงงานระดับล่างที่คนออสซีหรือแม้แต่นักเรียนไทยใน ออสเตรเลียก็ไม่อยากทำ เช่น งานทำความสะอาด งานเก็บขยะ งานผู้ช่วยปรุงอาหาร (เน้นการ ปิ้งย่าง) ทำให้มีความต้องการแรงงานที่จะมาทำงานเหล่านี้สูง จากจุดนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็น จุดเริ่มต้นของการเบนเข็มมาทำงานในออสเตรเลียของแรงงานนักเรียนไทยในระดับต่ำกว่า มหาวิทยาลัย และเป็นที่มาของคำว่าแรงงาน “แรงงานไทย-ออส”

2.2.3 การย้ายถิ่นของแรงงานไทยสู่ออสเตรเลียยุคกลายเป็น “ไทย-ออส”

หลังปี 2000 นโยบายเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของรัฐบาลออสเตรเลียมีการ เปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการอนุญาตให้พำนักรออาศัยในประเทศสำหรับผู้ย้ายถิ่น เพราะเมื่อพิจารณาถึงลักษณะของการอพยพย้ายถิ่นในยุคที่ผ่านมา มักเป็นการย้ายถิ่นมาเพื่อลง หลักปักฐานอย่างถาวร เช่นเดียวกับกรณีของคนไทยที่ได้สิทธิพำนักรออาศัยและสามารถรับรอง ญาติพี่น้องให้ย้ายถิ่นมาสร้างตัวดังที่กล่าวถึงแล้วในข้างต้น แต่หลังปี 2000 เป็นต้นมาพบว่า มี

การเพิ่มขึ้นของการอพยพที่ไม่ถาวร (non-permanent migration) ส่วนหนึ่งเป็นเพราะการไหลบ่าของผู้ย้ายถิ่นในยุคก่อนที่ทำให้เกิดชุมชนคนย้ายถิ่นหลากหลายชาติพันธุ์ บางครั้งก็ก่อปัญหากระทบกระทั่งระหว่างกลุ่ม บานปลายไปจนถึงการสร้างปัญหากับเจ้าถิ่นคนออสเตรเลียเองเลยก็มี รวมไปถึงปัญหาการก่อการร้ายที่แพร่กระจายไปในประเทศที่เป็นพันธมิตรกับสหรัฐอเมริกา ซึ่งแน่นอนว่าออสเตรเลียก็เป็นหนึ่งในนั้น

จากปัญหาดังกล่าวทำให้รัฐบาลออสเตรเลียเปลี่ยนนโยบายหันมาสนับสนุนการให้วีซ่าระยะสั้น และเปิดรับการย้ายถิ่นน้อยลง รัฐบาลออกนโยบายจำกัดการอนุญาตการย้ายถิ่นแบบถาวรไว้ที่แรงงานความรู้ที่มีทักษะบางสาขา โดยจะได้วีซ่าชั่วคราวเป็นเวลา 4 ปี และสามารถเปลี่ยนสถานภาพเป็นผู้พำนักถาวรได้หากมีการสมรสกับคนสัญชาติออสเตรเลีย และเป็นผู้ที่มีแนวโน้มจะทำประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้กับออสเตรเลีย โดยวัดที่มีการลงทุนขั้นต่ำ 5,000,000 ดอลลาร์ออสเตรเลียในระยะเวลาสี่ปี หรือมีการซื้ออสังหาริมทรัพย์ในออสเตรเลียและพำนักอาศัยในออสเตรเลียไม่น้อยกว่า 6 เดือน (สร้อยมาศ รุ่งมณี, 2561) ซึ่งแน่นอนว่าสำหรับแรงงานไทยย้ายถิ่นที่ปรารถนาจะไปลงหลักปักฐานในออสเตรเลียเหมือนรุ่นที่ผ่านมามีอุปสรรคมากยิ่งขึ้น แต่่นโยบายที่เป็นอุปสรรคสำหรับแรงงานไทยย้ายถิ่นดังกล่าว กลับกลายมาเป็นช่องทางการเข้าถึงแหล่งงานในออสเตรเลียผ่านวีซ่าระยะสั้นสำหรับการศึกษา

หลังปี 2000 ประเภทวีซ่าระยะสั้นยอดนิยมอันดับหนึ่งของออสเตรเลีย คือ วีซ่านักเรียน และวีซ่าประเภททำงานและท่องเที่ยว (Working and Holiday Makers: WHM) สำหรับเยาวชนในประเทศพัฒนาแล้วที่อายุระหว่าง 18–30 ปี โดยในแต่ละปีมีผู้ยื่นขอวีซ่าประเภทนี้มากกว่า 100,000 ราย และระหว่างปี 2004–2005 พบว่ามีผู้ย้ายถิ่นเพื่อตั้งรกรากในออสเตรเลียเพียง 123,424 ราย ในขณะที่มีผู้ที่ถือวีซ่าระยะสั้นมากกว่าถึงสามเท่า คือ 371,373 ราย (Department of Immigration and Multicultural and Indigenous Affairs (DIMIA), 2006 อ้างถึงในสร้อยมาศ รุ่งมณี, 2561) นอกจากนี้รัฐบาลออสเตรเลียยังสนับสนุนการให้วีซ่ากับนักเรียนต่างชาติที่จะเข้ามาศึกษาต่อในออสเตรเลียและอนุญาตให้นักศึกษาเหล่านี้สามารถทำงานนอกเวลาได้ไม่เกิน 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ประกอบกับระบบการศึกษาของออสเตรเลียมีทั้งการเรียนในระดับมหาวิทยาลัย วิทยาลัย โรงเรียนฝึกอาชีพ (สร้อยมาศ รุ่งมณี, 2561) จึงได้รับความนิยมอย่างยิ่งสำหรับนักเรียนนักศึกษาจากทั่วโลก จนธุรกิจการศึกษาโดยเฉพาะบริษัทให้คำปรึกษาและหาสถานที่เรียนในออสเตรเลียเติบโตเป็นอย่างมาก โดยวีซ่าสำหรับนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัยออกให้ตามระยะเวลาการศึกษา แต่สำหรับประกาศนียบัตรระยะสั้นนั้นมีตั้งแต่ 3 เดือน ถึง 1 ปี โดยมีข้อกำหนดว่าผู้ย้ายถิ่นเข้ามาพำนักชั่วคราวด้วยการขอเข้ามาเรียนหลักสูตรเหล่านี้จะอยู่ในออสเตรเลียได้ไม่เกิน 8 ปีเท่านั้น (สร้อยมาศ รุ่งมณี, 2561)

แม้ว่าผลกระทบของนโยบายการย้ายถิ่นของรัฐบาลออสเตรเลียดังกล่าวจะส่งผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติรวมไปถึงแรงงานไทยในออสเตรเลียในแง่ของการตั้งถิ่นฐาน แต่ผลของการให้วีซ่าระยะสั้น และเน้นการให้วีซ่านักเรียนดังกล่าว จึงทำให้เกิดช่องทางของการเข้าถึง

ตลาดงานผ่านกระบวนการจัดหาสถานศึกษาสำหรับนักเรียนชาวต่างชาติที่ประสงค์มาศึกษาต่อในออสเตรเลีย ช่องว่างดังกล่าวทำให้เกิดการไหลบ่าของแรงงานนักเรียนไทย หรือที่ผู้วิจัยเรียกว่า “แรงงานไทย-ออส” เข้าสู่ออสเตรเลียเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะกลุ่มที่ไปเรียนในโรงเรียนฝึกอาชีพเพื่อก้าวเข้าสู่การทำงานสร้างเนื้อสร้างตัวต่อไป

กล่าวโดยสรุป การย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยไปยังประเทศออสเตรเลีย เกิดขึ้นมานานกว่าสามทศวรรษแล้ว โดยจัดอยู่ระยะที่สองของการย้ายถิ่นของแรงงานไทยสู่ออสเตรเลียซึ่งเป็นยุค “ตื่นเงินดอลลาร์” โดยในช่วงแรกเป็นการทำงานนอกเวลาของนักเรียนไทยสัปดาห์ละ 10-15 ชั่วโมง ต่อมาในช่วงเริ่มศตวรรษที่ 21 แม้รัฐบาลออสเตรเลียมุ่งควบคุมแรงงานย้ายถิ่นด้วยการออกกฎหมายหลายฉบับ แต่ก็ไม่ได้ครอบคลุมมาถึงกลุ่มแรงงานนักเรียนจึงทำให้ในช่วงสิบปีหลังเกิดการไหลบ่าของแรงงานนักเรียนไทยที่แอบแฝงเข้ามาทำงานเก็บเงินในสถานะถือวีซ่านักเรียนเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ สามารถเขียนเป็นแผนภูมิสรุปวิวัฒนาการการย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส ดังแสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แผนภูมิวิวัฒนาการการย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส

บทที่ 3

รูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส

ในบทที่ผ่านมาเป็นการนำเสนอบริบททั่วไปของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย รวมถึงการฉายภาพอดีตของวิวัฒนาการการย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยสู่ออสเตรเลียจนเป็นที่มาของคำว่า “แรงงานไทย-ออส” ในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อสองที่มุ่งศึกษารูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของพวกเขาที่เชื่อมโยงให้พวกเขาข้ามน้ำข้ามทะเลมาสู่การทำงานในประเทศออสเตรเลีย โดยมีลำดับการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

3.1 กระบวนการเกิดห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส

3.2 รูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส

3.1 กระบวนการเกิดห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยผลักดัน (Push Factors) ที่ทำให้แรงงานไทย-ออสเหล่านี้ตัดสินใจข้ามน้ำข้ามทะเลมาทำงานในประเทศออสเตรเลีย โดยส่วนใหญ่ระบุตรงกันว่าต้องการประสบการณ์ใหม่ ๆ ในชีวิต โดยเฉพาะการทำงานที่มีความยุติธรรม ประเด็นนี้นับว่าน่าสนใจมาก เพราะคนที่พูด คืออดีตพนักงานบริษัทเทคโนโลยีสื่อสารใหญ่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยเขาเชื่อว่าวัฒนธรรมการทำงานในเมืองไทยนั้นมี “การขูดรีด” แรงงานจนเป็นเรื่องปกติ เช่น การที่ต้องทำงานเลยเวลาเลิกงานหรือการต้องเอางานกลับไปทำที่บ้านโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน หรือกรณีการเลิกงานตรงเวลาก็จะถูกมองด้วยสายตาแปลก ๆ จากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน แต่เมื่อมาทำงานที่ออสเตรเลียแม้จะเป็นงานที่ต่ำต้อย แต่เขากลับรู้สึกว่ามันมีความยุติธรรม เพราะที่นี่จ่ายเงินค่าแรงเป็นรายชั่วโมงและตรงตามเวลา ถึงเวลาเลิกคือเลิก และไม่มีสายตาแปลก ๆ มารบกวนจิตใจ แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าพวกเขาก็มีจุดมุ่งหมายที่ต้องทำงานเก็บเงินเพื่อให้พ่อค้าบริการของบริษัทบริการจัดหาสถานศึกษาที่เกือบทั้งหมดต้องหยิบยืมมาจากพ่อแม่ ญาติพี่น้อง เพื่อรวบรวมกับส่วนที่ตนเองมีเก็บเพื่อให้ได้เดินทางมาศึกษาและทำงานที่ออสเตรเลีย

ในการพิจารณากระบวนการเกิดห่วงโซ่การย้ายถิ่น (Chain Migration) ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาผ่านกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส โดยอาศัยกรอบการศึกษาของธนพฤษ์ ชามะรัตน์ (2554) เป็นเครื่องมือสำคัญในการวิเคราะห์ โดยกรอบการศึกษาดังกล่าวแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การมีความสัมพันธ์ส่วนตัวและประสบการณ์ร่วม การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน การประสานผลประโยชน์ และการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 การมีความสัมพันธ์ส่วนตัวและประสบการณ์ร่วม

ในการเริ่มต้นกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส โดยทั่วไปมักเริ่มจากการมีพื้นฐานความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือรู้จักกันตั้งแต่ออยู่ในประเทศไทยแล้ว โดยส่วนใหญ่จะเป็นเพื่อนที่รู้จักกันมาก่อนหรือเรียนหนังสือในสถาบันเดียวกัน เช่น ในกรณีของ “เทพ” กับ “แก้ว” ที่เป็นเพื่อนกันมาตั้งแต่เด็กและเติบโตมาด้วยกันในจังหวัดนครราชสีมา กรณีของ “ปาน” “ชาย” และ “กล้วย” ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีพร้อมกันจากสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือในกรณีของ “วิลลา” กับ “บรีช” ที่เรียนจบที่เดียวกันจากมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร รองลงมาคือเป็นญาติพี่น้อง เช่น “ปาน” กับ “หวาน” ที่เป็นลูกพี่ลูกน้องกัน หรือ “กล้วย” กับ “น้อย” ที่เป็นญาติห่างๆ กัน และมีเพียง 3 รายที่เพิ่งมารู้จักกับผู้อื่นที่ออสเตรเลีย คือ “สอง” “เปิด” และ “ออย” ดังนั้น ความสัมพันธ์ในฐานะเพื่อนและคนรู้จักกันจึงเป็นเสมือนเมล็ดพันธุ์ในการก่อกำเนิดเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสนี้ ดังคำบอกเล่าของ “ชาย” และ “วิลลา” ที่ว่า

“...การมาไกลบ้านมันเหงาอะพี่ ยังดีที่เรามีเพื่อนอย่างไ้ปาน พวกผมรู้จักกัน ตั้งแต่เรียนมหาวิทยาลัย แม้จะเรียนคนละคณะแต่ก็เจอกันในวิชาพื้นฐานที่เรียนด้วยกัน อยู่ชมรมเดียวกัน และชอบเตะบอลด้วยกัน ย้ายมาซิดนีย์ก็ไล่ๆ กัน เลยเกาะกลุ่มกันไว้ก่อน เมื่อขอยืมตังค์[หัวเราะ]...” (สัมภาษณ์ “ชาย” ผ่านโปรแกรม We Chatเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2560)

“...หนูมาออสเตรเลียเป็นครั้งแรกค่ะ เพราะจบมาสองปีแล้วแต่ยังไม่มีหลักมีแหล่งอะไร พอได้เห็นในเฟซของบรีช ว่ามาเรียนกับทำงานที่นี่ ดูแล้วทำทายดีเลยปรึกษาเขา แล้วก็มาเลยคะ...อยู่ที่นี้ใช้เฟซติดต่อกันเป็นหลัก ติดต่อทางบ้านก็คุยไลน์[โปรแกรมสื่อสาร Line] กันสะดวกดีคะ...” (สัมภาษณ์ “วิลลา” ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2559)

ในส่วนของการชักชวนความสัมพันธ์ทางสังคมในระหว่างที่อยู่อาศัยในออสเตรเลีย มักเริ่มจากการติดต่อสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยเฉพาะ Facebook และ Line ซึ่งนำมาสู่การทำกิจกรรมทางสังคมในวงเล็กๆ มาก่อน โดยเฉพาะกิจกรรมทางสังคมในระดับปัจเจก เช่น การนัดกันไปท่องเที่ยวหรือทานข้าวในยามว่าง การไปทำบุญ ณ วัดไทยในซิดนีย์ เป็นต้น ดังคำยืนยันถึงประโยชน์ของเครือข่ายสังคมออนไลน์ อย่าง Facebook และ Line ของ “เดช” และ “บรีช” ที่ว่า

“...ไม่มีเฟซ[Facebook] นี่แย่แน่ครับ เพราะจะนัดกัน จะตามส่งเพื่อน จะตามดูงาน ทำผ่านเฟซสะดวกสุด บางทีเราก้เข้าร่วมกลุ่มของพี่ๆ ที่นี้ พวกเพจ [Facebook Fanpage] คนไทยในซิดนีย์ เพจคนไทยในออสเตรเลีย ทำให้รู้ว่า

อาทิตย์นี้มีกิจกรรมอะไรบ้าง หากเราสนใจเราก็ Inbox – การสนทนาผ่านช่องทางส่วนตัว ไปถามพี่เขา บางทีเราก็ไปโพสถามคำถามในเพจ เดี่ยวก็มีพี่ๆ เขามาตอบให้ครับ...”(สัมภาษณ์ “เดช” ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2560)

“...อยู่ที่นี้หนูกับเพื่อนใช้เฟสติดต่อกันเป็นหลักคะ แต่หลังจากมาเราใช้การคุยไลน์กันสะดวกกว่าคะ บางทีเราก็ทักคุยกันผ่านไลน์ก็ได้ อย่างวันก่อนหนูนัดเพื่อนไปทำบุญก็ใช้ไลน์...”(สัมภาษณ์ “ปรีช” ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2559)

ทั้งนี้ Facebook Fanpageเครือข่ายทางสังคมคนไทยในซิดนีย์ดังที่ “เดช” กล่าวถึง มีตัวอย่างดังแสดงในภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ตัวอย่าง Facebook Fanpageเครือข่ายทางสังคมคนไทยในซิดนีย์
(Screen Capture โดยธนพฤกษ์ ชามะรัตน์)

จากเครือข่ายคนรู้จักกันในฐานะเพื่อนและคนรู้จักก็จะเริ่มพัฒนามาสู่การสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านการทำงาน คำแนะนำในการใช้ชีวิตในต่างประเทศ และทรัพยากรส่วนตัวและด้วยการที่มีพื้นฐานจากการเป็นคนที่ยังรู้จักกันมาก่อน ทำให้เขาเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันในระดับหนึ่ง เมื่อมารวมกลุ่มเป็นเครือข่ายทางสังคม จึงถูกชักชวนขึ้นเป็นเครือข่ายทางสังคมแบบหลวม (Loosely Network)

บนพื้นฐานความสัมพันธ์ส่วนตัวและประสบการณ์ร่วม สำหรับเหตุผลของการสร้างเครือข่ายทางสังคมนั้น แรงงานไทย-ออส ส่วนใหญ่ ระบุว่าเป็นไปเพื่อการรักษาความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นหลัก โดยเฉพาะความต้องการเพื่อนและที่ปรึกษาในการใช้ชีวิตและปรับตัวในต่างแดน ซึ่งหลายคนยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ยากที่สุดในการใช้ชีวิตในออสเตรเลีย เพราะในช่วงแรกที่พักพวกเขาเดินทางมาถึงแทบทุกคนจะมีปัญหาคิดถึงบ้าน และสื่อสารกับคนที่อยู่บ้านไม่ได้ จึงต้องการความช่วยเหลือจากเพื่อนคนไทยเป็นอย่างมาก ดังคำยืนยันของ “ศักดิ์” หนุ่มน้อยจากอ่างทองที่ชี้ว่า

“...มาช่วงแรกถ้าไม่มีพี่เทพนี่ผมคงแย่ครับ ช่วงนั้นเครียดมาก เรียนก็ไม่รู้เรื่องคุยกับใครก็ไม่รู้เรื่องพวกพี่ๆ คนไทยก็ไม่ค่อยว่างคุย ดีที่พี่เทพแถมเอกสารเลยชวนไปอย่างไ้ ได้ชั่วโมงสิบกว่าเหรียญ ตอนนั้นดีใจมาก เพราะเงินที่เอามาจากบ้านก็เริ่มหมด พอทำงานได้เงินมากเข้าชักไม่ยากเรียนแล้ว [หัวเราะ]” (สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2560)

ในระยะเริ่มต้นของกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส นี้ จะเริ่มจากการสร้างเครือข่ายย่อยที่มีสมาชิกของเครือข่าย ประมาณ 3 – 4 คน โดยมีบุคคลที่ทำหน้าที่ “คนกลาง”(Broker) ซึ่งเป็นศูนย์กลาง (Center) ของเครือข่ายคอยเชื่อมประสานสมาชิกผ่านทางทั้งกิจกรรมทางสังคม และมีบ้างที่ใช้กิจกรรมการทำงานเป็นส่วนประกอบในการชักชวนความสัมพันธ์ในเครือข่ายทางสังคม โดยกิจกรรมทั้งสองที่ทั้งการดำเนินการแบ่งแยกกันไป และที่ดำเนินควบคู่กันไป โดยไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนหรือเป็นทางการ

3.1.2 การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน

ในระยะต่อมาภายในเครือข่ายทางสังคม จะเริ่มมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Exchange Interaction) ระหว่างแรงงานไทย-ออสในเครือข่ายย่อย ที่มีสมาชิก 3-4 คนก่อน โดยมักเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรในการดำรงชีวิตในประเทศออสเตรเลีย เช่น การใช้ภาษาอังกฤษพื้นฐานในชีวิตประจำวัน สถานที่ซื้อสินค้าและอาหารราคาถูก ร้านขายของคนไทย เส้นทางเดินทางในซิดนีย์และบริเวณรอบนอก สายรถประจำทาง ท่าเรือที่สำคัญในการเดินทาง รวมไปถึงสถานที่ไหนควรไปและสถานที่ไหนควรหลีกเลี่ยงเพื่อความปลอดภัย ดังคำบอกเล่าของ “ป่าน” ที่ว่า

“...ตอนมาซิดนีครั้งแรก ยังไม่รู้อะไรเลยครับ ก็โตเต้ไปเรื่อย จะกินอะไรก็สั่งไม่เป็น จะกินข้าวก็อาศัยมาทำ[ประหมัดก็สำเร็จรูปยี่ห้อหนึ่ง] ที่ห่อมาจากบ้าน ไม่ก็กินพวกเคเอฟซี [ไก่ทอด KFC] แม็ค[แฮมเบอร์เกอร์ McDonald] เพราะมันสั่งง่าย ซื้ป้ายเอาก็จบ จะทำกับข้าวเองก็ไม่ไหว เพราะยังไม่รู้แหล่งของถูก...ต่อมาโชคดีไปเจอป้าๆ คนไทยแนะนำร้านซูเปอร์คนไทยที่ขายของไม่แพงนัก มีสินค้าจากไทยด้วย ผมเลยได้เป็นข้อมูลมาบอกน้องๆ ที่มาใหม่...” (สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม We Chat เมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2560)

ในการชักทอดเครือข่ายทางสังคมชั้นตอนนี้ ยังพบว่า แรงงานไทย-ออสส่วนใหญ่มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้และช่วย “ติวหนังสือ” ให้กันและกัน เนื่องจากว่าแรงงานไทย-ออสเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีสถานะ “นักเรียน” ในการเข้ามาพำนักในออสเตรเลีย ดังนั้น จึงยังจำเป็นต้องเข้าเรียนสัปดาห์ละ 2-3 วัน และมีการทดสอบด้วย ดังนั้น หนทางที่จะรักษาสถานภาพ “นักเรียน” เพื่อจะแฝงตัวทำงานต่อจึงมีความสำคัญ ดังนั้น แรงงานไทย-ออสเหล่านี้จึงต้องเกาะกลุ่มกันเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการเรียน การทำการบ้าน และการเตรียมตัวสอบ รวมทั้งมีการนัดหมายและรวมกลุ่มกันเพื่อติวข้อสอบกันในระยะก่อนสอบเสมอตั้งคำยืนยันของ “ศักดิ์” ที่ว่า

“...ไม่ติวไม่ได้เลยครับพี่ เพราะส่วนใหญ่พวกเราเรียนแค่อาทิตย์ละ 2-3 วัน แถมเรียนไม่ค่อยรู้เรื่อง [หัวเราะ] ก็ต้องเกาะขาพี่ๆ เขาไป...ส่วนใหญ่ถ้าเจองานต้องส่งอาจารย์เร่งด่วน ก็จะโทรหรือแชทถามกันตรงนั้นเลย แต่พอใกล้สอบนี้ต้องนัดติวครับ ส่วนใหญ่จะไปบ้านพี่ไทพ เพราะสถานที่เหมาะ คนอยู่บ้านแถมแค่ 3-4 คนเลยพอมีที่ทางรับน้องๆ” (สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2560)

นอกจากข้อมูลจำเป็นในการดำรงชีวิตในต่างแดนข้างต้นแล้ว แรงงานไทย-ออสยังได้ใช้ประโยชน์จากเครือข่ายทางสังคมในการเข้าถึงข้อมูลการทำงานของแต่ละคนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน มีบางรายที่ทำงานที่เดียวกันจนเกิดความสนิทสนมสามารถแบ่งปันเรื่องราวเพื่อผ่อนคลายความเครียดและปัญหาส่วนตัวในฐานะ “คนหัวอกเดียวกัน” นอกจากนี้ยังมีบางรายที่มีการชักชวนให้ไปทำงานเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ขาดหายไป หรือลาออกไปทำงานอื่น เช่นคำบอกเล่าของ “เป็ด” สาวน้อยจากสกลนครที่ไม่เคยรู้จักกับใครมาก่อน แต่มาเจอกับ “ชาย” หนุ่มอีสานจากอุดรธานี ณ วิทยาลัยแห่งหนึ่งในซิดนีย์ ที่ทั้งคู่กำลังเรียนระดับประกาศนียบัตรการท่องเที่ยวด้วยกัน ที่ว่า

“...ครั้งแรกๆ หนูไม่รู้หรอกว่าต้องหางานทำได้ที่ไหน พอดีพี่ชายที่เรียนห้องเดียวกัน แกมาชวนไปทำงานคลีน[Cleaner – พนักงานทำความสะอาด] แทนเพื่อน คนญี่ปุ่นของเขาที่ลาไปเที่ยวโกลด์โคสต์[Gold Coast – สถานที่ท่องเที่ยวทาง

ชายฝั่งตะวันออกของออสเตรเลีย] ได้มาสองกะ ดีใจมากเลยคะ แต่ก็เหนื่อยสุดๆ เพราะเราไม่เคยทำ ทั้งฟลอร์นี้เราต้องเก็บขยะจากถังขยะทุกใบ เอามาใส่ถุงดำ แล้วก็แบกมาหย่อนจุดทิ้งคนเดียว แกรมต้องทำงานดึกด้วย แต่พอได้ตั้งค้ก็ดีใจคะ ค่ะดี เลยบอกพี่เขาว่าถ้ามีอีกก็เรียกหนูได้นะไม่ต้องเกรงใจ [หัวเราะ...]” (สัมภาษณ์ ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2560)

ในขณะนี้ บทบาทของบุคคลที่ทำหน้าที่ “คนกลาง”(Broker) ของเครือข่ายย่อยแต่ละกลุ่ม ที่คอยเชื่อมประสานสมาชิกผ่านทางทั้งกิจกรรมทางสังคม กิจกรรมการทำงาน และ กิจกรรมการเรียน จะเริ่มมีความเข้มข้นมากขึ้นในส่วนของกิจกรรมการทำงาน แรงงานไทย-ออสคนกลางบางรายเริ่มมีบทบาทในการแสวงหาแหล่งงานให้สมาชิกของเครือข่าย เช่น คำกล่าวของ “เล้ง” ที่ว่า

“...ผมรู้จักเจ็กล้วยผ่านพี่ชาย ตอนไปเตะบอลด้วยกันช่วงวีคเ็น [weekend] แล้วเจ็ แกก็ไปนั่งเล่นแถวนั้น พอดีแกกำลังหาทีมไปรับจ๊อบย้ายบ้าน เลยได้โอกาสฝาก เนื้อฝากตัว จากนั้น พอมีงานอะไรแกก็ชวนเราบ่อยๆ ก็ได้งานพวกย่างไก่บาร์บีคิว งานขนของนี่แหละครับ...ส่วนใหญ่ก็ได้งานผ่านพี่เขาทั้งสองครับ...” (สัมภาษณ์ ผ่านโปรแกรม We Chat เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2560)

นอกจากนี้ แรงงานไทย-ออสคนกลาง เริ่มมีบทบาทในการให้คำปรึกษาในการใช้ชีวิตในต่างแดน ทำให้บทบาทการเป็น “ผู้นำ” ของเครือข่ายย่อยมีความโดดเด่นชัดเจนมากยิ่งขึ้น แต่ก็เป็นไปในลักษณะแลกเปลี่ยนกันในฐานะคนเท่าเทียม ในส่วนของบทบาทการเรียน จะขึ้นอยู่กับว่าเครือข่ายทางสังคมย่อยจะมีสมาชิกคนใดพอจะมีความสามารถที่จะอธิบายหรือ “ติว” ให้เพื่อนให้เข้าใจได้ มีบางส่วนใช้การแลกเปลี่ยนทรัพยากรทางการศึกษา เช่น ให้หยิบยืมซีดีฝึกภาษา หรือให้คำแนะนำชื่อเว็บไซต์ที่จะช่วยเสริมความรู้แก่เพื่อนสมาชิก ส่วนเพื่อนสมาชิกมักตอบแทนด้วยของกำนัล หรือของฝากบางอย่าง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นของที่สามารัับประทานได้ เช่น ผัก ผลไม้ เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ หรือไวน์ที่มีราคาไม่แพงนัก

3.1.3 การประสานผลประโยชน์

โดยทั่วไปแล้ว แรงงานไทย-ออสมักจับกลุ่มเป็นเครือข่ายย่อย บางรายเมื่อรู้จักกันระดับหนึ่งแล้วมักมีการชักชวนให้เข้ามาพักอาศัยในอพาร์ทเมนต์เดียวกัน เพื่อช่วยกันแชร์ค่าเช่า ซึ่งสำหรับแรงงานไทย-ออส ส่วนใหญ่มักอาศัยอยู่รวมกันอย่างแออัด หน่วยละ 5-10 คน เพื่อช่วยประหยัดค่าเช่าซึ่งแพงมากเมื่อเทียบเป็นเงินบาทไทย ในเรื่องนี้มีประเด็นน่าสนใจตรงที่แรงงานไทย-ออสสามารถเช่าห้องอยู่ร่วมกับแรงงานนักเรียนจากชาติอื่น เช่น ลาว มาเลเซีย ญีปุ่น

ตลอดจนชาติละตินอเมริกาอย่างปานามา สะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัวของแรงงานไทย-ออสได้เป็นอย่างดี ดังคำบอกเล่าของ “ปาน” ที่ชี้ว่า

“...พอเราเริ่มสนิทกันมากขึ้น ก็เริ่มเกาะกลุ่มกัน และออกมาอยู่ด้วยกัน เพราะสบายใจดีครับ ไม่ต้องเกร็งที่จะอยู่กับญี่ปุ่น ปานามา หรือพวกเม็กซิโก [Mexican] อย่างครั้งแรกสุดเลยผม น้อย กับเดชก็ชวนกันมาเช่าอพาร์ทเมนต์อยู่ด้วยกันก่อน มีเมท [roommate] อีกสามคนเป็นลาวกับมาเลเซีย ก็พออยู่กันได้ดีครับ สักพักพวกมันคงเบื่อพวกคนไทยมั้ง มันเลยขอย้ายออก ผมก็ชวนน้องคนไทยมาแชร์ค่าห้องกัน คิดราคาแบบพี่น้องอยู่กันไปครับ...” (สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม We Chat เมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2560)

เมื่ออาศัยอยู่ด้วยกันก็มักมีกิจกรรมทางสังคมร่วมกันและสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น เริ่มมีการชักชวนให้ไปทำงานร่วมกัน บางเครือข่ายเมื่อมีกำลังคนมากขึ้นการต่อรองที่จะ “รับงาน” จากนายจ้างก็ง่ายขึ้น ยกตัวอย่างการรับงานทำความสะอาด บริษัท ทำความสะอาดมักอาศัยแรงงานชั่วคราว เช่นแรงงานไทย-ออสนี้ เพราะค่าแรงจะจ่ายตามผลงานรายชั่วโมง และไม่ต้องดูแลเรื่องสวัสดิการสังคม แรงงานไทย-ออสจึงได้รับการประสานงานขอกำลังคนให้ทำงาน ยังมีกำลังแรงงานจำนวนหนึ่งที่พอจะทำงานเป็นทีมได้ ไม่ต้องประสานจากหลายกลุ่ม บริษัทหรือนายจ้างยิ่งชอบ จึงเป็นที่มาของการรวมทีม เพื่อ “รับงาน” เป็นกรณีไป ทำให้มีรายได้เพิ่มเติมขึ้นจากการทำงานประจำของตน ดังคำบอกเล่าของ “เดช” ที่ว่า

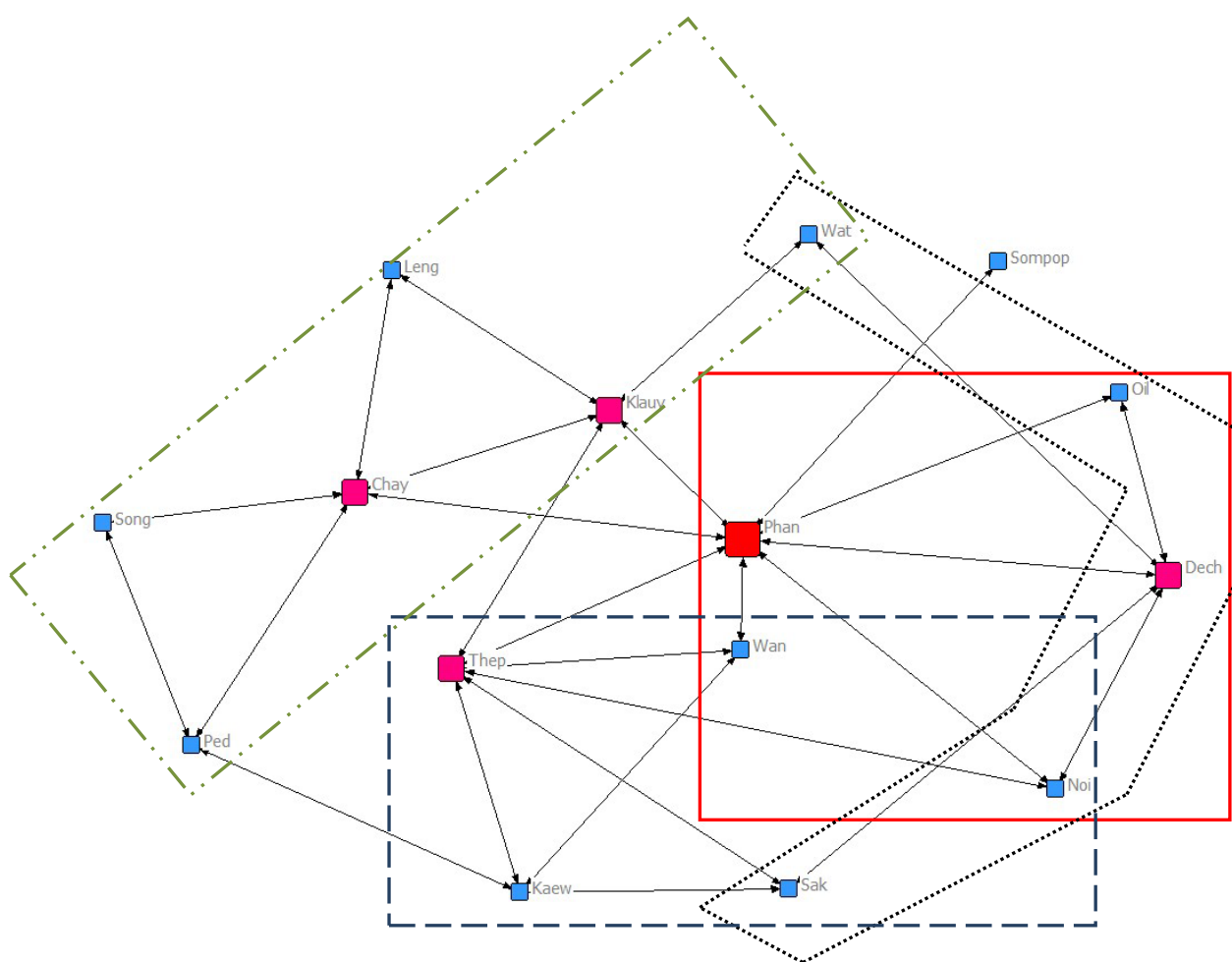
“...มีช่วงหนึ่งเจ้านายผมเขาอยากทำความสะอาดอพาร์ทเมนต์เขา เพื่อเอาไปให้คนเช่า เลยชวนผมหาทีมงานไปจัดการให้หน่อย ก็เข้าทางเลย เพราะเรามีเพื่อนที่อยากทำงานอยู่แล้ว เลยนัดกันไปจัดการ...เอาตรงๆ นะครับ ผมชอบงานแบบนี้ เพราะเราจัดการเองได้ ทีมงานเราสร้างเอง แบ่งเงินกันอย่างยุติธรรมเท่าๆกัน ยกเว้นว่าถ้าใครเป็นคนหางานมาก็อาจได้ค่าคอม [Commission] พิเศษเพิ่มขึ้นนิดหน่อย...ที่นี้เราอยู่กันอย่างแฟร์ๆ [fair] ครับ...” (สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2560)

เมื่อพิจารณาในขั้นนี้พบว่าเครือข่ายทางสังคมย่อย ที่รวมกันเป็น “กลุ่มรับงาน” ในลักษณะดังกล่าว แบ่งตามการประสานผลประโยชน์และรวมกลุ่มอย่างเด่นชัด ประกอบด้วย

- (1) กลุ่มของ “ปาน” ที่มีสมาชิกสำคัญ ประกอบด้วย “เดช” “น้อย” “ออย” “หวาน” และ “สมภาพ”
- (2) กลุ่มของ “เดช” ที่มีสมาชิกสำคัญ ประกอบด้วย “น้อย” “วัฒน์” “ศักดิ์” และ “ออย”
- (3) กลุ่มของ “เทพ” ที่มีสมาชิกสำคัญ ประกอบด้วย “หวาน” “แก้ว” “น้อย” “ศักดิ์”

(4) กลุ่มของ “ชาย” และ “กล้วย” ที่มีสมาชิกสำคัญ ประกอบด้วย “เปิด” “สอง” “เล้ง” และ “วัฒน์” ในระยะเริ่มต้น ก่อนจะมี “บรีช” เข้ามาสมทบเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคนหลังจากการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคม ซึ่งจะกล่าวถึงในลำดับต่อไป

ทั้งนี้ กลุ่มประสานผลประโยชน์ในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ดังกล่าวสามารถเขียนเป็นแบบจำลองดังแสดงในภาพที่ 3.2



ภาพที่ 3.2 แบบจำลองกลุ่มประสานผลประโยชน์ของแรงงานไทย-ออส

จะเห็นได้ว่า กลุ่มประสานผลประโยชน์ทั้งสี่ข้างต้น พบว่ามีสมาชิกของเครือข่ายรวมทั้งสิ้น 15 ราย โดยสมาชิกของแต่ละกลุ่มหรือเครือข่ายย่อย ไม่ได้แบ่งแยกจากกันอย่างชัดเจน แต่จะมีบางคนที่เป็สมาชิกมากกว่าหนึ่งกลุ่ม เช่น ในกรณีของ “น้อย” ที่เป็สมาชิกของทั้งกลุ่ม “ปาน” กลุ่ม “เดช” และกลุ่ม “เทพ” หรือกรณีของ “วัฒน์” ที่เป็สมาชิกของทั้งกลุ่ม “เดช” และ

กลุ่ม “ชาย” และ “กล้วย” ซึ่งสะท้อนความเป็นเครือข่ายทางสังคมแบบหลวม ที่ไม่ได้ผูกติดหรือยึดโยงสมาชิกแบบตายตัว แต่ทุกคนสามารถขยับบทบาทและทิศทางของตนเองได้อย่างเสรีเพื่อความเข้าใจโปรดพิจารณาภาพที่ 3.2 ซึ่งแสดงแบบจำลองกลุ่มประสานผลประโยชน์ของเครือข่ายแรงงานไทย-ออส โดยในขั้นตอนนี้สมาชิกของเครือข่ายทางสังคมยังมีจำนวน 15 ราย ดังกล่าว

ในระยะนี้ บทบาทของบุคคลที่ทำหน้าที่ “คนกลาง”(Broker) ของเครือข่ายย่อย ที่คอยเชื่อมประสานสมาชิกผ่านทางทั้งกิจกรรมทางสังคม และกิจกรรมการทำงาน จะเริ่มมีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น โดยกิจกรรมที่สำคัญที่พบในเครือข่ายย่อยบางส่วน คือ การนัดกันระหว่างเพื่อนสมาชิกของเครือข่าย “รับงาน” ดังที่กล่าวถึงในข้างต้น โดยแรงงานไทย-ออสคนกลางจะทำหน้าที่ประสานการทำงานกับนายจ้างโดยตรง ซึ่งทำให้บทบาทของการเป็นผู้นำเครือข่ายเริ่มเด่นชัดมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตามแรงงานไทย-ออสคนกลางจะยังคงวางตัวเป็นเสมือนเพื่อนสมาชิกทั่วไป โดยไม่ได้แสดงตัวว่าเป็นศูนย์กลางของเครือข่าย แต่จะใช้การยอมรับจากเพื่อนสมาชิกของเครือข่ายเป็นตัวตัดสินมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับวิถีปฏิบัติของคนไทยทั่วไป ที่ไม่ชอบคนที่แสดงตัวว่าเหนือผู้อื่น แต่จะนิยมผู้ที่ “ทำมากกว่าพูด” ทำให้แรงงานไทย-ออสคนกลางได้รับความไว้วางใจ สมาชิกบางรายถึงกับเคารพนับถือเป็นพี่ และยกย่องเป็นตัวแทนของเครือข่ายในการเจรจาต่อรองเรื่องการทำงาน

3.1.4 การขยายตัวของเครือข่ายทางสังคม

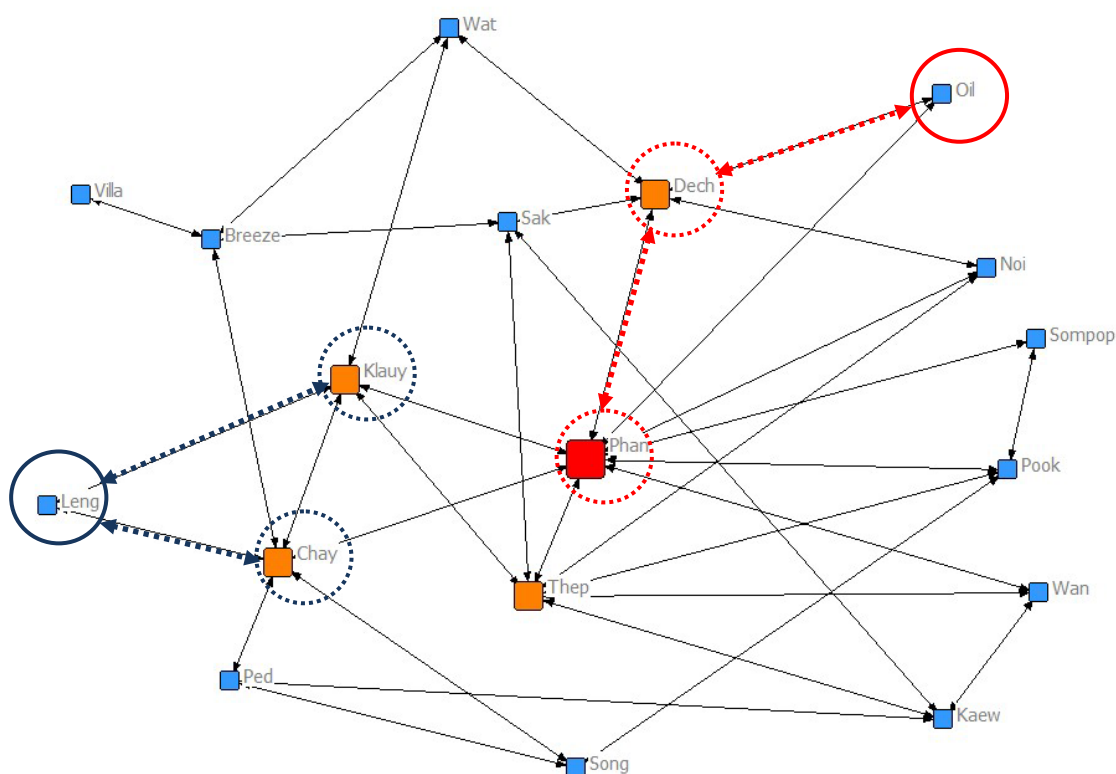
ในระยะสุดท้ายของกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส จะเป็นการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมในแนวนราบ (Horizontal Extend) โดยมักดำเนินการผ่านความสัมพันธ์ส่วนตัวของแรงงานไทย-ออสเป็นหลัก โดยใช้การแนะนำผ่านคนกลาง (Brokers) ภายในเครือข่าย ยกตัวอย่างเช่น กรณีของ “ปาน” “เดช” “เทพ” “ชาย” และ “กล้วย” ซึ่งต่างก็เป็นแรงงานไทย-ออสคนกลางของเครือข่ายย่อย และมีความสนิทสนมกันมาตั้งแต่ต้น เนื่องจากทั้งห้าคนต่างมีประสบการณ์เข้ามา “เรียนหนังสือเพื่อทำงาน” ในออสเตรเลียเป็นระยะเวลานาน 3-5 ปี ทำให้รู้ “ทางหนีทีไล่” ในการดำรงชีวิตในต่างถิ่นเป็นอย่างดี

ในการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส มักทำการเชื่อมโยงไปยังสมาชิกของเครือข่ายย่อยของเพื่อน เช่น กรณีของ “ปาน” แรงงานไทย-ออสคนกลางคนสำคัญที่ารู้จักกับ “ออย” ผ่านทางการแนะนำของ “เดช” แรงงานไทย-ออสคนกลางอีกคนหนึ่ง ที่ตนรู้จัก หรือในกรณีของ “เล้ง” แรงงานไทย-ออสที่รู้จักกับ “กล้วย” แรงงานไทย-ออสคนกลาง ผ่านทางการแนะนำของ “ชาย” แรงงานไทย-ออสคนกลางอีกคนหนึ่ง ที่ตนรู้จักซึ่งทั้งสองตัวอย่างดังกล่าว จัดเป็นการสร้างเครือข่ายทางสังคมผ่านคนกลาง (Broker) ระหว่างเครือข่ายย่อยและมักมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Exchange of Interactions) แฝงฝังอยู่ในการถักทอ

ความสัมพันธ์ เช่น การแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงาน การขอแลกเปลี่ยนงาน และการช่วยเหลือกันเป็นการส่วนตัว เป็นต้น สะท้อนให้เห็นถึงความยืดหยุ่นของเครือข่าย ที่สามารถใช้กลไกของเครือข่ายขยายผ่านได้ทั้งการแสดงออกที่เป็นทางการ (Formal Act) และไม่เป็นทางการ (Informal Act) ดังคำกล่าวของ “ป้าน” ที่เล่าให้ฟังว่า

“...อออยู่จักกับเดชโดยบังเอิญ ที่แรกเขารู้จักกันก่อนที่แพตตี้[Paddy Market – สถานที่ทำงานสำคัญของแรงงานไทย-ออส] เลยพามาให้ผมรู้จักด้วย น้องเขาขยันครับ พาไปทำงานด้วยกันสองครั้งนี่รู้เลยว่าใช่...” (สัมภาษณ์ “ป้าน” ผ่านโปรแกรม We Chat เมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2560)

ทั้งนี้ การขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส กรณีขยายผ่านคนกลางของเครือข่าย สามารถเขียนเป็นแบบจำลอง ดังแสดงในภาพที่ 3.3

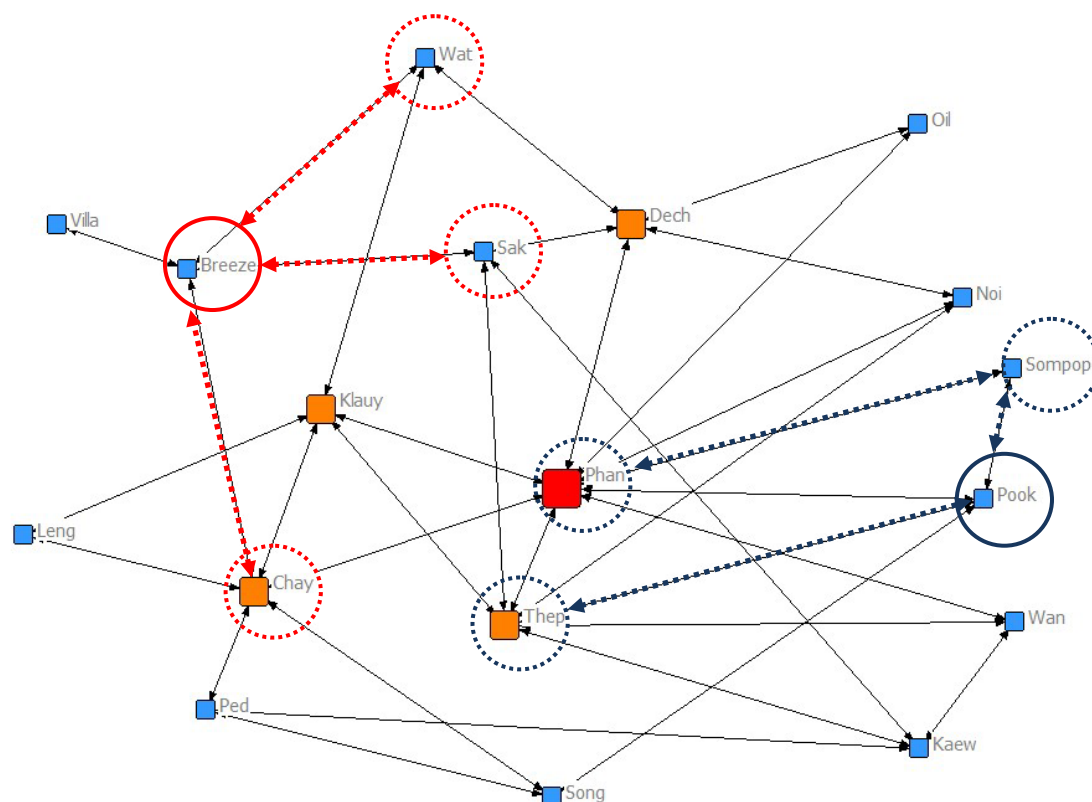


ภาพที่ 3.3 แบบจำลองการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส
กรณีขยายผ่านคนกลางของเครือข่าย

การขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสติกลักษณะหนึ่ง คือ การขยายตัวผ่านสมาชิกที่ไม่ใช่คนกลาง ดังเช่นในกรณีของ “พุก” หนุ่มใหญ่จากปทุมธานีที่เข้ามาร่วมเครือข่ายใหญ่ผ่านการชักนำของ “สมภพ” ทำให้ได้รู้จักกับน้องๆ ผู้กว้างขวางอย่าง “ป้าน” และ “เทพ” หรือในกรณีของ “ปรีช” ที่รู้จักกับ “ศักดิ์” ในฐานะเพื่อนจากสื่อสังคมออนไลน์ Facebook และรู้จักกับ “วัฒน์” ที่เจอกันตอนมาทำงานที่ตลาด Paddy Market ต่อมาจึงถูกเชื่อมโยงเข้ามาให้รู้จักกับเครือข่ายใหญ่ผ่าน “ชาย” ที่เป็นแรงงานไทย-ออสคนกลางของเครือข่ายย่อยดังกล่าว โดยเธอเล่าให้ฟังอย่างสนุกสนานว่า

“...ตอนแรกหนูรู้จักกับศักดิ์ผ่านเฟซ เขาเลยเล่าให้ฟังว่ามีกลุ่มพี่ๆ ที่ชวนไปทำงานด้วย เราเองก็อยากได้ตังค์พอดี เลยขอไปทำด้วย ต่อมาก็เจอพวกพี่ชาย รายนี้กว้างขวางมาก พาน้องๆ ทำงานจนมือเปื้อนเลย เพราะพาไปแต่ล้างผัก [หัวเราะ]... ส่วนวัฒน์นี้ขี้มาก เพราะไปเจอตอนแกะเข็นผักในตลาดแพตตี้ บังเอิญได้ยินแกร้องเพลงลูกทุ่ง เลยเข้าไปทักก่อนเลย [หัวเราะ]” (สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2560)

ทั้งนี้ การขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส กรณียขยายผ่านสมาชิกของเครือข่าย สามารถเขียนเป็นแบบจำลอง ดังแสดงในภาพที่ 3.4



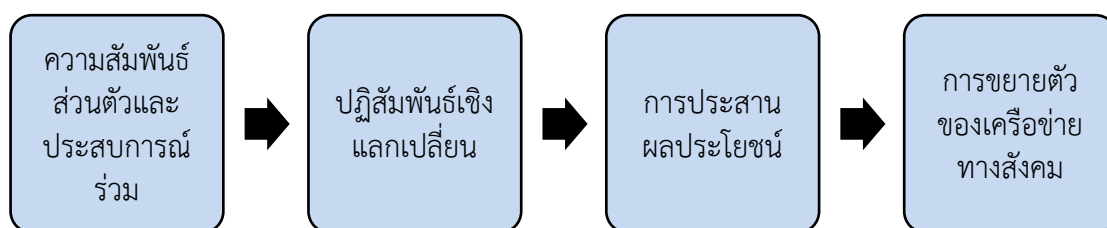
ภาพที่ 3.4แบบจำลองการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส
กรณีขยายผ่านสมาชิกของเครือข่าย

ผลของการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสในลักษณะนี้ ทำให้ขนาดของเครือข่ายทางสังคมมีขนาดใหญ่ขึ้นเล็กน้อย โดยมีสมาชิกเพิ่มเติมเข้ามาอีก 3 ราย คือ “พุก” “ปรีช” และ “วิลลา” รวมแล้วมีสมาชิกของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสกลุ่มนี้รวมทั้งสิ้น 18 ราย

ในระยะนี้ บทบาทของบุคคลที่ทำหน้าที่ “คนกลาง”(Broker) ของเครือข่ายย่อยแต่ละเครือข่ายมีความเด่นชัดในฐานะที่เป็นตัวเชื่อมต่อเพื่อขยายเครือข่ายทางสังคมให้มีความกว้างขวางยิ่งขึ้น เป็นการชักจูงเครือข่ายผ่านกระบวนการ “ตัวแทน” และนำมาสู่การเป็น “คนรู้จักกัน” รวมไปถึงการเปิดกว้างในการขยายตัวของเครือข่ายผ่านสมาชิกที่ไม่ใช่ “คนกลาง” ก็สามารถทำได้ จนทำให้เครือข่ายมีการขยายในที่สุด นั่นสะท้อนถึงความยืดหยุ่นของเครือข่ายทางสังคมที่ไม่ได้ยึดโยงไว้ที่ “คนกลาง” แต่เพียงอย่างเดียว เครือข่ายในลักษณะนี้มีแนวโน้มที่จะมีการขยายตัวอย่างอิสระ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสจะมีการขยายตัวจากเครือข่ายย่อยที่มีสมาชิก 3-5 คน ผ่านตัวผู้นำหรือคนกลาง (Broker) จนกลายมาเป็นเครือข่ายทางสังคมขนาดใหญ่ขึ้นก็ตาม แต่ความเข้มแข็งของเครือข่ายที่ยึดโยงกับระดับความผูกพัน (Ties) ระหว่างกันของแรงงานไทย-ออส นั้น ยังไม่อาจกล่าวได้ว่ามีความผูกพันสูงมาก เพราะเป็นการยึดโยงผ่านรูปแบบของ “คนรู้จักกัน” เท่านั้น ทุกคนพร้อมที่จะเพิ่มและลดความสัมพันธ์ได้อย่างอิสระ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าภาพของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสยังคงเป็นเพียงเครือข่ายแบบหลวม (Loosely Network) เท่านั้น

กล่าวได้ว่า กระบวนการเกิดห่วงโซ่การย้ายถิ่นผ่านเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส สามารถแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ส่วนตัวและประสบการณ์ร่วม การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน การประสานผลประโยชน์ และการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคม ทั้งนี้ สามารถสรุปเป็นแผนภูมิดังแสดงในภาพที่ 3.5



ภาพที่ 3.5 กระบวนการเกิดห่วงโซ่การย้ายถิ่นผ่านเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส

3.2 รูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส

เมื่อพิจารณาถึงรูปแบบ (Format) ของห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส ซึ่งพิจารณาผ่านการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสดังกล่าวแล้วในข้างต้น เมื่อสามารถวิเคราะห์รูปแบบของห่วงโซ่การย้ายถิ่นผ่านตัวแสดง (Actor) ที่มีบทบาทในการย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส พบว่า มีลักษณะเป็นเครือข่ายเชิงซ้อนที่ไม่ได้แยกขาดจากกัน แต่กลับเชื่อมโยงทั้งทางตรงและทางอ้อม จนทำให้เกิดรูปแบบของห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส ที่ดำเนินการผ่าน “ข้อต่อ” สำคัญในสามรูปแบบ คือ บริษัทให้คำปรึกษาด้านการศึกษาในประเทศไทยที่เป็นข้อต่อสำคัญในการเชื่อมโยงนักเรียนไทยกับสถาบันการศึกษาในออสเตรเลีย นายหน้าหรือเอเยนต์อิสระที่มักเป็นแรงงานรุ่นบุกเบิกที่กลับประเทศไปแล้ว และเพื่อนแรงงานไทย-ออสที่มีประสบการณ์การทำงานในนครซิดนีย์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 บริษัทให้คำปรึกษาด้านการศึกษา

เนื่องจากว่าในระยะเริ่มต้นของการย้ายถิ่นเข้ามาเรียนหนังสือและทำงานในออสเตรเลียนั้น แรงงานไทย-ออสจำเป็นต้องมีผู้อำนวยความสะดวกในการติดต่อสถานที่เรียน และนำไปสู่การได้มาซึ่งหนังสืออนุญาตเข้าเมืองในนาม “วีซ่านักเรียน” ซึ่งได้กล่าวถึงแล้วในบทที่ผ่านมา โดยแรงงานไทย-ออสเกือบทั้งหมดใช้บริการของบริษัทจัดหาที่เรียน และบริษัทให้คำปรึกษาด้านการศึกษาทั้งสิ้น

สำหรับการเข้าถึงบริษัทให้คำปรึกษาด้านการศึกษา ผู้วิจัยพบว่ามีอยู่สองลักษณะสำคัญ โดยลักษณะแรกเป็นการที่แรงงานไทย-ออสที่สนใจมาเรียนต่อและทำงานที่ออสเตรเลียศึกษาข้อมูลจากประกาศและคำโฆษณาของบริษัทแล้วเข้ามาติดต่อโดยตรง ส่วนใหญ่เป็นการติดต่อผ่านช่องทางออนไลน์ และนำไปสู่การทำสัญญาใช้บริการในที่สุด ส่วนลักษณะที่สองซึ่งเป็นการเข้าถึงที่พบมากที่สุด คือ การที่แรงงานไทย-ออสได้รับคำแนะนำจากเพื่อนที่เป็นแรงงานไทย-ออส ที่มีประสบการณ์การทำงานในออสเตรเลียถึงคุณภาพของบริการของบริษัทที่ปรึกษาในลักษณะ “ปากต่อปาก” ทำให้แรงงานไทย-ออสมีความมั่นใจในการตัดสินใจที่จะย้ายถิ่นไปเสี่ยงโชคชะตาดังต่างแดน นอกจากนี้ก็มีบ้างสำหรับการทำการตลาดเชิงรุกของบริษัทที่ปรึกษาที่เข้าไปหาแรงงานไทย-ออสตั้งแต่ยังเรียนในสถานศึกษา หรือตามแหล่งชุมนุมของวัยรุ่นที่มีการศึกษาในเขตชุมชนเมืองต่าง ๆ ในประเทศไทย

เมื่อพิจารณาถึงการเข้าถึงบริษัทให้คำปรึกษาด้านการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าข้อต่อสำคัญที่เชื่อมโยงนักเรียนไทยให้กลายเป็นแรงงานไทย-ออส ส่วนหนึ่งคือแรงงานไทย-ออส ที่มีประสบการณ์การทำงานในออสเตรเลีย เพราะเป็นตัวอย่างที่มีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการช่วยตัดสินใจ “ลงทุน” จ่ายค่าบริการหลายหมื่นบาทแก่บริษัทให้คำปรึกษา เพราะทั้งคุณภาพการให้บริการ การการันตีว่ามีที่เรียนที่ดี และที่สำคัญคือระยะเวลาของวีซ่า เพราะเป็นตัวชี้วัดของถึงโอกาสในการเก็บเงินชดใช้หนี้สินที่ใช้ในการเดินทางมาต่างประเทศของตน ดังคำยืนยันของของ “บรีซ” ที่ว่า

“...เพื่อนที่เขายู่ซิดนีย์แนะนำให้ไปหาบริษัทปอปลา [ชื่อสมมติ] เพราะว่าพี่เขาช่วยหาที่เรียนได้ดี ราคาไม่แพง แถมได้วีซ่ายาวกว่าที่อื่น เลยมั่นใจ เพราะเพื่อนมาแต่ละคนก็ไม่ต่ำกว่าปีทั้งนั้น...” (สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2560)

กรณีดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่านอกจากข้อต่อสำคัญของห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส จะยึดโยงด้วยบริษัทให้คำปรึกษาแล้ว เพื่อนฝูงคนสนิทผู้เป็นแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลียก็เป็นอีกหนึ่งข้อต่อที่เชื่อมร้อยให้ห่วงโซ่การย้ายถิ่นนี้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่จะกล่าวถึงต่อไป

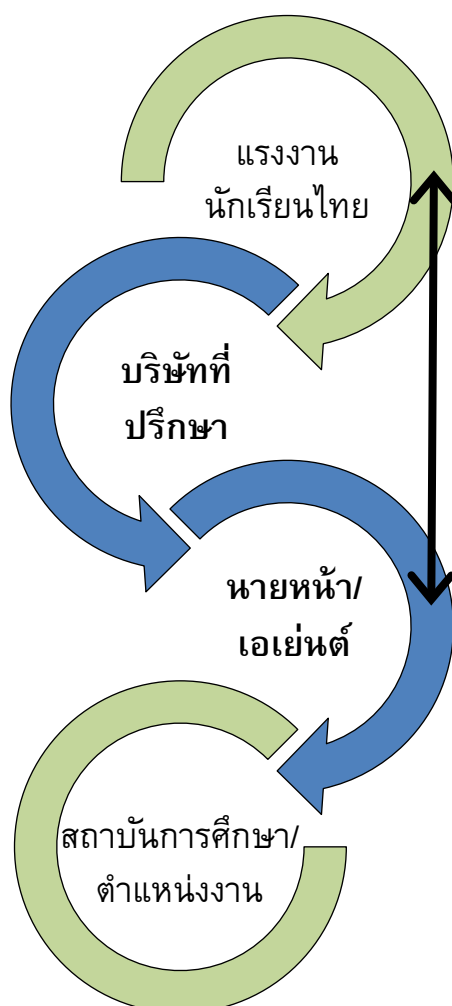
3.2.2 นายหน้าหรือเอเย่นต์อิสระ

เมื่อมีการส่งนักเรียนไทยจากข้อต่อแรกของห่วงโซ่การย้ายถิ่นมายังข้อต่อที่สอง ซึ่งมักจะเป็นนายหน้าหรือเอเย่นต์อิสระที่รับงานต่อจากบริษัทให้คำปรึกษา โดยคนกลุ่มนี้มักเป็นคนไทยที่อาศัยอยู่ในออสเตรเลีย มีประสบการณ์การเป็นแรงงานไทย-ออสตามาน ส่วนใหญ่มักได้สิทธิพำนัถาวรแล้ว มีประสบการณ์การทำงานในออสเตรเลียมาประมาณ 5-10 ปี กลุ่มคนนี้เป็นข้อต่อที่สองเหล่านี้มีความคล่องตัวในการเดินทางเข้าออกประเทศออสเตรเลียเป็นอย่างมาก เพราะได้สิทธิพลเมืองดังกล่าวแล้ว พวกเขารู้ช่องทางการดูแลนักเรียนไทยที่ถูกส่งตัวมาโดยบริษัทที่ปรึกษา ส่วนใหญ่จะรับงานดูแลนักเรียนไทยและได้ค่าตอบแทนเป็นรายหัว มีน้อยมากที่ทำงานเป็นพนักงานประจำของบริษัทที่ปรึกษา ในช่วงแรกกลุ่มนี้จะทำหน้าที่นำพานักเรียนไทยที่เป็นลูกค้าของบริษัทที่ปรึกษาไปยังที่พัก และสถาบันการศึกษา จากนั้นก็คอยติดตามความคืบหน้าในการเรียนของนักเรียนแต่ละคนเป็นระยะ งานดังกล่าวดูเหมือนจะเป็นงาน “นายหน้า-ฟรีแลนซ์” ของนักเรียนไทยที่ต้องอาศัยความสนิทสนมและดูแลกันในฐานะคนไกลบ้านด้วยกันเป็นอย่างดี แต่ในชีวิตจริง แรงงานไทย-ออสในการศึกษานี้ ล้วนกล่าวเป็นเสียงเดียวกันว่าเอเย่นต์ของบริษัทที่ปรึกษาเป็นเพียงคนขับรถไปรับมาบ้านแล้วไปส่งโรงเรียนในวันแรกเท่านั้น จากนั้นทุกคนต้องดูแลตัวเอง ดังคำบอกเล่าของ “ป้าน” ที่ระบุว่า

“...เอเย่นต์ของบริษัทก็เหมือนคนขับรถที่มารับจากสนามบินไปที่บ้าน แล้วก็รับเราจากบ้านไปส่งโรงเรียนในวันแรกเท่านั้นครับ จากนั้นเราต้องดูแลตัวเอง...ดีหน่อยที่เป็นพี่คนไทย แต่น้องบางคนไปเจอเอเย่นต์ที่เป็นออส กว่าจะพูดกันรู้เรื่องเล่นเอาปวดหัว จนระยะหลังพวกเราต้องทำหน้าที่เอเย่นต์เหมือนกันเอง คือคนที่ม่ประสบการณ์หน่อย พอพูดภาษาอังกฤษได้คล่องบ้าง ถ้าต้องเจรจากับโรงเรียนก็ไปช่วยน้อง ๆ ได้บ้างครับ ...” (สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม We Chat เมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2560)

ในกรณีของการเป็น “เอเย่นต์อิสระ” หรือ “เอเย่นต์เถื่อน” ดังกล่าว เป็นเพียงคำเรียกขานกันเองในหมู่แรงงานไทย-ออส เท่านั้น หากได้มีตำแหน่งแห่งที่อย่างเป็นทางการแต่อย่างใด แต่ผู้วิจัยกลับพบว่ากลุ่มคนเหล่านี้กลับเป็นข้อต่อสำคัญที่มีส่วนเชื่อมโยงให้แรงงานนักเรียนไทยเข้าใกล้กับตำแหน่งงานในออสเตรเลีย เนื่องจากจะเป็นกลุ่มที่รู้แหล่งงานในออสเตรเลียว่าต้องการแรงงานลักษณะใด จำนวนเท่าไร จากนั้นจะให้การแนะนำและชักชวนนักเรียนไทยที่สนใจไปเรียนต่อและทำงานในออสเตรเลีย โดยแนะนำให้ใช้บริการบริษัทที่ปรึกษาที่ตนมีเครือข่ายและทำข้อตกลงส่วนแบ่งของค่าบริการและรับหน้าที่ดูแลนักเรียนไทยที่ย้ายถิ่นเข้ามาที่ออสเตรเลียนั่นเอง

การเชื่อมต่อของข้อต่อทั้งสองในห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส มีลักษณะตามภาพที่ 3.6



ภาพที่ 3.6 การเชื่อมต่อที่ 1 และ 2 ในห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส

3.2.3 แรงงานไทย-ออสที่มีประสบการณ์ทำงาน

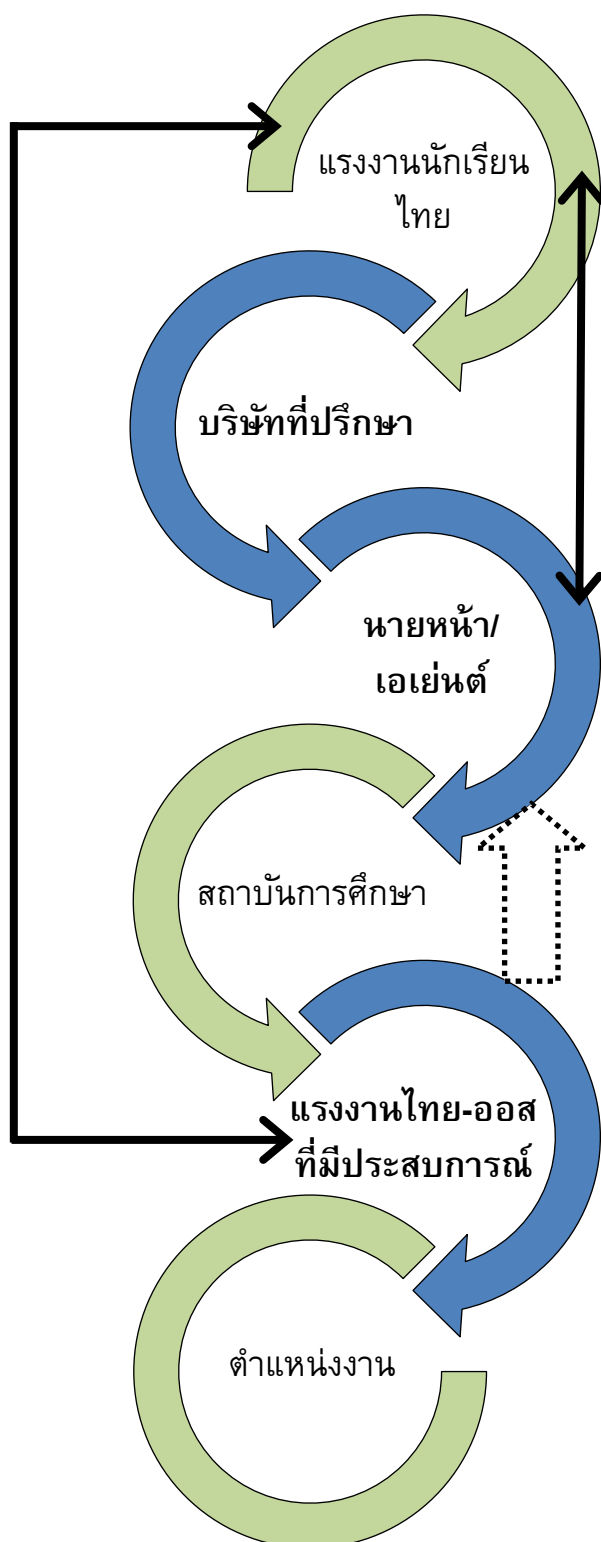
ข้อต่อที่สามในห่วงโซ่การย้ายถิ่นนี้นับเป็นกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ที่สุด ด้วยว่าเป็นกลุ่มแรงงานไทย-ออส ที่ย้ายถิ่นมาอยู่ก่อนโดยมีลักษณะร่วมคือการถือสถานะ “วีซ่านักเรียน” และการทำงานอย่างต่อเนื่องในออสเตรเลีย ทำให้มีประสบการณ์ทั้งการใช้ชีวิตประจำวัน การเรียนหนังสือ และการทำงาน ดังนั้น ข้อต่อนี้จึงมีหน้าที่สำคัญในการเชื่อมโยงให้นักเรียนไทยได้กลายมาเป็นแรงงานไทย-ออสอย่างเต็มตัว คือการเข้าสู่ตำแหน่งงานผ่านกระบวนการเครือข่ายทางสังคม โดยมีทั้งการแนะนำช่วยเหลือในการเข้าถึงตำแหน่งงาน การแนะนำในเรื่องการปรับตัวและการใช้ชีวิต ตลอดจนการช่วยเหลือในเรื่องการเรียนหนังสือในระบบของออสเตรเลีย ซึ่งมีความแตกต่างจากประเทศไทย

ส่วนใหญ่แล้วแรงงานไทย-ออสจะใช้เวลาประมาณ 3-5 ปีในการสอบภาษาอังกฤษและสอบสัมภาษณ์เพื่อขอใบอนุญาตพำนักถาวร โดยด่านสำคัญคือการสอบภาษา ดังนั้น การที่ถูกบีบให้เรียนด้วย “วีซ่านักเรียน” จึงเป็นพันธุการที่มีประโยชน์ที่ทำให้พวกเขาได้ฝึกฝนการใช้ภาษาเพื่อเตรียมตัวสอบอีกด้วย ดังนั้น แรงงานไทย-ออสต่างต้องรักษาสถานะของการเป็นนักเรียนนักศึกษาทั้งเพื่อการพำนักอาศัย การเรียน การทำงาน และปลายทางคือการได้สิทธิพลเมืองของออสเตรเลีย ดังคำกล่าวที่น่าสนใจของ “เดช” ที่ว่า

“...เอาจริง ๆ ผมว่าร้อยทั้งร้อยนักเรียนไทยอยากได้พีอาร์ [Permanent Residents - สิทธิพำนักอาศัยถาวร] ทั้งนี้แหละครับอาจารย์ เพราะมันจะทำให้เราได้รับสิทธิเหมือนคนออส...ต่อไปจะช่วยเอาพีน้องมาอยู่ด้วยที่นี้มาทำงานมาเรียนหนังสือมันก็ง่าย แต่ก็ไม่ใช่จะได้มาง่าย ๆ นะครับ คุณรู้ภาษาเขาแค่ไหน คุณช่วยประเทศเขาในฐานะผู้เสียภาษีและทำงานอะไร พวกนี้ต้องคิดไว้ด้วย...” (สัมภาษณ์ “เดช” ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2560)

แรงงานไทย-ออสส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในนครซิดนีย์จะอยู่ในข้อต่อข้อที่สาม เมื่อได้สิทธิพำนักถาวรก็จะพัฒนาตัวเองมา “เล่นบท” ข้อต่อข้อที่สองที่มีผลประโยชน์มากกว่า อย่างไรก็ตาม ในสถานการณ์ปัจจุบันยังมีแรงงานในข้อต่อที่สามนี้เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากมีการชักชวนให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออสที่ย้ายมาก่อนที่อยู่ในลักษณะรูปแบบของห่วงโซ่การย้ายถิ่นในรูปแบบนี้อย่างต่อเนื่อง เมื่อแรงงานที่อยู่ในห่วงโซ่ที่สามมีประสบการณ์มากขึ้นก็จะกลายเป็นแรงงานในรูปแบบของห่วงโซ่ที่สอง และมีผลต่อการทำให้เกิดการย้ายถิ่นของเครือข่ายทางสังคมของตนเองได้เมื่อมีการต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นดังกล่าว

จากที่กล่าวมาทั้งหมดในข้างต้น กล่าวได้ว่ารูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยเพื่อการทำงานในประเทศออสเตรเลีย มีลักษณะเป็นเครือข่ายเชิงซ้อน แต่มีรูปแบบร่วมกัน คือ เป็นการย้ายถิ่นผ่านบริษัทให้คำปรึกษาด้านการศึกษา การหาที่เรียน และเป็นเอเยนต์อิสระ โดยเข้าถึงข้อมูลผ่านเครือข่ายเพื่อนฝูงเป็นส่วนใหญ่ มีรูปแบบของห่วงโซ่การย้ายถิ่นผ่านเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส โดยมีข้อต่อสำคัญของห่วงโซ่การย้ายถิ่นทั้งหมด 3 ข้อต่อ ประกอบด้วย บริษัทให้คำปรึกษาด้านการศึกษาในประเทศไทยที่ นายหน้าหรือเอเยนต์อิสระที่ และเพื่อนแรงงานไทย-ออสที่มีประสบการณ์การทำงานในออสเตรเลีย โดยสามารถจัดระดับข้อต่อของห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส ดังที่ปรากฏในภาพที่ 3.7



ภาพที่ 3.7 รูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส

บทที่ 4

เครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส

หลังจากที่เราได้ทราบถึงกระบวนการเกิดและรูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส ในบทที่ผ่านมาแล้ว ในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่สามซึ่งมุ่งศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย โดยมีลำดับการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

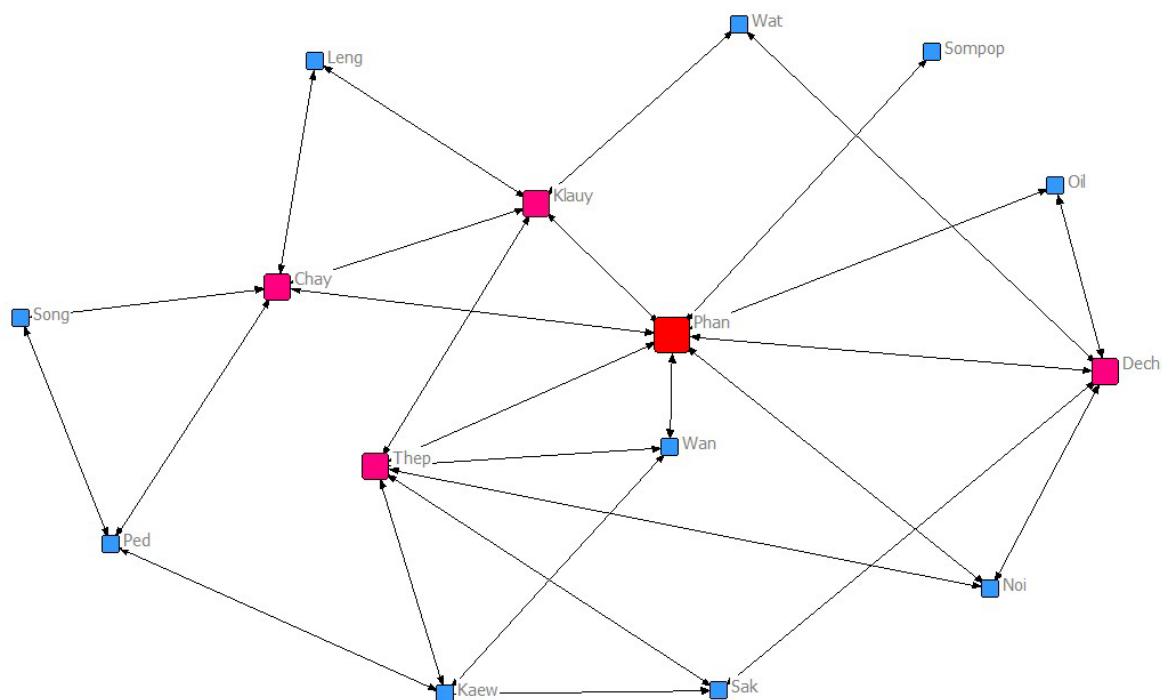
4.1 ลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส

4.2 ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส

4.1 ลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส

เมื่อพิจารณาถึงแนวคิดเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ที่เป็นชุดของความเกี่ยวพัน (Knit) และผูกพัน (Ties) ระหว่างกันของปัจเจกบุคคล ซึ่งประกอบกันขึ้นเป็นกลุ่มในรูปแบบต่าง ๆ บนพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน โดยการเกี่ยวพันกันของคนในสังคมจะสะท้อนภาพระดับความเข้มข้นของเครือข่าย กล่าวคือ ในกรณีบุคคลที่มีคนรู้จักมากหรือมีความสัมพันธ์กับคนจำนวนมากแสดงว่าบุคคลนั้นมีเครือข่ายของความเกี่ยวพันที่หนาแน่น (Density Knit) ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่รู้จักกับคนอื่นน้อย แสดงว่าบุคคลนั้นมีเครือข่ายของความเกี่ยวพันที่หลวม (Loosely Knit) (Wasserman and Faust, 1999) เช่นเดียวกับรูปแบบของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ที่พบว่า เป็นเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ (Informal Network) กล่าวคือ เกิดจากการรวมตัวกันในระดับปัจเจกบุคคลของแรงงานไทย-ออส ในฐานะคนรู้จักกัน ไม่ได้เกิดจากการจัดตั้งขององค์กร หรือสถาบันแต่อย่างใด การเกาะเกี่ยวภายในเครือข่ายเป็นไปอย่างหลวมๆ (Loose Linking) ดังที่กล่าวถึงแล้วในหัวข้อที่ผ่านมา รูปแบบการเกาะเกี่ยวมักปรากฏในรูปแบบของคนรู้จักกัน เพื่อนที่เคยเรียนหนังสือด้วยกันมาก่อน หรือมีกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน

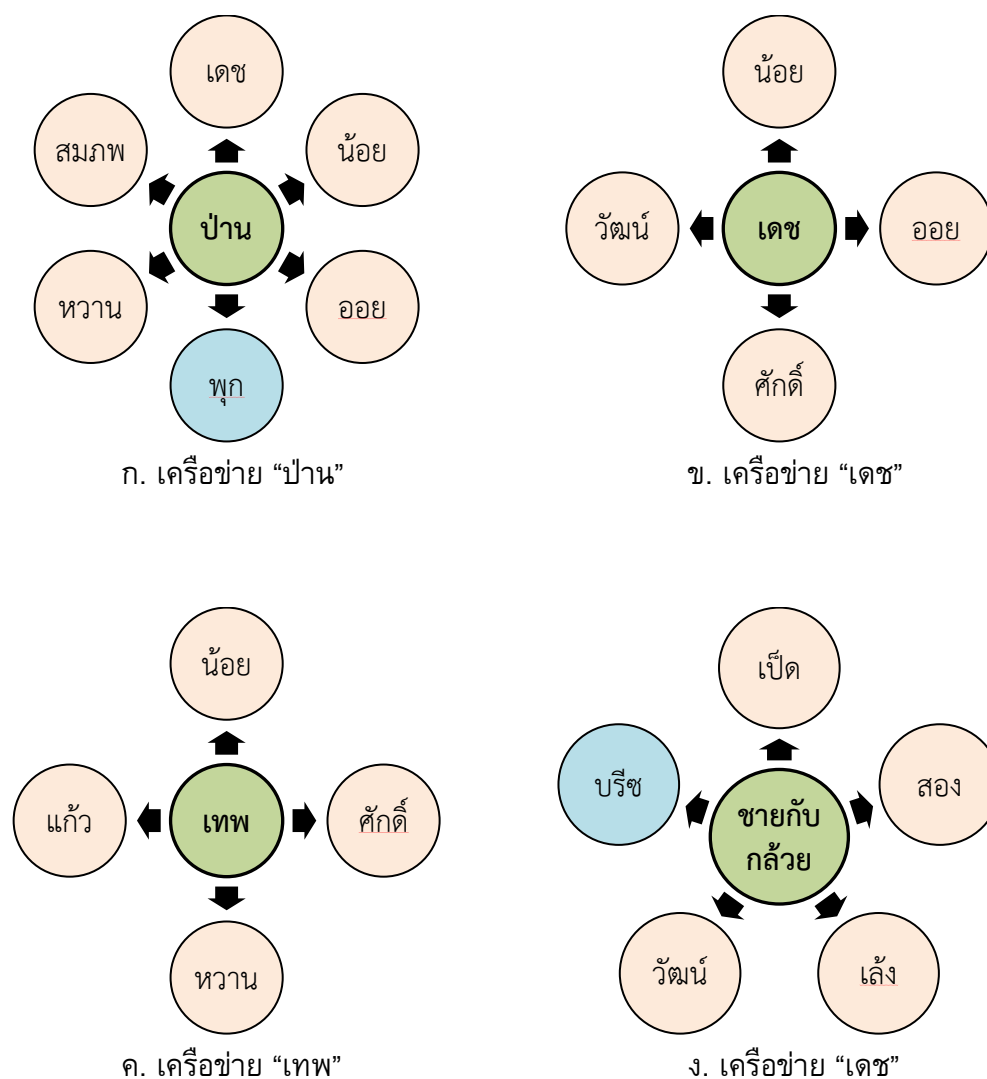
อย่างไรก็ตาม เครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ในระยะแรกจะเริ่มจากการรวมกันแบบหลวมๆ ของสมาชิก 3-5 คน ก่อนจะเกาะเกี่ยวกันผ่าน “คนกลาง” (Broker) ของเครือข่ายย่อยแต่ละเครือข่าย จนมีขนาดของเครือข่ายที่มีสมาชิก 15 คน โดยมีแบบจำลองความสัมพันธ์ของเครือข่ายแรงงานไทย-ออส ในระยะแรก แสดงในภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 แบบจำลองความสัมพันธ์ในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสเตรียแรก

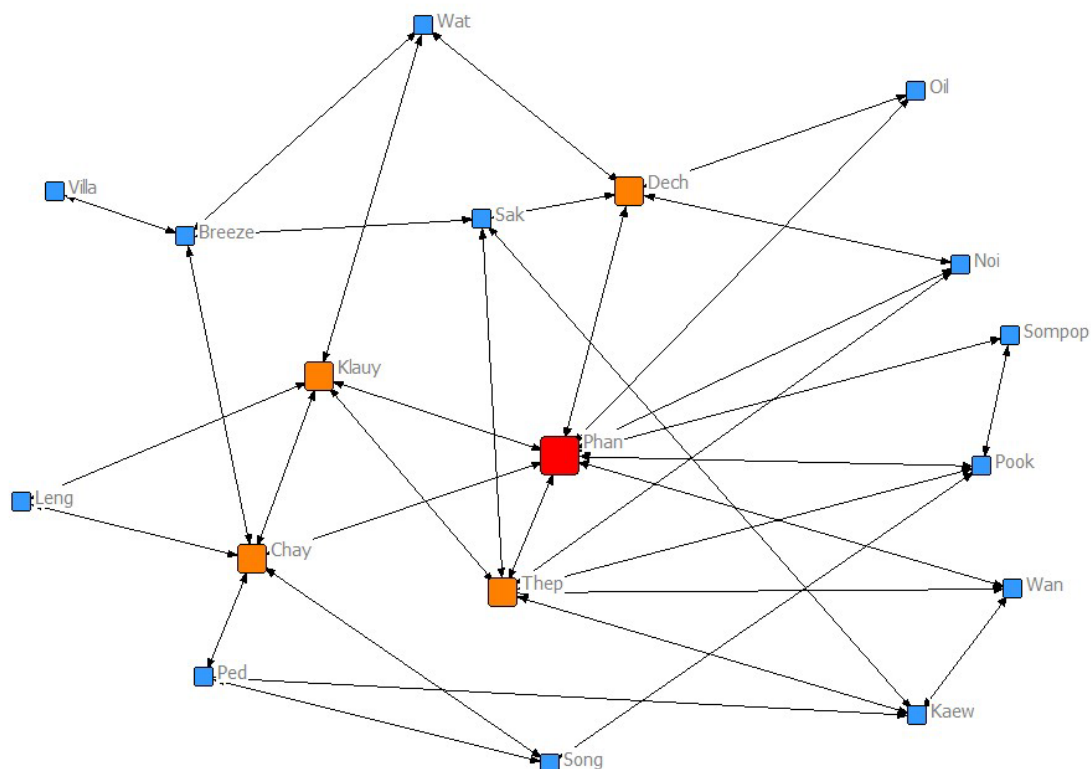
หลังจากเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส มีการขยายตัวผ่าน “คนกลาง” ดังกล่าว พบว่าการเกาะเกี่ยวของเครือข่ายจะอาศัยการประสานผลประโยชน์ระหว่างสมาชิก ร่วมกับการสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรสหาย (Friendship) ระหว่างสมาชิกทุกระดับ ทำให้เครือข่ายทางสังคมย่อย ที่รวมกันเป็นกลุ่มเครือข่ายย่อย ที่มีแรงงานไทย-ออส “คนกลาง” คอย ทำหน้าที่ประสานผลประโยชน์และรวมกลุ่มอย่างเด่นชัด ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มของ “ปาน” (สมาชิก ประกอบด้วย “เดช” “น้อย” “ออย” “หวาน” และ “สมภพ” ก่อนจะมี “พุก” เข้ามาสมทบหลังเกิดการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคม) กลุ่มของ “เดช” (สมาชิกประกอบด้วย “น้อย” “วัฒน์” “ศักดิ์” และ “ออย”) กลุ่มของ “เทพ” (สมาชิกประกอบด้วย “หวาน” “แก้ว” “น้อย” “ศักดิ์”) และ กลุ่มของ “ชาย” และ “กล้วย” (สมาชิกในระยะแรกประกอบด้วย “เป็ด” “สอง” “เล้ง” และ “วัฒน์” ก่อนจะมี “บรีช” เข้ามาสมทบหลังเกิดการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคม)

เครือข่ายทางสังคมย่อยทั้ง 4 กลุ่ม มีแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างคนกลางและ สมาชิกของเครือข่ายย่อยข้างต้น ดังแสดงในภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 สมาชิกของเครือข่ายย่อยของแรงงานไทย-ออส 4 กลุ่ม

ในระยะต่อมา มีการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมผ่านสมาชิกที่ไม่ใช่ “คนกลาง” ทำให้มีสมาชิกเข้ามาสมทบเพิ่มเติมอีก 3 ราย จนเกิดเป็นเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ที่มีสมาชิกรวมทั้งสิ้น 18 ราย แต่ตัวเครือข่ายก็ยังมีลักษณะเช่นเดิม หากได้มีความแน่นแฟ้นมากขึ้นแต่อย่างใด อีกทั้งการที่เครือข่ายทางสังคมมีการขยายตัวผ่านสมาชิกทั่วไป ไม่จำเป็นต้องขยายตัวผ่านทาง “คนกลาง” ของแต่ละเครือข่ายย่อย ยิ่งตอกย้ำความเป็นเครือข่ายแบบหลวมของเครือข่ายทางสังคมนี้ได้เป็นอย่างดี โดยมีแบบจำลองความสัมพันธ์ของเครือข่ายแรงงานไทย-ออส ดังกล่าว แสดงในภาพที่ 4.3



ภาพที่ 4.3 แบบจำลองความสัมพันธ์ในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส

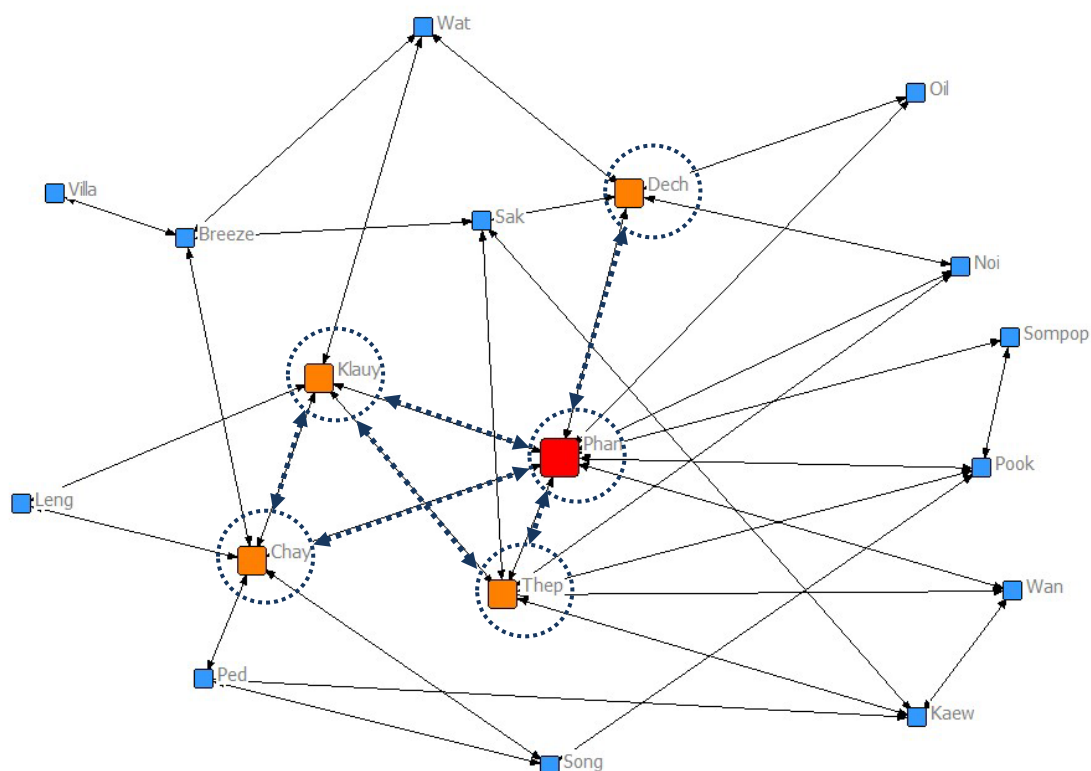
จากภาพที่ 4.3 จะเห็นได้ว่าภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส มีการเชื่อมโยงกันทั้งหมด โดยมี “ปาน” แรงงานไทย-ออสซึ่งมีประสบการณ์เข้าๆ ออกๆ ประเทศ ออสเตรเลียถึงสามครั้งเป็นศูนย์กลาง (Center) ของเครือข่าย โดยเมื่อพิจารณาจากจำนวนคู่ความสัมพันธ์ที่มีในเครือข่าย พบว่า มีแรงงานไทย-ออส ที่มีความสัมพันธ์ด้วยถึง 9 ราย ซึ่งนับว่ามีความความหนาแน่น (Density) ของความสัมพันธ์ของเครือข่ายทางสังคมนี้สูงที่สุด และครึ่งหนึ่งของแรงงานไทย-ออสที่ “ปาน” มีปฏิสัมพันธ์มีบุคคลที่เป็นเป็นศูนย์กลาง (Center) ของเครือข่ายย่อย (Sub-Network) ที่ต่างมีแรงงานไทย-ออส ที่มีความสัมพันธ์ด้วยเครือข่ายละ 5-6 ราย ประกอบด้วย เครือข่ายย่อยของ “เดช” “เทพ” “ชาย” และ “กล้วย” และเป็นที่น่าสังเกตว่าในแต่ละเครือข่ายย่อยดังกล่าว ส่วนใหญ่ต่างไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ยกเว้นคู่เดียว คือ เครือข่ายย่อยของ “เทพ” กับเครือข่ายย่อยของ “ชาย” กับ “กล้วย” นอกนั้นต่างพึ่งความสัมพันธ์ไปที่ศูนย์กลางอย่าง “ปาน” ซึ่งนับเป็นผู้ประสานผลประโยชน์ร่วมกันมาแต่ต้น ความกว้างขวางของ “ปาน” ได้รับการยืนยันโดย “เดช” เพื่อนรักของเขาว่า

“...อยู่กับป้านแล้วสบายใจครับ เพราะเขาประสบการณ์สูง เข้ามาเรียนและทำงาน
ที่นั่นหลายครั้ง เขารู้จักคนเยอะ รู้จักที่ทำงาน และที่สำคัญเขาขอช่วยเหลือคน...”
(สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2560)

นอกจากนี้ เครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ยังมีลักษณะเป็นเครือข่ายระดับ
เดี่ยว (One-Mode Network) ซึ่งเป็นการวัดความสัมพันธ์ในระดับคู่ความสัมพันธ์ (Level of Pair
of Actor) หรือระหว่างตัวแสดงด้วยตัวเองพิจารณาคู่ต่อคู่ (Wasserman and Faust, 1999) ทั้ง
ในเครือข่ายใหญ่และเครือข่ายย่อย โดยไม่มีแรงงานไทย-ออสคนใดที่เป็น “ศูนย์กลาง” ที่สมาชิก
ผู้อื่นต้องพึ่งพาอย่างแท้จริง นั่นคือ สมาชิกของเครือข่ายทุกคนมีทางเลือกในการอาศัย
ความสัมพันธ์แบบคู่ต่อคู่มากกว่าหนึ่งคู่เสมอ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการถกทอ
เครือข่ายทางสังคมนี้เริ่มต้นมาจากความเป็นเพื่อนและประสบการณ์ร่วมในฐานะ “คนไกลบ้าน”
ที่ต้องจากบ้านเกิดเมืองนอนมาใช้ชีวิตในดินแดนอันไกลโพ้นด้วยกันทั้งสิ้น ดังคำของ “วัฒน์”
หนุ่มเหนือจากเมื่องน่านที่บอกเล่าอย่างน่าสนใจว่า

“...ผมว่าพวกเราเป็นคนหัวอกเดียวกันครับ ภายนอกคนที่เมืองไทยอาจเห็นว่าเรา
โชคดีได้เป็นนักเรียนนอก บางคนถ้ายูทูบอัพเฟสหน้าโอเปร่าเฮาส์ เพื่อนๆที่
เมืองไทยกดไลค์ [Like – การแสดงความชื่นชอบผ่าน Facebook] เป็นร้อย แต่จะรู้
ไหมว่าพวกเรามีสภาพจริงๆ อย่างไร...ยังดีที่มีเพื่อนๆ พี่ๆ คอยช่วยเหลือ คอยให้
กำลังใจกันไป...” (สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม We Chat เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม
2560)

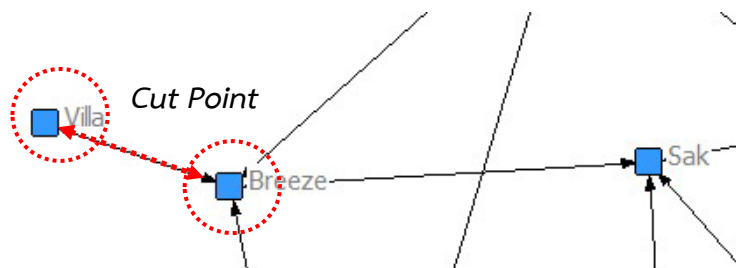
มีลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส คือ การ
เป็นเครือข่ายที่มีการเชื่อมโยงกัน (Connected Network) อย่างทั่วถึงครอบคลุมทั้งเครือข่ายทาง
สังคมใหญ่ (Wasserman and Faust, 1999) โดยมีแรงงานไทย-ออส “คนกลาง” ทำหน้าที่เป็นจุด
เชื่อมโยง (Link) ระหว่างเครือข่ายย่อยหนึ่งไปยังอีกเครือข่ายย่อยหนึ่ง ซึ่งนับว่ามีความเหนียว
แน่นระหว่างกันเป็นอย่างยิ่ง การเชื่อมโยงดังกล่าวแสดงเป็นแบบจำลอง ดังแสดงในภาพที่ 4.4



ภาพที่ 4.4 แบบจำลองการเชื่อมโยงเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสผ่านคนกลาง

อย่างไรก็ตามแรงงานไทย-ออส “คนกลาง” ที่เป็จุดเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายย่อยที่กล่าวถึงดังกล่าว กลับไม่ใช่จุดตัด (Cut Point) ของเครือข่ายทางสังคม ที่หากไม่มีจุดเชื่อมโยงนี้แล้วจะทำให้เครือข่ายย่อยระหว่างพื้นที่ถูกตัดขาด (Disconnected) ออกจากกัน (Wasserman and Faust, 1999) เช่น ในกรณีของเครือข่ายย่อยที่มี “เทพ” เป็นคนกลางเชื่อมโยงไปยังเครือข่ายย่อยอื่น หากขาด “เทพ” ไป ยังคงมีสมาชิกเครือข่ายคนอื่นที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน

จากกรณีดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงที่หลากหลายครอบคลุมของสมาชิกในเครือข่าย ที่สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายโดยไม่ต้องพึ่งพาแรงงานไทย-ออส คนใดคนหนึ่งเป็นการเฉพาะ ซึ่งสะท้อนความสัมพันธ์แบบหลวมที่ถูกถักทอขึ้นของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ยกเว้น ในกรณีของ “วิลลา” ที่เป็นสมาชิกของเครือข่ายคนเดียวที่มีความเสี่ยงจะถูกตัดออก (Cut-off) หากไม่มีเพื่อนอย่าง “บริษ” เป็นจุดเชื่อมโยงกับเครือข่ายใหญ่ ทั้งนี้ สาเหตุสำคัญคือตัวของ “วิลลา” เองพึ่งเดินทางมาเรียนและทำงานในออสแต่เพียงไม่กี่เดือนเท่านั้น จึงไม่มีโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่น อย่างไรก็ตามจุดตัดนี้ก็ไม่มีผลกระทบต่อเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ในภาพรวมแต่อย่างใด จุดตัดดังกล่าวแสดงในภาพที่ 4.5



ภาพที่ 4.5 จุดตัดของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส

กล่าวโดยสรุป เครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส มีลักษณะเป็นเครือข่ายทางสังคมแบบไม่เป็นทางการ การเกาะเกี่ยวภายในเครือข่ายทางสังคมเป็นไปอย่างหลวมๆ ผ่านการประสานผลประโยชน์ระหว่างสมาชิกร่วมกับการสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรสหาย เป็นเครือข่ายระดับเดียว และมีการเชื่อมโยงครอบคลุมทั้งเครือข่าย ทั้งนี้ สามารถสรุปเป็นแผนภูมิดังแสดงในภาพที่ 4.6



ภาพที่ 4.6 สรุปลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส

4.2 ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส

หลังจากที่ได้รู้กระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมตลอดจนลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสในหัวข้อที่ผ่านมา เราจึงทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมตามกรอบแนวคิดของ Wasserman and Faust (1999) ในสี่ประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย บทบาทของสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม (Role of Social Network Member) พื้นฐานของการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์ (Benefit Exchange) ทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ (Directional Flow) และความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ (Frequency and Duration of Relationship) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.2.1 บทบาทของสมาชิกภายในเครือข่ายทางสังคม

เมื่อพิจารณาบทบาท (Role) ของสมาชิกภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสทั้งในเครือข่ายย่อย และเครือข่ายใหญ่แล้ว พบว่า มีลักษณะเป็นบทบาทแบบทวิสัมพันธ์ (Bi-Relation Roles) ที่มีฐานมาจากรูปแบบของการเกาะเกี่ยวกันภายในเครือข่ายในฐานะเพื่อนและคนรู้จักซึ่งมีฐานจากความสัมพันธ์ส่วนตัวและการมีประสบการณ์ร่วม อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับบทบาทที่ทำในกิจกรรมทางสังคม และกิจกรรมการทำงาน โดยความเข้มข้นของบทบาทจะปรากฏชัดเจนในเครือข่ายย่อยที่มีแรงงานไทย-ออส “คนกลาง” (Broker) เป็นจุดศูนย์กลาง (Center) ของแต่ละเครือข่ายย่อย คือ “ปาน” “เดช” “เทพ” และ “ชาย” กับ “กล้วย” โดยพวกเขาต่างแสดงบทบาทในการเป็นตัวแทนในการติดต่อประสานการทำงานกับนายจ้างในพื้นที่นครซิดนีย์ และให้ความช่วยเหลือสมาชิกแรงงานไทย-ออสคนอื่นๆ ทั้งเรื่องส่วนตัว และการทำงาน แต่แรงงานไทย-ออส “คนกลาง” ข้างต้นมักวางตัวเป็นเสมือนเพื่อนสมาชิกทั่วไป ไม่ได้ทำตัวให้โดดเด่นเกินสมาชิกคนอื่น ซึ่งสอดคล้องกับวิถีปฏิบัติของคนไทยทั่วไป ที่ไม่ชอบคนที่แสดงตัวว่าเหนือผู้อื่น แต่จะนิยมผู้ที่ “ทำมากกว่าพูด” ทำให้แรงงานไทย-ออสคนกลางได้รับการยอมรับนับถือ และยกย่องเป็นตัวแทนของเครือข่าย จากบรรดาเพื่อนสมาชิก ดังคำกล่าวของ “เดช” ที่กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“...พวกเราเป็นเพื่อนกันครับ ไม่มีใครเป็นหัวหน้า แต่เราจะนับถือคนที่เป็นตัวแทน เป็นตัวตั้งตัวตีที่คอยทำให้คนอื่น คอยประสานงานให้ความช่วยเหลือน้องๆ ที่มาใหม่ หรือเพื่อนๆ ที่กำลังลำบาก...เพราะพวกเราต่างเป็นคนไกลบ้าน จากบ้านมาก็หวังว่าชีวิตจะดีขึ้นครับ” (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2560)

นอกจากนี้ แรงงานไทย-ออสคนกลางยังเปิดโอกาสให้สมาชิกของเครือข่ายแสดงบทบาทได้อย่างเต็มที่ในการดำเนินกิจกรรมทางสังคม และกิจกรรมการทำงาน เช่น การให้สมาชิกของเครือข่ายคนอื่นเป็นตัวตั้งตัวตีในการจัดกิจกรรมทางสังคมของกลุ่มบ้าง หรือการให้

บทบาทในการช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกของเครือข่ายใหญ่ที่เชื่อมโยงมาจากเครือข่ายย่อยอื่น ดังตัวอย่างของ “ศักดิ์” ที่เล่าให้ผู้วิจัยฟังว่า

“...มีบางครั้งที่พี่เทพแกจะให้ผมเป็นคนประสานที่มรับงาน เราก็ได้ประสบการณ์ในการติดต่อผู้คน ซึ่งมีทั้งคนไทยและต่างประเทศ โดยเฉพาะพวกละตินนี่พูดยากครับ เขียวมาก ๆ พอพี่เขาให้เราทำ แล้วเราทำได้ ก็แอบปลื้มนิด ๆ ว่าเราก็คูญกับฝรั่งรู้เรื่อง [ยิ้มมีความสุข]...” (สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2560)

จากการวางบทบาทของแรงงานไทย-ออส “คนกลาง” เช่นนี้ ทำให้บรรยากาศของเครือข่ายมีความเป็นมิตรภาพ (Friendship) การมีปฏิสัมพันธ์ภายในเครือข่ายจึงเป็นไปอย่างธรรมชาติตามประสานเพื่อนพ้องและพี่น้อง จนเกิดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันและกันที่สุดในที่ สุด นอกจากนี้บรรดาสมาชิกของเครือข่ายก็ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองจากการเปิดโอกาสให้ทำงานบางอย่างของแรงงานไทย-ออส “คนกลาง” ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อเครือข่ายทางสังคมของตน

4.2.2 พื้นฐานความสัมพันธ์กับทฤษฎีการแลกเปลี่ยน

จากบทบาทของแรงงานไทย-ออสที่กล่าวถึงในหัวข้อที่ผ่านมา โดยเฉพาะบทบาทในการเข้าถึงแหล่งงาน โดยอาศัยการมีเครือข่ายส่วนบุคคล (Personal Network) นำไปสู่เครือข่ายการทำงาน (Working Network) เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการทำงานในต่างประเทศนั้น แม้ว่าแรงงานไทย-ออสส่วนใหญ่ล้วนแต่กล่าวเป็นเสียงเดียวกันว่าการรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายนี้ เป็นไปเพื่อการรักษาความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นเหตุผลลำดับแรก แต่เมื่อพิจารณาให้ลึกลงไป จะพบว่า การรวมตัวเป็นเครือข่ายของแรงงานไทย-ออสเหล่านี้ มักเป็นไปตามเหตุผลในเชิงผลประโยชน์ (Benefit Rational) มากกว่า เพราะในการจะเข้าถึงการทำงานอื่นนอกจากที่ตนได้รับการสมัครผ่านบริษัทจัดหาสถานที่เรียน (เอเย่น) ในกรณีแจ้งความจำนงว่าต้องการทำงานนอกเวลาเรียน (Part-time Job) จำเป็นต้องประสานงานกับเพื่อนนักเรียนไทยหรือตัวแรงงานไทย-ออส คนอื่นด้วย ดังนั้น แรงงานไทย-ออส จึงต้องพยายามทำความรู้จัก รักษาความสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายทางสังคมเอาไว้เพื่อใช้ในการทำงาน ดังคำยืนยันจากปากของ “เดช” ที่กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“...เอาแบบตรง ๆ ก็ต้องยอมรับว่าพวกเราต่างพึ่งพาอาศัยกันนั้นแหละครับ ไม่มีใครเป็นป่าพอกะเปย์ [pay] ให้คนอื่นง่าย ๆ หรอกครับ ต่างคนต่างก็ต้องดิ้นรน มีบ้างที่ให้อีกกันหยิบยืมเงินทอง แต่ก็ต้องคืนนะครับไม่ได้ให้ฟรีจ...พวกเราต่างประคับประคองความรู้สึกของกัน เพราะไม่อยากให้แตกกลุ่ม เวลาทำงานก็ได้ตั้งไปช่วยกันได้...” (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2560)

ความสัมพันธ์ในลักษณะนี้จะปรากฏอย่างเด่นชัดในเครือข่ายย่อยที่เป็นเครือข่าย ประสานผลประโยชน์ ที่มีแรงงานไทย-ออส “คนกลาง” อย่าง “ป่าน” “เดช” “เทพ” และ “ชาย” กับ “กล้วย” เป็นตัวละครสำคัญ โดยมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งมีทั้งอยู่ในรูปของข้อมูล เช่น ข้อมูลตำแหน่งงาน การรวมกลุ่มรับงาน การแลกกะงาน และที่อยู่ในรูปของผลประโยชน์ที่เป็น ตัวเงิน กิจกรรมสังสรรค์ หรือสิ่งของ ซึ่งมีความสอดคล้องกับฐานคติของทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ที่กล่าวว่าการกระทำระหว่างกันของบุคคลกระทำโดยอาศัยการโต้ตอบ ซึ่ง พิจารณาจากรางวัล (Reward) กับการลงโทษ (Punishment) หรือความพอใจ (Satisfactory) กับ ความไม่พอใจ (Unsatisfactory) ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนการกระทำระหว่างกัน ตลอดจนการ พิจารณาจากการที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุด (กำไร) เมื่อได้ลงมือกระทำไปแล้ว (การลงทุน) และ คิดว่าการกระทำหรือการตอบแทนจากผู้อื่น ทำให้ผู้กระทำมีความพอใจเป็นอย่างมาก (Ritzer, 1992; Chamaratana et.al, 2010)

อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การที่แรงงานไทย-ออสรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายเพื่อการรักษา ความสัมพันธ์ส่วนตัว และมีการให้ประโยชน์ต่อเพื่อนแรงงานไทย-ออสนั้น ด้วยมุ่งหวัง ผลประโยชน์ตอบแทนจากเพื่อนแรงงานไทย-ออส เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการทำงาน เช่นกัน

4.2.3 ทิศทางการไหลของความสัมพันธ์

เมื่อพิจารณาในบริบทของแรงงานไทย-ออส ที่มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนและ ประสานผลประโยชน์ระหว่างกัน เราจะพบว่า มีรูปแบบทั้งการได้รับผลประโยชน์ในลักษณะที่เท่า เทียมและไม่เท่าเทียมกัน ยกตัวอย่างเช่น แรงงานไทย-ออส อาจตอบแทนเพื่อนสมาชิกด้วยการ แลกเปลี่ยนชั่วโมงการทำงานที่เท่ากัน ซึ่งนับเป็นการแลกเปลี่ยนที่สมดุล (Balance Reciprocity) ในทางตรงกันข้ามแรงงานไทย-ออสผู้หนึ่งอาจตอบแทนเพื่อนนายหน้าที่ช่วยทำงานแทนด้วยการ แบ่งเงินค่าแรงตามจำนวนชั่วโมงที่เพื่อนทำแทน แต่เมื่อตนได้ช่วยเหลือเพื่อนนายหน้าที่เป็นคู่ แลกเปลี่ยนนั้น ด้วยการทำงานแทนเช่นกัน กลับได้รับการตอบแทนด้วยการพาไปรับประทานอาหาร และเครื่องดื่มหนึ่งมื้อ ซึ่งเมื่อเทียบมูลค่าของผลตอบแทนทั้งสองย่อมไม่เท่าเทียมกันอย่าง แน่นนอน และนำมาซึ่งการแลกเปลี่ยนที่ไม่สมดุลกัน (Negative Reciprocity) แต่หากวัดคุณค่า (Value) ของสิ่งตอบแทนที่คู่แลกเปลี่ยนต่างยอมรับซึ่งกันและกันนั้น ทำให้เห็นว่า “มูลค่า” ในการ แลกเปลี่ยนไม่ได้มีความสำคัญไปกว่า “คุณค่า” ของการแลกเปลี่ยนแต่อย่างใด ดังคำบอกเล่าของ “ป่าน” และ “กล้วย” ที่ยืนยันบริบทของทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ข้างต้นเป็นอย่างดี กล่าวคือ

“...มีบ่อยครั้งที่ขอแลกกะงานกับน้อง หรือแม้แต่การแลกจ๊อบ [job] ที่ได้มากับพวก เทพ หรือเจ็กกล้วย แล้วพอถึงเวลาเขาก็หางานมาให้เป็นการตอบแทน...ส่วนใหญ่ก็

จะเป็นงานเหมาที่มีค่าจ้างพอๆ กัน เช่น ผมเคยให้งานเขาจ๊อบนึ่ง 300 เหรียญ เขา ก็ให้งานผมกลับ 300 – 350 เหรียญ...” (สัมภาษณ์ “ปาน” เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2560)

“...บางทีก็ให้งานน้องไปเฉยๆ ก็มีนะคะ เพราะตัวเองก็เกียจทำเอง แต่เขาก็มีน้ำใจ ขอเลี้ยงข้าวเราบ้าง พอเราปฏิเสธก็แอบซื้อช็อคโกแลตมาฝากอย่างนี้ก็เจอบ่อย มี อยู่เคส [case] นึ่ง หนูมีกะงานร้านอาหารแขก 3 ชั่วโมง เลยให้น้องเลี้ยงไปทำแทน วันต่อมานางหอบไปก๊อบซอสมาฝากเราตัวนึ่ง คุ่มจริง ๆ [หัวเราะ]...” (สัมภาษณ์ “กล้วย” ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2560)

นอกจากนี้ ระบบของคุณค่าในการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่ไม่เท่าเทียม ยังหมายรวมไปถึง “ความพึงพอใจ” (Satisfaction) ในการแลกเปลี่ยน ที่แรงงานไทย-ออสผู้ให้ยอมให้เกิดทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ที่ไปทางคู่แลกเปลี่ยนด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับระดับความผูกพันส่วนตัวของคู่แลกเปลี่ยน รวมถึงเงื่อนไขในความสัมพันธ์เชิงอำนาจ (Power Relation) ของคู่ความสัมพันธ์ด้วย ยกตัวอย่างเช่น แรงงานไทย-ออส “คนกลาง” คนสำคัญอย่าง “ปาน” ซึ่งมีภาพของการเป็นตัวแทนแห่งตัวแทน (Broker of Brokers) ในเครือข่ายทางสังคมเด่นชัดมากแม้เขาจะวางตัวเป็นเสมือนเพื่อนสมาชิกทั่วไป แต่เขาก็ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนสมาชิกของเครือข่าย ดังนั้น หากเขาต้องการความช่วยเหลือจากสมาชิกคนใด เขามักจะได้รับการช่วยเหลือโดยไม่จำเป็นต้องตกลงว่าจะให้ผลตอบแทนอย่างไรกับคู่แลกเปลี่ยน แต่คู่แลกเปลี่ยนจะให้ความช่วยเหลือก่อนเสมอ และมักเป็นเหตุผลส่วนตัวหรือความพึงพอใจส่วนตัวเป็นหลัก ดังคำบอกเล่าของ “เดช” ที่ยืนยันหนักแน่นกับผู้วิจัยว่า

“...ถ้าจะหาว่าใครคือตัวแทนของพวกเรา ผมยกให้ปานครับ เพราะแกของจริง รู้ ลึก รู้จริง ไม่ทึ่งน้อง แต่ออกจะติดอารมณ์อ่อนไหวไปนิด ใครบ่นใครโพละไร ถ้า เขาเห็นว่ามีเรื่องผิดปกติ ปานจะลุยทันที แก่ทันที...นิสัยแบบนี้ เขาเลยได้ใจ น้องๆ แต่ก็มีหลายคนแอบหมั่นไส้ละ [หัวเราะ]...แต่รับรองได้ครับคนนี้ขอแค่ เอ่ยปาก น้องๆ ยากช่วยทันที” (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2560)

4.2.4 ความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์

ความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ ถือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ในลักษณะการเกิดความสัมพันธ์เชิงซ้อน และในทำนองเดียวกันความถี่ของความสัมพันธ์ ก็เป็นผลเนื่องมาจากความสัมพันธ์เชิงซ้อน ความผูกพันและความมีอิทธิพลต่อกัน และกันในด้านพฤติกรรมนั้น จึงขึ้นอยู่กับความถี่และความบ่อยครั้งของการพบปะสัมพันธ์กัน

รวมทั้งขึ้นอยู่กับช่วงระยะเวลาของความสัมพันธ์ด้วย ยิ่งบุคคลมีความสัมพันธ์กับอีกบุคคลหนึ่งบ่อยครั้งและมีระยะเวลาของการรู้จักกันนานเพียงใด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคน จะมีอิทธิพลกำหนดพฤติกรรมของกันและกันมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากว่ามีความผูกพันมาก แต่ความถี่ของความสัมพันธ์อย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอที่จะทำนายอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือพฤติกรรมของบุคคลได้ (Wasserman and Faust, 1999) เช่นเดียวกับกรณีของแรงงานไทย-ออส ที่แม้ว่าจะมีการทำงานร่วมกับเพื่อนแรงงานไทย-ออสในสังกัดบริษัทหรือทีมงานเดียวกัน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเพื่อนแรงงานไทย-ออส คนนี้ จะมีความผูกพันหรือมีอิทธิพลในการกำหนดพฤติกรรมของเขามากเท่าใดนัก ในทางตรงกันข้ามเขากลับมีความสนิทสนม และผูกพันกับเพื่อนแรงงานไทย-ออสที่เคยทำงานด้วยกัน แต่ย้ายไปทำงานที่อื่น หรือเรียนหนังสือจบกลับเมืองไทยไปแล้วและไม่ได้เจอกันนานหลายปีแล้วก็ตาม ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าระยะเวลาของการมีความสัมพันธ์กันของแรงงานไทย-ออส มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและพฤติกรรมของเขามากกว่าความถี่ของการพบปะกัน ดังคำบอกเล่าของ “ปาน” ที่ว่า

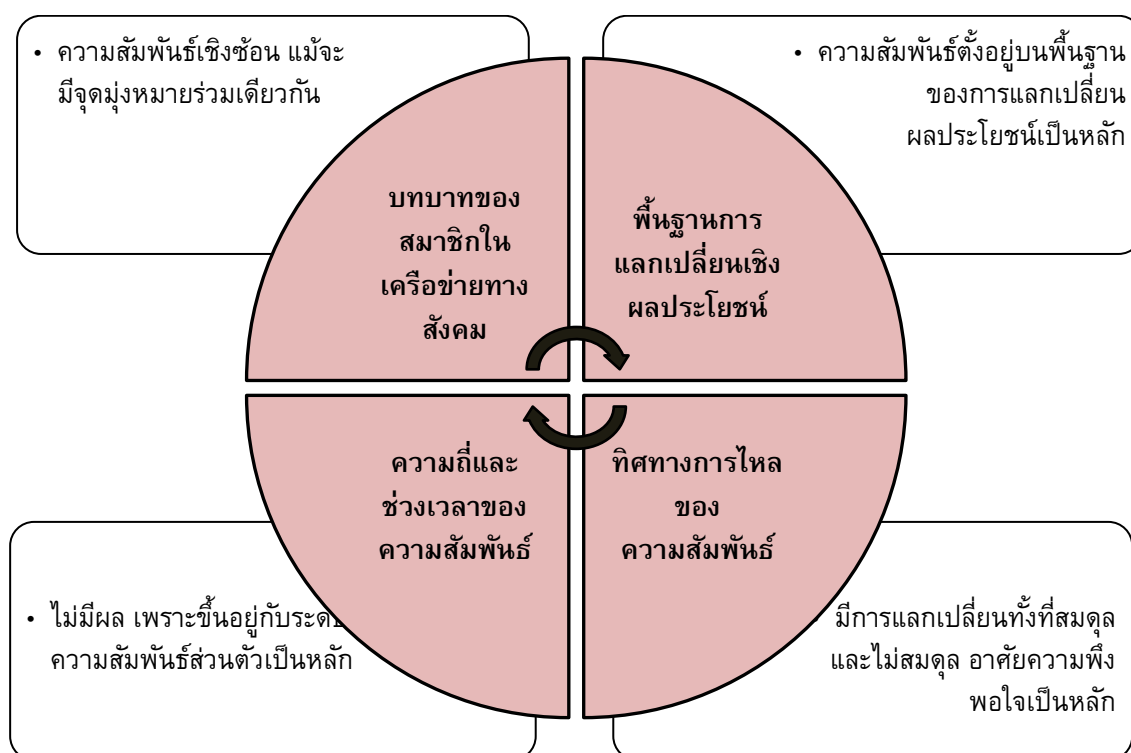
“...กับหวานนี้ผมรู้จักมาเป็นปีแล้วครับ ตั้งแต่ที่น้องเขามาเรียนภาษาจนผ่านเข้าเรียนระดับดิป [Diploma] ได้ เมื่อก่อนเคยชวนไปทำงานคลีนด้วยกัน แต่หลังๆ พอไปเรียนและย้ายไปอยู่นอกเมือง เลยไม่ค่อยได้เจอกัน แต่ก็ยังติดตามกันทางเฟสอยู่ครับ...” (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2560)

อย่างไรก็ตาม ในแรงงานไทย-ออส บางราย แม้จะมีระยะเวลาของความสัมพันธกับแรงงานไทย-ออส คนอื่นมาอย่างยาวนาน โดยเฉพาะแรงงานไทย-ออส ที่มาจากสถานศึกษาเดียวกันในเมืองไทย แต่กลับมีความผูกพันกันไม่สูงนัก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะการที่เขาได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ และการได้เจอผู้คนในสถานการณ์ต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ทำให้บทบาทของคู่ความสัมพันธ์ในลักษณะนี้ไม่เป็นไปตามหลักการของทฤษฎีข้างต้น ดังเช่นคำบอกเล่าของ “แก้ว” เกี่ยวกับกรณีของเขากับ “เทพ” ที่เป็นเพื่อนกันมาตั้งแต่เด็กว่า

“หนูกับเทพรู้จักกันมาตั้งแต่เด็กค่ะ มาซิดนี่ก็ไ้ๆ กัน เคยไปช่วยงานเขาครั้งสองครั้ง แต่หนูว่ามันเหนื่อย เพราะจะเป็นงานขนของ หนูทำไม่ไหว ชอบทำงานร้านอาหารมากกว่า...มาอยู่ที่นี่ก็เจอกันบ้าง ตัวหนูเองก็ไม่ได้สนิทกับใครมาก เพราะเราก้เรียนหนัก ไหนจะงานอีก เลยไม่ค่อยได้สูงสิงกับใคร...” (สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2560)

กล่าวโดยสรุป ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส พบว่า มีลักษณะเป็นความสัมพันธ์เชิงซ้อน แม้จะมีจุดมุ่งหมายร่วมเดียวกัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์เป็นหลัก แม้ว่าจะมีภาพของความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ฉาบผิวภายนอกเอาไว้ก็ตาม ทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ ของแรงงานไทย-ออส จะมีทั้ง

รูปแบบของการได้รับและให้ประโยชน์ระหว่างแรงงานไทย-ออส ที่เป็นคู่ความสัมพันธ์ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทั้งที่สมดุลและไม่สมดุล โดยการแลกเปลี่ยนทั้งสองแบบดังกล่าว มักมีเหตุผลส่วนตัวหรือความพึงพอใจส่วนตัวเป็นหลัก ทั้งนี้ เป็นไปเพื่อรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในเครือข่ายเอาไว้ และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานไทย-ออส ในเครือข่ายทางสังคมไม่ได้มีผลต่อระดับความสัมพันธ์ แต่จะขึ้นอยู่กับระดับความสัมพันธ์ส่วนตัวของแรงงานไทย-ออส ในเครือข่ายเป็นหลัก ทั้งนี้ สามารถสรุปเป็นแผนภูมิดังแสดงในภาพที่ 4.7



ภาพที่ 4.7 สรุปความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส

บทที่ 5

ปัญหา อุปสรรค และการปรับตัวของแรงงานไทย-ออส

ในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อสุดท้ายของการวิจัย ที่มุ่งศึกษาปัญหาอุปสรรคในการย้ายถิ่น การทำงาน การใช้ชีวิต การศึกษาต่อ และการซึมซับปรับตัวเข้ากับสังคมและผู้คนที่ท้องถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย โดยมีลำดับการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

5.1 ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานไทย-ออส

5.2 การปรับตัวของแรงงานไทย-ออส

5.1 ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานไทย-ออส

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาอุปสรรคของแรงงานไทย-ออส สามารถจำแนกได้เป็น 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ ปัญหาอุปสรรคในการย้ายถิ่น การทำงาน การใช้ชีวิต และการศึกษาต่อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1.1 ปัญหาและอุปสรรคในการย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาและอุปสรรคในการย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส สิ่งที่พวกเขากังวลเป็นอย่างมากน่าจะเป็นสถานะของวีซ่าที่นำพาพวกเขาเข้ามายังออสเตรเลีย เพราะพวกเขาทราบดีว่าวีซ่าของพวกเขาจะหมดอายุมาด้วยจุดประสงค์ของการศึกษา และส่วนใหญ่ก็ยอมรับว่าการได้มาเป็น “นักเรียนนอก” คือส่วนหนึ่งของความฝันของพวกเขา แต่ในโลกของความเป็นจริง พวกเขาต้องหางานหาเงินเพื่อส่งกลับบ้านไปทดแทนค่าใช้จ่ายที่ส่งพวกเขาไปที่นี้ ซึ่งส่วนใหญ่ต้องพึ่งพาครอบครัว บางรายต้องหยิบยืมหรือกู้เงินมา ทำให้พวกเขาต้องออกหางานทำและเก็บเงินไปด้วยระหว่างเรียนหนังสือ และสุดท้ายเกือบทั้งหมดก็เลือกที่จะทำงานเป็นหลัก โดยใช้การศึกษาเล่าเรียนเป็นเกราะกำบังสำคัญที่ต้องรักษาเอาไว้ด้วย เนื่องจากการผันผวนของค่าเงินบาทของพวกเขาในออสเตรเลีย คืออยู่ในฐานะนักเรียนนักศึกษา

ในการย้ายถิ่นผ่านระบบการจัดหาสถานศึกษาในปัจจุบันมีบริษัทที่เปิดตัวให้บริการลักษณะนี้เป็นจำนวนมากทั้งในกรุงเทพมหานครและจังหวัดใหญ่ในภูมิภาคต่าง ๆ การเข้าถึงก็สามารถทำได้ง่ายผ่านช่องทางออนไลน์ แรงงานไทย-ออสทุกคนมีประสบการณ์ในการใช้อินเทอร์เน็ตเสาะหาบริษัทให้บริการจัดหาที่เรียน หลายคนใช้การฟังต่อมาจากเพื่อน ๆ หรือญาติพี่น้องที่เคยใช้บริการ ทั้งนี้ มีตัวอย่างหน้าเว็บไซต์บริษัทบริการจัดหาสถานศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีข้อความเชิญชวนให้ไปเรียน และ “ทำงาน” ณ ประเทศออสเตรเลียอย่างชัดเจน ดังแสดงในภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 ตัวอย่างหน้าเว็บไซต์บริษัทบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชน
(Screen Capture โดยธนพฤกษ์ ชามะรัตน์)

อาจกล่าวได้ว่าปัญหาอุปสรรคที่แท้จริงของการย้ายถิ่นน่าจะเป็นความกังวลใจของแรงงานไทย-ออสเตรเลียเกี่ยวกับระยะเวลาของวีซ่า เนื่องจากส่วนใหญ่พวกเขาเลือกที่จะเรียนในระดับ Diploma ในโรงเรียนวิชาชีพต่างๆ ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้คะแนนภาษาอังกฤษสูงเหมือนกับกลุ่มที่เลือกเรียนมหาวิทยาลัย หลายคนได้รับคำแนะนำจากบริษัทให้บริการหาสถานศึกษาว่า ควรเรียนในโรงเรียนวิชาชีพไปก่อน แล้วค่อยหาเรียนภาษาเพิ่มเติม พอเก่งขึ้นก็อาจลองสอบภาษาแล้วสมัครเข้าเรียนมหาวิทยาลัยในภายหลังก็ได้ นอกจากนี้ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นนอกจากจะเป็นเรื่องของระยะเวลาของวีซ่าที่ขึ้นอยู่กับประเภทของวีซ่าเองแล้วยังรวมไปถึงค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาของวีซ่า โดยส่วนใหญ่จะอยู่ที่หลักแสนบาทต่อระยะเวลา 1 ปี หากสั้นกว่านั้นก็จะลดหลั่นกันลงมา เช่น อาจเป็น 50,000 บาท สำหรับวีซ่า 3 เดือน หรือเพิ่มเป็น 70,000 – 80,000 บาท สำหรับวีซ่า 6 เดือน แต่ทั้งนี้ไม่ได้มีกฎเกณฑ์ตายตัวสำหรับการกำหนดอัตราค่าบริการ ขึ้นอยู่กับบริษัทผู้ให้บริการเป็นราย ๆ ไป ดังคำยืนยันของ “เดช” ที่ว่า

“....ก่อนจะตัดสินใจจ่ายเงินแสนให้เอเย่นที่เชียงใหม่ ตอนนั้นคิดหนักเลยครับ เพราะเป็นเงินเก็บของเราส่วนหนึ่งหยิบยืมจากพ่อแม่พี่น้อง แลกกับวีซ่าปีครึ่ง แต่เราก็มองว่ากว่าขนาดนั้นเราน่าจะเก็บเงินได้ครบพอใช้หนี้อยู่ได้เรียนหนังสือด้วย แถมดีที่ไม่ดีอาจมีเงินสักก้อนกลับเมืองไทยหลังเรียนจบด้วย...” (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 เมษายน 2560)

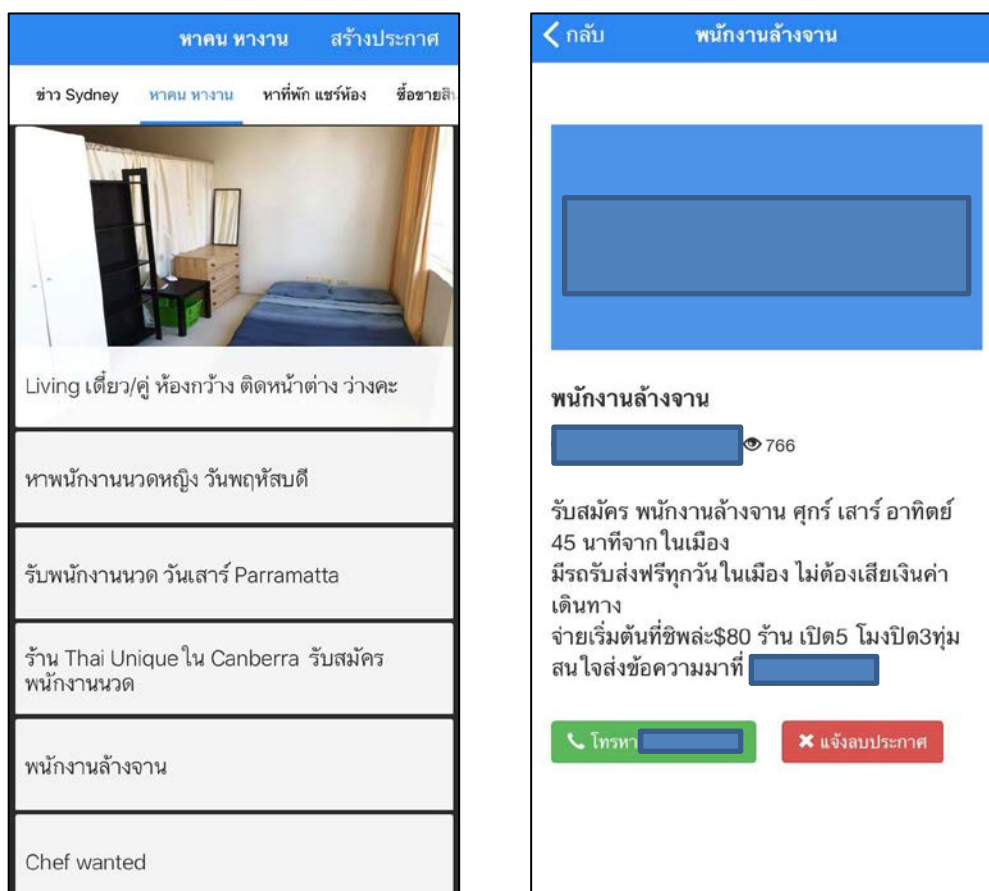
5.1.2 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแรงงานไทย-ออส

เป็นที่รับรู้กันดีในหมู่แรงงานไทย-ออสว่าการทำงานในฐานะแรงงานนักเรียนไทยถือว่าเป็นการทำงานนอกเวลาเรียน (Part-time Job) โดยแรงงานไทย-ออส ทั้งหมดทำงานในระดับล่างซึ่งเป็นงานที่คนท้องถิ่นไม่นิยมทำ เช่น งานผู้ช่วยพ่อครัว งานเสิร์ฟอาหาร งานรับจ้างขนของ งานรับจ้างล้างและคัดแยกผลผลิตทางการเกษตร งานทำความสะอาด งานคัดแยกขยะ งานรับจ้างดูแลสัตว์เลี้ยง และอาจดีขึ้นมาบ้างหากได้งานเบาอย่างพนักงานควบคุมระบบอาคารจอดรถ หรืองานผู้ช่วยบรรณารักษ์ห้องสมุด โดยมักได้รับค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมง ในอัตราตั้งแต่ 10-25 เหรียญต่อชั่วโมง ทั้งนี้ ผู้วิจัยยังพบว่าแรงงานไทย-ออส ส่วนใหญ่มีการทำงานมากกว่า 1 ประเภท เนื่องจากความต้องการหารายได้จำนวนมากของตัวแรงงานไทย-ออสเอง ดังคำบอกเล่าของ “ป่าน” ที่ว่า

“...เด็กไทยในซิดนีย์ทำงานกันล้มตายครับ เพราะช่วงไหนมีงานต้องกอบโกยไว้ก่อน เพราะช่วงไม่มีนี่ไม่มีเลย มีสิทธิอดตายได้ ดังนั้น ใครมีงานอะไรเรียกมาต้องไปหมด ส่วนใหญ่ทำงานหลายอย่างครับ อย่างผมนี่มีครั้งนึงเข้าไปอย่างไ้ บ่ายไปเย็น ผักกับหั่นผัก เย็นไปคลีน[Cleaner] ทำงานสิบกว่าชั่วโมง แต่พอมองดูเงินที่ได้มันก็พอหายเหนื่อยครับ...” (สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม We Chat เมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2559)

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแรงงานไทย-ออส ในช่วงแรกที่มาอาศัยในออสเตรเลีย น่าจะเป็นเรื่องของการเข้าไม่ถึงแหล่งงาน หรือขาดแคลนข้อมูลในการทำงาน แม้ว่าคนไทยในซิดนีย์หรือแม้แต่ในเมืองต่าง ๆ ของออสเตรเลียต่างมีเว็บไซต์ แฟนเพจ เฟซบุ๊ก หรือแม้แต่เป็นแอปพลิเคชัน (Application) ในสมาร์ทโฟนคอยให้ข้อมูลข่าวสารกันเป็นอย่างดี แต่กว่าที่ “เด็กใหม่” อย่างพวกเขาจะติดต่อสอบถามหรือไปสมัคร งานนั้นก็ตกเป็นของคนอื่นไปเสียแล้ว ดังนั้น ในระยะเริ่มแรกนอกจากพวกเขาต้องคอยตามงานในประกาศทางออนไลน์แล้ว ยังต้องแสวงหา “เครือข่าย” ในการเข้าถึงแหล่งงาน ซึ่งจะได้อธิบายโดยละเอียดในหัวข้อต่อไป

สำหรับตัวอย่างการโฆษณารับสมัครงานออนไลน์ในแอปพลิเคชันหนึ่งที่เป็นที่นิยมของคนไทยในซิดนีย์ ดังแสดงในภาพที่ 5.2



ภาพที่ 5.2 ตัวอย่างการโฆษณารับสมัครงานออนไลน์
(Screen Capture โดยธนพฤกษ์ ชามะรัตน์)

นอกจากปัญหาการเข้าไม่ถึงแหล่งงานแล้ว เรื่องของภาษาอังกฤษ ก็น่าจะเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำงานของแรงงานไทย-ออส เพราะเป็นที่ทราบกันดีว่าภาษาอังกฤษกับนักเรียนไทยนั้นเป็นไม่เปื้อไม่เมากันขนาดไหน ยิ่งต้องมาทำงานในต่างแดนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก ยิ่งสร้างความกังวลใจแก่แรงงานเหล่านี้เป็นอย่างมาก พวกเขาจึงเลือกที่จะทำงานในตำแหน่งที่ไม่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับใครยกเว้นคนไทยด้วยกัน เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาอังกฤษ เช่น งานทำความสะอาด งานขนของ งานจัดของ งานล้างจานในครัว จนบางครั้งพวกเขาต้องเสียโอกาสที่จะได้งานที่ไม่หนักมาก หรืองานที่มีค่าตอบแทนสูงกว่างานใช้แรงงาน แต่ติดเงื่อนไขทางภาษาจึงเข้าไม่ถึงตำแหน่งงานดีดั้นนั้น ดังคำยืนยันของ “วัฒน์” หนุ่มเหนือจากเมืองน่านที่ต้องทนทำงานล้างผักผลไม้ใน Paddy Market เพราะภาษายัง “ไม่เข้มแข็ง” เท่าใดนัก โดยเขาเล่าประสบการณ์ตรงให้ฟังว่า

“...ผมเคยเสียโอกาสได้งานดี ๆ ค่าแรงสูงอย่างงานเฝ้ากล้องวงจรปิดลานจอดรถของตลาดแพตฯ เพราะภาษาผมไม่ได้ คือมันเป็นงานที่ต้องเจอกับผู้คนใจต้องคอยแก้ปัญหาให้ลูกค้าที่มาจอดรถ แต่ผมดันพูดไม่คล่อง เลยเสียงานนี้ให้เด็กอินโดฯ เสียขายอยู่นะพี่ เพราะเจ้านายเขาก็อยากให้เราได้ทำ แต่มันติดที่เดียวคือภาษานี้แหละ...” (สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2560)

ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญของแรงงานไทย-ออส อีกเรื่องหนึ่ง คือ การต้องหางานรองรับอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากงานที่พวกเขาทำแล้วแต่เป็นงานรับจ้างรายชั่วโมง หาได้มีงานประจำเป็นรายเดือนเช่นในเมืองไทยไม่ ดังนั้น หากพวกเขาพลาดงานที่ตนเองเคยทำอยู่แล้วให้คนอื่นยอมหมายถึงการสูญเสียรายได้ที่ต้องเก็บไว้จ่ายค่าเช่าห้องรายสัปดาห์ไปด้วย รวมไปถึงการที่ต้องเอาเงินที่เก็บออมเอาไว้ออกมาใช้ไปก่อนในช่วงที่ต้องหางานทดแทน ทำให้แรงงานไทย-ออสจึงใช้ชีวิตอย่างเคร่งเครียด ทำงานหนักจนเกินไป หลายคนเอาตารางงานให้ผู้วิจัยดู จึงได้รู้ว่าแรงงานไทย-ออสบางคนทำงานวันละ 12 – 15 ชั่วโมงเลยก็มี และหลายครั้งก็สะท้อนออกมาถึงความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ดังคำบอกเล่าของ “ปาน” ที่ว่า

“.....ใครว่าอยู่เมืองนอกสบายครับ ทำงานกันหน้าดำคร่ำเครียด ใครจ้างอะไรไปหมด เพราะกลัวไม่มีงานทำ ถ้ามีช่องว่างในปฏิทินต่อ ๆ กันสามสี่วันนี่ใจหายวาบเลยนะครับ เพราะเดี๋ยวก็ต้องจ่ายค่าห้อง ไหนจะค่ากินค่าอยู่ เด็กไทยเราเลยทำงานกันเป็นบ้าเป็นหลัง พอถึงวันหยุดคนชาติอื่นเขาจะนัดกันไปเที่ยวแมนลี่มั้ง ไปต่างเมืองมั้ง แต่เด็กไทยคือนอนครับ นอนมันทั้งวันนั่นแหละ ให้สมอยากนอนเพราะมันเหนื่อยมากจริง ๆ ครับพี่...” (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 เมษายน 2560)

5.1.3 ปัญหาและอุปสรรคในการใช้ชีวิตของแรงงานไทย-ออส

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาและอุปสรรคในการใช้ชีวิตประจำวันของแรงงานไทย-ออส ในช่วงแรกของการมาถึงน่าจะเป็นปัญหาเรื่องการตื่นตระหนกทางวัฒนธรรม (Culture Shock) โดยเฉพาะในเรื่องของ “ภาษา” ซึ่งนับเป็นปัญหาสำคัญลำดับต้นๆ ของแรงงานนักเรียนไทย แต่ส่วนใหญ่จะสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเพราะสถานการณ์บังคับ ส่วนเรื่องอาหารการกินพวกเขายืนยันว่าสบายมาก เพราะอยากกินอาหารแบบที่เมืองไทยมี ที่นี้ก็มี ติดที่ราคาต่อจานแพงอีกโข ดังนั้น ในช่วงแรกที่มาอยู่ที่นี้เกือบทั้งหมดจะใช้วิธีการรวมกันทำในบ้านที่อาศัยอยู่ด้วยกันจำนวนมาก แล้ว “ลงขัน” กันซื้อวัตถุดิบมาทำกินกัน แต่ก็ติดขัดตรงสภาพที่แออัดของที่พัก รวมไปถึงกลิ่นของอาหารไทยที่ค่อนข้างรุนแรง หลายครั้งพวกเขาโดนเพื่อนบ้านร้องเรียนจนเจ้าของบ้านต้องเชิญออก หรือมีการปรับเงิน bond เมื่อมีความสกปรกหรือ

เสียหายเกิดขึ้นกับห้องพัก แต่ในระยะต่อมาเพื่อตัดปัญหาดังกล่าว แรงงานไทย-ออส เลือกที่จะหาของกินนอกบ้าน เพราะจะเริ่มรู้แหล่งว่าร้านใดมีอาหารที่พอทานได้ ประกอบกับพวกเขาเริ่มชินกับการรับประทานอาหารแบบตะวันตกที่เน้นขนมปัง จึงสามารถหาของกินง่าย ๆ เช่น แซนวิช เบอร์เกอร์ มาเป็นอาหารประจำมื้อได้อย่างสบาย ๆ นอกจากนี้ในบางรายที่ทำงานกับร้านอาหารก็จะสบายขึ้นมาหน่อย เพราะทางร้านจะมีสวัสดิการเป็นอาหารให้รับประทาน ก็จะช่วยแบ่งเบาภาระเรื่องปากท้องได้พอสมควร

ปัญหาลำดับต่อมาและน่าจะเป็นปัญหาใหญ่ที่แรงงานไทย-ออสต่างเคยมีประสบการณ์ และชอกช้ำกับเรื่องนี้มาบ้างน้อยบ้าง เพราะมันคือปัญหา “ติดการพนัน” เนื่องจากในซิดนีย์ การเล่นพนันในคาสิโนไม่ใช่เรื่องผิดกฎหมาย ดังนั้น หากใครถลำตัวเข้าไปพัวพันย่อมนำมาซึ่งความเสียหายจนเกินจะนับได้ เช่นเดียวกับแรงงานไทย-ออสที่คุยกับผู้วิจัย “ทุกคน” ต่างเคยมีประสบการณ์เข้าไปเสี่ยงโชคในคาสิโน ได้บ้างเสียบ้าง แต่ส่วนใหญ่มักจะยี้มเขิน ๆ แล้วบอกว่าเสียนิดหน่อย แต่ก็นับว่าเป็นโชคยังดีที่แรงงานนักเรียนเหล่านี้ส่วนใหญ่เมื่อเสียเงินไปจำนวนหนึ่งแล้ว จึงได้เริ่ม “ตาสว่าง” ว่าสิ่งที่ตนกำลังหลงมัวเมานั้นคือเส้นทางลงเหว จึงกลับเนื้อกลับตัวทัน จนเป็นคำเตือนที่ต่างเก็บเอาไว้บอกและเตือนเพื่อน ๆ ที่ตามมาว่าอย่าเผลอเผลอเข้าไปยุ่งเกี่ยวเด็ดขาด ดังตัวอย่างคำบอกเล่าของ “เดช” และ “เทพ” ที่ว่า

“...ของแบบนี้บอกกันยากครับอาจารย์ มันต้องไปเจอเองจะได้รู้ซึ่งว่าการพนันมันมีแต่พาทาย วันหนึ่งคุณอาจสนุกสนานอยู่ในคาสิโน แต่อีกไม่กี่ชั่วโมงคุณอาจถูกโยนออกมานอกบ้าน เพราะไม่มีเงินจ่ายค่าเช่า บางคนหนักกว่านั้นต้องไปกู้หนี้ยืมสินคนอื่นมา ก็ต้องคอยหลบ ๆ ซ่อน ๆ กลัวเจ้าหนี้ สุดท้ายก็ทะเลาะกันต่อกันไปต่อกันมาบนเฟซ บางคนหนักกลับเมืองไทยเพราะอยู่ไปก็ไม่มีปัญญาใช้หนี้หมด...” (สัมภาษณ์ “เดช” เมื่อวันที่ 14 เมษายน 2560)

“...ผมเคยเสียเงินกับตู้สล็อตที่ “ร้านดวงดาว” [ชื่อสมมติ] ไปเกือบแสนบาทครับ ตอนนั้นใจหายมาก เพราะเสียตายเงิน ยิ่งเสียเรายังอยากได้คืน แต่ยิ่งแทงยิ่งตายตลอด ดีที่เพื่อนที่ไปด้วยกันลากกลับมาได้....ตอนนั้นเสียใจมากที่ทำให้พ่อแม่ร้องไห้ครับ ตอนนั้นรู้สึกชีวิตตกต่ำมาก กว่าที่ตั้งสติได้แทบแย่ครับ ดีว่ามีกำลังใจจากเพื่อน ๆ คอยปลอบเลยตั้งใจเด็ดขาดว่าจะไม่ยุ่งอีกแล้ว...” (สัมภาษณ์ “เทพ” เมื่อวันที่ 15 เมษายน 2560)

นอกจากนี้ การที่หนุ่มสาวจากประเทศไทยได้เดินทางข้ามน้ำข้ามทะเลมาค้นหาความสำเร็จในต่างแดน ต่างคนต่างมีจุดมุ่งหมายส่วนตัว อาจเป็นการได้ศึกษาเล่าเรียนในระดับที่สูงขึ้น การได้ประสบการณ์ชีวิตใหม่ ๆ ในฐานะ “นักเรียนนอก” หรือแม้แต่การมุ่งมั่นที่จะมาโกยเงินทองจากการทำงานที่มีอัตราค่าตอบแทนสูงเมื่อเทียบกับที่ได้รับในประเทศไทย แต่

ทั้งหมดล้วนแล้วแต่เป็น “แรงปรารถนา” (Desire) ที่ต้องการให้ชีวิตของตนดีขึ้นกว่าเดิม ดังข้อสังเกตของพัฒนา กิตติอาษา (2557) ที่มีต่อแรงงานไทยผู้ทิ้งบ้านเกิดเมืองนอนไปแสวงโชคในต่างแดน

อย่างไรก็ตาม การที่จะประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ของแรงงานไทย-ออส นั้นคงไม่อาจเกิดขึ้นได้อย่างง่ายดายเหมือนในนิยาย หลายคนต้องเผชิญกับสภาวะการตื่นตระหนกทางวัฒนธรรม (Culture Shock) เช่น การไม่สามารถสื่อสารกับคนท้องถิ่น เพื่อนร่วมชั้นเรียน ครูบาอาจารย์ ทั้งที่ในการสอบประเมินผลความรู้ภาษาอังกฤษจากประเทศไทยหลายคนก็มีคะแนนอยู่ในระดับสูง เช่น ในรายของ “น้อย” เด็กหนุ่มจากหนองคายที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมุ่งมั่นว่าจะมาศึกษาต่อในระดับปริญญาโทในประเทศออสเตรเลีย โดยหอบผลคะแนนทดสอบภาษาอังกฤษระดับสูงมาจากเมืองไทย แต่เมื่อมาเจอ “ของจริง” กลับเข้าเรียนได้เพียงในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต เพื่อหวังต่อยอดในระดับปริญญาโทต่อไป โดย “น้อย” ได้เล่าให้ฟังอย่างภาคภูมิใจว่า

“...ผมนี่เพื่อน ๆ ในห้องเรียกว่ามิสเตอร์แกรมม่า [Mr. Grammar] เลยนะครับ เพราะผมรู้ทุกเทन्ซ [tense] ท่องได้หมด ประมาณว่าเีะมาก อย่าให้ได้ทำควิซ [quiz] คะแนนนี่นอนมาครับ แต่อย่าให้ได้พูดคุยสนทนานะครับ ไร่รับประทานครับ[หัวเราะ].....ช่วงมาแรกๆ ผมแทบจะไม่อยากออกไปไหน อายคนเขา เพราะจะถามทางก็ไม่ใช่ จะซื้อข้าวก็สั่งไม่ถูก ซื้อมาก็กินไม่ได้ มันไม่อร่อย ตอนนั้นคิดถึงบ้านมาก คิดถึงพ่อแม่ เพื่อนๆ ยอมรับว่าบางที่มีนอนร้องไห้ แต่คิดถึงหน้าพ่อแม่ที่เขาจ่ายเงินให้ผมมา เลยฮึดสู้ครับ” (สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม We Chat เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2559)

ปัญหาการตื่นตระหนกทางวัฒนธรรมของแรงงานไทย-ออส ยังมีอีกหลายรูปแบบ บางรายไปเจอเพื่อนต่างชาติที่มีสำเนียงภาษาอังกฤษที่แตกต่างจากที่เคยได้ยิน จึงฟังไม่เข้าใจ และเกิดความเข้าใจผิดในหลายเรื่อง โดยเฉพาะในการทำกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน ทำให้หลายคนรู้สึกอาย และไม่ออกไปเรียน จึงมองหากิจกรรมนอกชั้นเรียน เช่น การออกเตร็ดเตร่ท่องเที่ยวตามสถานที่ต่างๆ เพื่อหวังคลายความเหงา การจับกลุ่มเล่นกีฬาตั้งแต่เช้าจรดเย็น หรือแม้แต่การมองหางานทำเพื่อหารายได้ ซึ่งมักอาศัยเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ของตนในการเข้าถึงแหล่งงาน รวมไปถึงการขอคำปรึกษาหารือในการใช้ชีวิตในต่างแดน โดยเครือข่ายทางสังคมนี้อาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงและถักทอความสัมพันธ์ภายในเครือข่าย ดังที่จะได้กล่าวถึงต่อไป

5.1.4 ปัญหาและอุปสรรคในการศึกษาต่อของแรงงานไทย-ออส

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาและอุปสรรคในการศึกษาของแรงงานไทย-ออส เรื่องเวลาน่าจะเป็นเรื่องใหญ่ที่สุด เพราะพวกเขาต้องการเวลาในการไปทำงาน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมีเวลาในการเข้าเรียนตามกำหนดของสถาบันการศึกษา เพราะหากต้องตกลออกจากสถาบันย่อมส่งผลกระทบต่อสถานะของวิชา นอกจากนี้ยังรวมไปถึงความก้าวหน้าในการศึกษาเล่าเรียนเนื่องจากเงื่อนไขของหลักสูตรการศึกษาและสถาบันการศึกษาที่กำหนดไว้ เพราะหากสอบไม่ผ่านก็ต้องลงเรียนซ้ำจนกว่าจะผ่านทำให้เสียค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนเรียน นอกจากนี้หากพวกเขาขาดเรียนติดต่อกัน ทางสถาบันจะติดตามกับเอเย่นที่ดูแลเป็นรายคน ทำให้แรงงานไทย-ออสจะต้องหนีไปเรียนแม้จะเหนื่อยล้าจากการทำงานมากเพียงใดก็ตาม

ส่วนใหญ่แรงงานไทย-ออส ที่มาออสเตรเลียในครั้งแรกจะมีความปรารถนาที่จะเรียนหนังสือก่อนแล้วจึงมองหาช่องในทำงานไปด้วย แต่เมื่อเข้าสู่สถานการณ์จริงโดยเฉพาะด่านแรกที่ผ่านมาได้อย่างยากเย็นแสนเข็ญ มีบางรายที่ต้องเรียนภาษาในหลักสูตรเดิมซ้ำกันถึง 3 รอบ และนำมาซึ่งการที่ต้องชำระค่าเรียนในส่วนที่เกินจากบริการของบริษัทจัดหาสถานที่เรียน ทำให้นักเรียนไทยที่ตกอยู่ในสถานการณ์เช่นนี้ ต้องหาทางสร้างรายได้แก่ตนเอง เพื่อนำมาชำระค่าเรียนซ้ำชั้นในห้องเรียนภาษานั้นเอง ทำให้ในเวลาต่อมานักเรียนไทยหลายคนเริ่มเปลี่ยนเป้าหมายของตนจากการเรียนก่อนค่อยทำงาน ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการทำงานก่อนค่อยเรียนเป็นเหตุให้แรงงานไทย-ออส ส่วนใหญ่ไม่ประสบความสำเร็จในการเรียน แต่กลับสามารถเก็บสะสมเงินรายได้เป็นจำนวนมาก สามารถส่งกลับไปจุนเจือครอบครัวที่ประเทศไทยได้ด้วย

เมื่อพิจารณาถึงการให้ความสำคัญต่อการศึกษาเล่าเรียนของแรงงานไทย-ออส พบว่าเกือบทั้งหมดไม่ได้รู้สึกตกใจหรือเสียใจต่อความล้มเหลวในการเรียน (สอบไม่ผ่าน) เพราะรู้ตัวดีว่าเจตนาหลักของตนคือการเข้ามาทำงานเพื่อหารายได้ให้ได้มากที่สุดภายในระยะเวลาของวิชาที่ตนมี ดังคำพูดของ “เดช” ชายหนุ่มจากจังหวัดแพร่ที่ชี้ว่า

“...ถ้าสอบไม่ผ่าน เราก็ต้องเรียนซ้ำครับ เหมือนซ้ำชั้นนั่นแหละ แต่เราต้องจ่ายเอง เพราะเอเย่นเขาจ่ายให้แค่เรียนรอบเดียว แต่ก็ไม่วอรี่[worry] ครับ เพราะจริงๆ เรากะมาหาดังค์อยู่แล้ว เรื่องเรียนได้ไปประกาศคือทำไร...” (สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2559)

อย่างไรก็ตามแรงงานไทย-ออสต้องเข้าเรียนตามกำหนดการ เพราะหากขาดหายไปทางโรงเรียนจะมีการแจ้งไปยังหน่วยงานตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งจะนำมาซึ่งปัญหาใหญ่ คือ การยกเลิกวิชานักเรียนของบุคคลนั้นนั่นเอง ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าแรงงานไทย-ออสต้องรักษาสถานภาพการเป็นนักเรียนนักศึกษาเพื่อรักษาสถานะของวิชาอันจะเป็นการการันตีว่าเขาสามารถใช้ชีวิตและทำงานในออสเตรเลียได้อย่างราบรื่น ดังคำบอกเล่าของหนุ่มโคราชอย่าง “เทพ” ที่ว่า

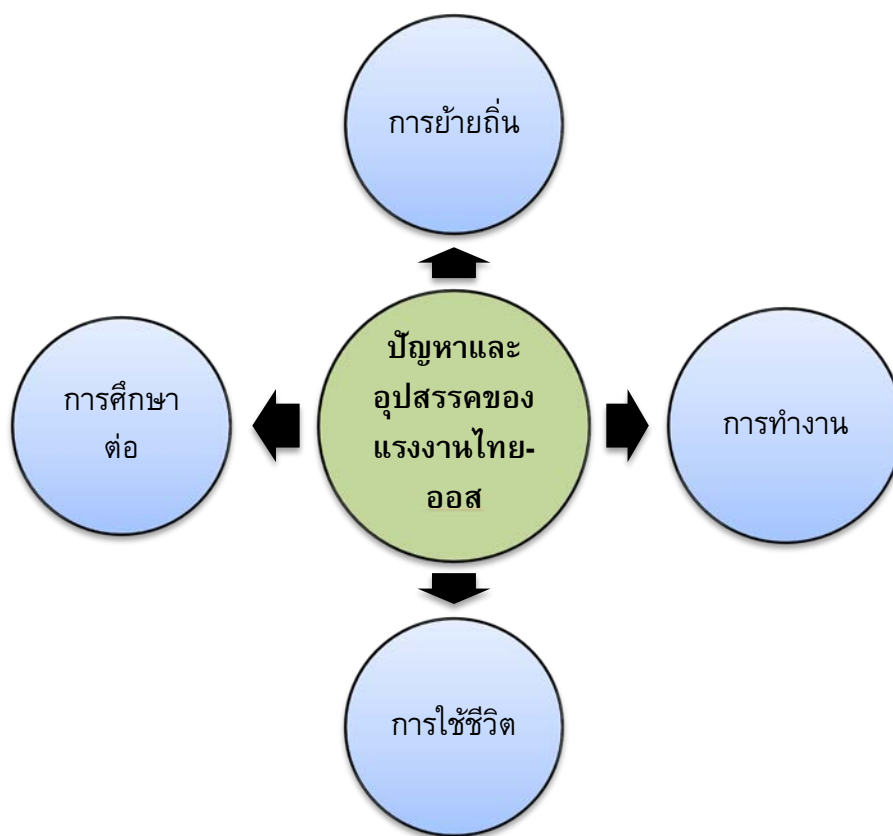
“...มันก็ต้องไปเรียนนะครับพี่ เพราะไม่งั้นโรงเรียนกับเอเย่นเขาจะแจ้ง ตม. หากหายไปนานๆ วิชาเราจะถูกยกเลิก ถ้าถูกจับก็จบเห่เลย...” (สัมภาษณ์ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ Facebook Chat เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2559)

แม้ว่าแรงงานไทย-ออส จะได้รับข้อมูลและคำแนะนำถึงกระบวนการศึกษาตามระบบของประเทศออสเตรเลียจากบริษัทจัดหาสถานศึกษาที่ตนใช้บริการแล้ว แต่ส่วนใหญ่ก็ไม่ค่อยเข้าใจในระบบการศึกษาที่มีความซับซ้อนและต่างจากระบบของประเทศไทย โดยเฉพาะเรื่องการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อให้สอบผ่านในระดับที่เข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่หมายตาไว้ หลายคนท้อแท้กับการที่ต้องเรียนภาษาเพื่อสอบให้ผ่าน 3-4 รอบ เพราะเสียทั้งเวลาและเสียทั้งเงินที่นำมาเป็นค่าลงทะเบียน อีกทั้งยังเกิดอาการ “ไม่อยากเรียน” เพราะเรียนเท่าไรก็ไม่ผ่าน สู้อาเวลาไปทำงานหาเงินดีกว่า ดังตัวอย่างคำบอกเล่าของ “น้อย” และ “วัฒน์” ที่ว่า

“...พอมันคุยกับใครไม่รู้เรื่อง เราก็เบื่อครับ มาเรียนครูถามอะไรก็ตอบไม่ได้ หรือตอบไปเขาก็ฟังเราไม่เข้าใจ...คือเราฟังเขาออกแต่เขาฟังเราไม่ออก แล้วที่นี้พอมาสื่อสารกันมันก็ไม่ไม่ได้ ผมทำข้อสอบได้เพราะผมท่องมา แต่พอต้องคอนเวอร์ [Conversation] ผมนี้หลงเลยครับ...” (สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม We Chat เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2559)

“...เรียนภาษานี้มันยากจริง ๆ ครับ ผมสอบสามสี่เที่ยวก็ยังไม่ผ่าน ขนาดลงทุนจ้างน้องนักเรียนไทยที่เก่ง ๆ มาช่วยติวให้ก็ยังทำไม่ได้ซักที...บางทีก็ท้อครับ จนคิดอยากจะหยุดเรียนแล้วมาทำงานอย่างเดียว แต่เดชะเตือนไว้ว่าถ้าวิชานักเรียนหลุดถูกส่งกลับแน่ เลยต้องทนเรียนไปก่อนครับ...” (สัมภาษณ์ “วัฒน์” ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2560)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดในข้างต้น อาจสรุปได้ว่าปัญหาและอุปสรรคของแรงงานไทย-ออส สามารถจำแนกได้เป็น 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ ปัญหาอุปสรรคในการย้ายถิ่น การทำงาน การใช้ชีวิต และการศึกษาต่อ โดยสรุปเป็นแผนภูมิได้ดังภาพที่ 5.3



ภาพที่ 5.3 ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานไทย-ออส

5.2 การปรับตัวของแรงงานไทย-ออส

ในการปรับตัวเพื่อรับมือปัญหาอุปสรรคของแรงงานไทย-ออส ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่าพวกเขาได้ใช้เครือข่ายทางสังคมเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ไข และผ่อนปรนปัญหาข้างต้นโดยสามารถแบ่งเป็นการปรับตัวในการทำงาน การใช้ชีวิต และการเรียน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.2.1 การปรับตัวด้านการทำงาน

ในการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานไทย-ออส โดยอาศัยเครือข่ายทางสังคม นับว่าเป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดของเครือข่ายทางสังคมนี้ ดังเช่นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายที่อาศัยกรอบการวิเคราะห์ของ Wasserman and Faust (1999) ที่ชี้ชัดว่าเครือข่ายทางสังคมนี้มีพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์เป็นหลัก อย่างไรก็ตามบนผลประโยชน์ด้านการทำงานเครือข่ายทางสังคมนี้ก็ได้นำมาแสดงให้เห็นถึงการแลกเปลี่ยนทั้งที่สมดุลและไม่สมดุล ซึ่งอาศัยพื้นฐานความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นหลัก ดังนั้น ในการพิจารณาถึง

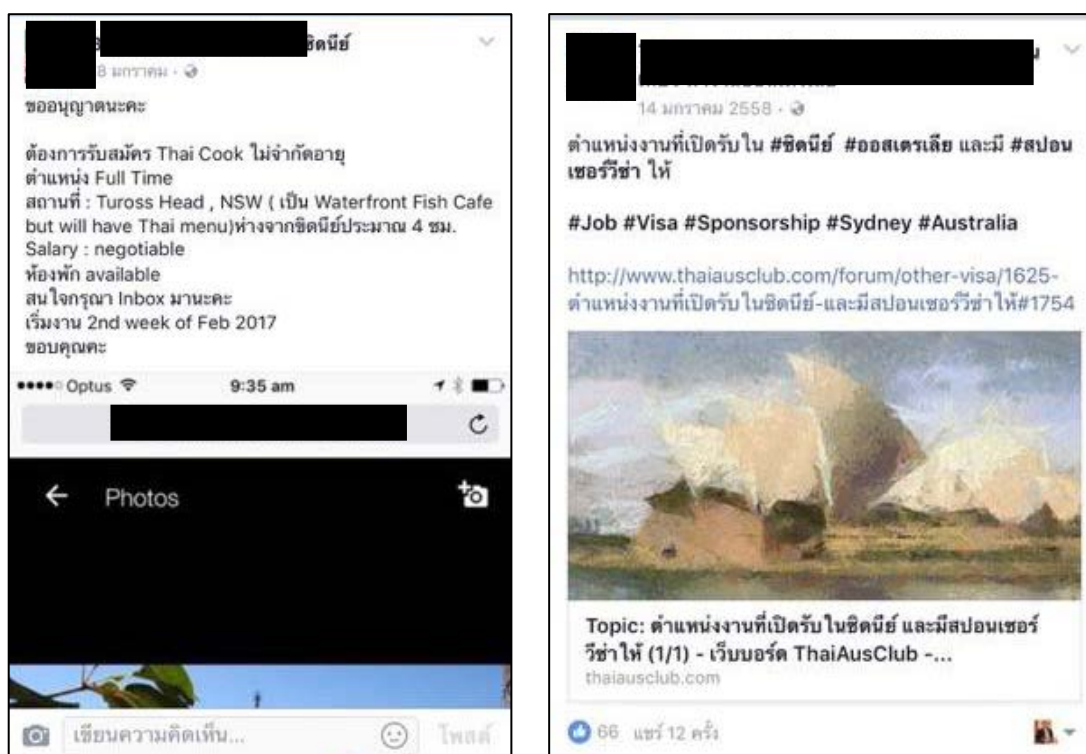
บทบาทของเครือข่ายทางสังคมในการช่วยเหลือด้านการทำงานจึงจำเป็นต้องพิจารณาทั้งในระดับความสัมพันธ์แบบคู่ความสัมพันธ์ และแบบเครือข่ายความสัมพันธ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

เมื่อพิจารณาในระดับความสัมพันธ์แบบคู่ความสัมพันธ์ คือระหว่างคู่แรงงานไทย-ออส (สองราย) พบว่า เป็นพื้นฐานสำคัญของการถักทอเครือข่ายทางสังคมนี้ และมักเริ่มจากการให้ข้อมูลแหล่งงานแก่เพื่อนผู้แสวงหาข้อมูลในการทำงาน อาจอยู่ในรูปของการสนทนาปากต่อปาก หรือการแชร์ข้อมูลผ่านสื่อสังคมออนไลน์ โดยเฉพาะ Facebook เพื่อให้เพื่อนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยตรง ดังเช่นคำบอกเล่าของ “ปาน” และ “เทพ” ที่ว่า

“...เรื่องการบอกงานให้กันของนักเรียนที่นี่เป็นเรื่องปกติครับ บางทีที่ทำงานเราขาดคน หรือเพื่อนเราอยากแลกจ๊อบก็คุยกันเลย บางคนอาจขอให้เพื่อนไปทำแทนเพื่อรักษาตำแหน่งงานเอาไว้ แล้วก็คอยหาโอกาสเลี้ยงข้าวตอบแทน อย่างผมนี้ไปแทนน้อง ๆ บ่อย เพราะชอบเรียนรู้งานใหม่ ๆ ครับ...” (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 เมษายน 2560)

“...เรื่องการบอกงานให้กันของคนไทยที่นี่เป็นเรื่องปกติครับ บางทีเดินไปย่านไทยทาวน์ [Thai Town] ผ่านร้านอาหารไทย เจอป้ายรับสมัครงานก็ถ่ายรูปส่งให้กันแล้ว หรือบางทีเราไปเจอในเฟส ก็แชร์ในเฟสเราไปเลย จะได้เห็นกันหลาย ๆ คน แต่ถ้าเรามีหมายตาไว้ให้ใคร เราก็จะส่งลิงค์ [URL Link] ผ่านไลน์ไปหาเพื่อนเลย...” (สัมภาษณ์ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ Facebook Chat เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2560)

สำหรับการแชร์ข้อมูลรับสมัครงานในสื่อสังคมออนไลน์ตามคำบอกเล่าข้างต้น มีตัวอย่างดังแสดงในภาพที่ 5.4



ภาพที่ 5.4 ตัวอย่างการแชร์ข้อมูลรับสมัครงานในสื่อสังคมออนไลน์
(Screen Capture โดยธนพฤกษ์ ชามะรัตน์)

การช่วยเหลือด้านการทำงานในระดับความสัมพันธ์แบบคู่ความสัมพันธ์ในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสเตรเลีย อีกลักษณะหนึ่ง คือ การนำพาไปสู่การทำงาน มักพบในรูปแบบของการที่แหล่งงานที่มีแรงงานไทย-ออสเตรเลียทำงานอยู่ มีความต้องการแรงงานเพิ่มเติม จึงสอบถามมาที่แรงงานไทย-ออสเตรเลีย เพื่อให้ช่วยหาแรงงานมาทำงานเพิ่ม ในส่วนนี้แรงงานไทย-ออสเตรเลีย จะชอบมากเพราะได้โอกาสที่จะพาเพื่อนของตนเข้าถึงงาน และยังเป็นการสร้างพื้นที่เชิงอำนาจในที่ทำงานตนเองด้วย เนื่องจากแรงงานไทย-ออสเตรเลียเชื่อว่าหากมีจำนวนคนไทยเพิ่มเติมมากขึ้นในที่ทำงาน แรงงานจากชาติอื่นเกรงใจ ด้วยความที่มีจำนวนคนมากกว่า ดังคำบอกเล่าของ “ปาน” ซึ่งเล่าให้ผู้วิจัยฟังว่า

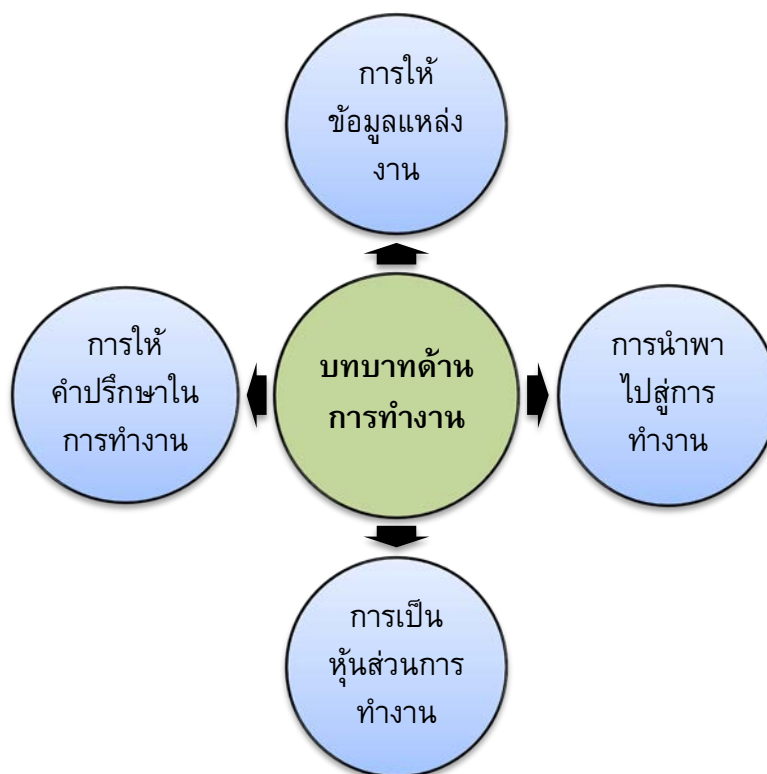
“...ผมเคยพาเดซีไปช่วยอย่างไ้ ช่วงนั้นเจ้านายอยากได้คนเพิ่ม ผมรับอาสาเลย มาลากเพื่อนไปช่วย ทำเอาแก๊งค์ละตินจ๋อยไปเลย เพราะมันเหลือคนน้อยกว่าเรา [หัวเราะ] แต่จริงๆ แล้ว เจ้านายผมเขาชอบคนไทยนะ เพราะละเอียดดี ตั้งใจทำงาน พวกชาติอื่นบางทีทำลวกๆ อย่างไม่สุกก็มี เอาไปเสิร์ฟก็ถูกด่า แต่พวกผมนี้ไม่เคยพลาดครับ...” (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 เมษายน 2560)

เมื่อพิจารณาในระดับความสัมพันธ์แบบเครือข่ายความสัมพันธ์ คือระหว่างแรงงานไทย-ออส ที่เริ่มสร้างเครือข่ายทางสังคมในระดับเครือข่ายย่อย โดยมักเป็นระยะที่เรียกว่าการประสานผลประโยชน์ ดังที่ได้อธิบายไปแล้วในบทที่ผ่านมา โดยรูปแบบของการประสานผลประโยชน์ดังกล่าว มักเป็นไปในรูปของการเป็นหุ้นส่วนการทำงาน โดยส่วนใหญ่จะเป็นการจับกลุ่มรวมตัวกันรับงานที่ต้องการกำลังคน 4-5 คน เพื่อทำภารกิจบางอย่าง เช่น การทำความสะอาดอาคารหรือบ้านเรือนที่อยู่นอกเหนือจากงานประจำ การรับจ้างขนของย้ายบ้าน โดยแรงงานไทย-ออส “คนกลาง” จะเป็นตัวตั้งตัวตีในการดำเนินการ ทั้งการเจรจาต่อรองเรื่องค่าตอบแทน และขอบเขตการทำงาน ก่อนจะนำมาแจกแจงอธิบายให้เพื่อนสมาชิกทราบ และแบ่งปันผลประโยชน์ในที่สุด ดังคำบอกเล่าของ “หวาน” ที่อยู่ในกลุ่มของ “เทพ” ที่มีสมาชิกคนอื่น ประกอบด้วย “น้อย” “ศักดิ์” และ “แก้ว” โดยเธอเล่าให้ฟังถึงการเป็นหุ้นส่วนธุรกิจเล็กๆ ของพวกเธอว่า

“...หวานรู้จักกับพี่เทพผ่านพี่ป่านที่เป็นลูกอา ตอนนั้นแกหาคนไปช่วยทำงานคลีน หวานเองก็เคยช่วยพี่ป่านทำบ่อยๆ เลยสบายมาก แถมงานของพี่เทพมักจะอยู่ใกล้บ้านหวานที่ไม่ได้อยู่ในเมือง เลยชอบไปทำงานกับแก...ชอบที่แกแฟร์ดีอะ ได้เท่าไรก็บอกตรงๆ ไม่มีหักหัวคิว หลายครั้งอยู่พวกเราสามสี่คนรับจ้างทำความสะอาดบ้านหลังใหญ่นอกเมือง ก็ออกเงินซื้ออุปกรณ์ น้ำยาล้างต่างๆ ค่ารถที่เติมใส่รถพี่เทพก็ออกกัน...” (สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2560)

นอกจากนี้ บทบาทของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ในการช่วยเหลือด้านการทำงาน ยังมีอีกลักษณะหนึ่งที่สำคัญ คือ การให้คำปรึกษาในการทำงาน ทั้งในเรื่องเทคนิคและวิธีการทำงาน ข้อควรระวังในการทำงาน ลักษณะของนายจ้างแต่ละคน เหตุการณ์ไม่คาดฝันที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ตลอดจนเทคนิคในการเจรจาต่อรองค่าจ้าง ซึ่งไม่สามารถมีบทบัญญัติที่แน่นอนได้ เนื่องจากสภาพการทำงานแบบ “ใต้ดิน” ของแรงงานไทย-ออส ที่ทำในฐานะงานนอกเวลาเรียน ทำให้อัตราค่าจ้างนั้นต่ำกว่ากฎหมายกำหนด ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องใช้คำแนะนำจากเพื่อน รวมไปถึงอาศัยการเข้าถึงงานผ่านเครือข่ายทางสังคมที่สามารถต่อรองกับนายจ้างได้ในบางกรณี เช่น การต่อรองขอค่าใช้จ่ายเพิ่มกรณีมีการทำงานนอกเหนือจากข้อตกลง การขอสันนิษฐานเรื่องการเดินทางจากนายจ้าง เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป บทบาทของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ในการช่วยเหลือด้านการทำงานแก่เพื่อนสมาชิกของเครือข่าย ประกอบด้วย การให้ข้อมูลแหล่งงาน การนำพาไปสู่การทำงาน การเป็นหุ้นส่วนการทำงาน และการให้คำปรึกษาในการทำงาน ทั้งนี้ สามารถสรุปเป็นแผนภูมิดังแสดงในภาพที่ 5.5



ภาพที่ 5.5 สรุปบทบาทของเครือข่ายทางสังคมด้านการทำงาน

5.2.2 การปรับตัวในการใช้ชีวิต

ในการปรับตัวด้านการใช้ชีวิตประจำวันของแรงงานไทย-ออส โดยอาศัยเครือข่ายทางสังคมมักอยู่ในรูปของการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำรงชีวิตในนครใหญ่อย่างชิดนีย์ ตั้งแต่การหา “ที่พัก” ที่มีราคาเช่าถูกลงจากที่บริษัทจัดหาสถานศึกษาได้ประสานไว้ให้ตั้งแต่ต้น และความต้องการที่จะมีเพื่อนร่วมห้องที่ช่วยกันออกค่าเช่าที่แสนแพงในเมืองที่ได้ชื่อว่ามีค่าครองชีพที่สูงลำดับต้นๆ ของโลกในปัจจุบัน รวมถึงความต้องการเจอคนที่พูดคุยกันอย่างเข้าใจ เข้าใจ ส่วนใหญ่แล้วแรงงานไทย-ออส ที่แม้จะเป็นนักเรียนไทยที่มีวุฒิและคุณสมบัติพอสมควรแล้ว แต่ก็มักประสบปัญหาเรื่องการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมห้องที่เป็นชาวต่างชาติ ต่างวัฒนธรรม เช่นในกรณีของ “ป่าน” ซึ่งเล่าให้ผู้วิจัยฟังว่า

“....ในปีแรกที่มาอยู่ที่นี่ เป็นช่วงที่ลำบากใจมากครับ เพราะเรายังเด็ก มาเจอต่างถิ่นที่ไม่ได้มีแค่ฝรั่ง แต่มีทั้งแขก ทั้งจีน ทั้งญี่ปุ่น แล้วก็ละติน สำเนียงฟังยากอยู่แล้ว แถมมาเจอคนเห็นแก่ตัวอีกมันเขิงมากครับ...เจอญี่ปุ่นนอนห้องติดกัน มันไม่มีความเกรงใจเลยครับ นอนกรนเสียงดัง คุยสไกป์ [Skype] ก็เสียงดัง แถมยังดันชอบร้องเพลงตอนเช้าๆ เสื่อผ้ามันใส่แล้วก็กองระเกะระกะเต็มบ้านไปหมด

เมื่อก่อนผมเชื่อว่าคนญี่ปุ่นเป็นคนสะอาดเรียบร้อย แต่มาเจอไอ้ที่ผมเปลี่ยน
ความคิดทันที...” (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2560)

กรณีเช่นนี้เกิดขึ้นกับแรงงานไทย-ออส แทบทุกคน ทำให้ต้องดิ้นรนหาทางแยกตัว
ออกมาเพื่อไปหาที่อยู่ใหม่ที่แม้ว่าจะ “คับกาย” แต่ก็ไม่ใช่ “คับใจ” กับเพื่อนนักเรียนไทย หรือพี่ๆ
แรงงานไทย-ออส คนอื่นๆ โดยการเสาะแสวงหาผ่านเครือข่ายทางสังคมที่ตนเองมี เพราะหาก
จะแยกออกมาเช่าอยู่คนเดียวเลย ก็ทำใจกับค่าเช่าแสนแพงไม่ได้ หรือแม้จะอยู่คนเดียวก็ไม่
มั่นใจว่าตนเองจะอยู่รอดได้ เนื่องจากยังขาดความมั่นใจ และยังต้องการ “เพื่อน” อยู่

ดังที่ได้กล่าวถึงแล้วว่าในการดำรงชีวิตของแรงงานไทย-ออส ในฐานะคนต่างถิ่นต่าง
วัฒนธรรมกับคนในท้องถิ่นชาวออสเตรเลีย รวมทั้งกับแรงงานย้ายถิ่นชนชาติอื่นที่มีอยู่ไม่น้อย
ทำให้หลายคนประสบปัญหาการตื่นตระหนกทางวัฒนธรรม (Culture Shock) โดยเฉพาะในเรื่อง
ของ “ภาษา” ซึ่งนับเป็นปัญหาสำคัญลำดับต้นๆ ของแรงงานนักเรียนไทย แต่ส่วนใหญ่จะ
สามารถปรับตัวได้เร็วเพราะสถานการณ์บังคับ และการมีเพื่อนชาวต่างชาติคอยให้กำลังใจ และ
ช่วยแก้ไขคำพูดในการสนทนา อย่างไรก็ตามบทบาทของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย
ออสในกรณีนี้ มักปรากฏในกรณีของเครือข่ายย่อยที่มีความสนิทสนมจนสามารถที่จะคุยกันได้
หลายเรื่อง รวมทั้งข้อขัดแย้งทางภาษา ที่จำเป็นต้องได้คนที่เป็นคน “กันเอง” ที่สามารถบอก เตือน
และแนะนำกันได้ ดังคำบอกเล่าของ “พุก” ที่ว่า

“ผมมาออสเตรเลียตอนอายุเยอะแล้ว ก็ไปไม่ค่อยเป็นครับ โดยเฉพาะภาษาเรา
รู้ไปนาน แต่อาศัยว่าจะแนสอบจากเมืองไทยเยอะหน่อย ขยันท่องตำรา ท่อง
ศัพท์ เลยเรียนภาษาแค่รอบเดียว แล้วก็เข้าเรียนดิป [Diploma] เลย แต่ตอน
สื่อสารในชีวิตประจำวันนี่สิครับที่มีปัญหา เพราะฟังเขาไม่รู้เรื่อง เราพูดออกไป
เขาก็ฟังเราไม่รู้เรื่อง เลยเหมือนเราโง่มาก จนท้อเลยครั้นอาจารย์ ดีที่ได้น้องภพ
[สมภพ] เขาช่วยให้กำลังใจ เขาบอกเราว่าไม่ต้องไปอาย พูดๆ ไปเดี๋ยวฝรั่งเขาก็
แก้ไขให้เราเอง ขอแค่กล้าพูด ผมฟังเด็กอายุน้อยกว่าผมสิบกว่าปีบอกอย่างนั้นเลย
มีกำลังใจจะสู้ต่อครับ...” (สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 8 กันยายน
2560)

บทบาทของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ที่มีต่อการปรับตัวใน
ชีวิตประจำวันยังมีเรื่องของ “อาหารการกิน” ของผู้ไกลบ้าน ที่แม้ว่าในนครซิดนีย์จะมีร้านอาหาร
ไทย และร้านขายของชำที่มีสินค้าไทยเป็นจำนวนมาก แต่สนนราคาที่ต้องจ่ายไปแลกกับรสชาติ
อาหารไทยที่ถวิลหาที่สูงเกินกว่าแรงงานไทย-ออส จะทำได้ เพราะอาจต้องแลกด้วย
ค่าแรงงานเกือบสองชั่วโมงสำหรับผัดกะเพราไก่ไข่ดาวสักจาน ทำให้แรงงานไทย-ออส ส่วน
ใหญ่ จะใช้วิธีการหุงข้าวและทำอาหารกินกันในช่วงสุดสัปดาห์ที่เป็นมือใหญ่ประจำสัปดาห์ ส่วน

วันธรรมดาที่เวลาบีบรัดมักอาศัยกะหมี้กึ่งสำเร็จรูปเป็นหลัก ดังนั้น บทบาทของเครือข่ายทางสังคมนอกจากจะเป็นการร่วมกัน “หาอยู่” แล้ว พวกเขายังร่วมกัน “หากิน” ด้วยกันอีกด้วย นอกจากนี้ยังมีภาพของการให้คำแนะนำกับผู้มาใหม่ว่ามีร้านค้าในย่านใดที่มีอาหารหรือวัตถุดิบในการประกอบอาหารราคาถูก ทั้งนี้ ตัวอย่างร้านขายของและสินค้าไทยที่เป็นที่นิยมของแรงงานไทย-ออส ดังแสดงในภาพที่ 5.6



ภาพที่ 5.6 ตัวอย่างร้านขายของและสินค้าไทยที่เป็นที่นิยมของแรงงานไทย-ออส
(ภาพถ่ายโดย ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์)

นอกจากนี้ยังมีภาพของการเจอจนผ่านเครือข่ายทางสังคม เช่นกรณีการได้ “ของเหลือ” จากที่ทำงาน ในราคาถูกมาก ๆ แรงงานไทย-ออส ก็มักจะใช้โอกาสนี้เพื่อแผ้วไปยังเพื่อนในเครือข่ายอีกด้วย ดังคำให้สัมภาษณ์ของ “ปาน” ที่เล่าให้ผู้วิจัยฟังว่า

“...มีอยู่ครั้งนึง ผมไปทำงานย่างไก่ที่แมนลี่ [Manly Beach] ปรากฏว่าเลิกงานมีไก่ที่ย่างไว้แล้ว เหลือประมาณ 6 ตัว เจ้านายเลยถามว่าจะเอาไหมเขาจะขายในราคาต่ำกว่าทุนให้ เพราะเอาไว้เขาก็มีแต่จะทิ้ง ผมก็เอาเลยสิครับเพราะ 6 ตัว แกคิดผมแค่ 12 เหรียญ ได้มาก็เอามาแจกเพื่อนๆ ที่ห้อง แล้วก็เผื่อไปให้น้องๆ ที่โรงเรียนด้วย อืมก็ไปสองสามวันครับ...” (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2560)

บทบาทของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ไม่ได้มีเพียงเรื่องการอยู่ การกิน หรือเรื่องภาษาเท่านั้น หากแต่ยังรวมไปถึง “การจัดการความรู้สึก” ของตนด้วย เนื่องจากการไป ยังในถิ่นที่ไม่ใช่บ้านเกิดเมืองนอน มีความแตกต่างของวัฒนธรรม และห่างไกลจากคนใกล้ชิด หลายคนประสบปัญหา “การคิดถึงบ้าน” (Home Sick) จนคิดจะเลิกลี้ภัยกลางครัน และมีที่กลับไป แล้วก็ขอล้อมกลับมาลงสู้ใหม่ในครั้งที่สองและสาม บทบาทของเครือข่ายทางสังคมในกรณีนี้ คือ การช่วยให้กำลังใจกันและกันผ่านการพูดจา การเขียนข้อความ (Post) ให้กำลังใจ หรือการตอบ (Comment) ให้กำลังใจผ่านสื่อสังคมออนไลน์อย่าง Facebook ก็เป็นอีกบทบาทสำคัญในการ ประคับประคองจิตใจของเพื่อนในเครือข่ายให้มีแรงใจจะสู้ต่อไป ดังตัวอย่างในภาพที่ 5.7



ภาพที่ 5.7 ตัวอย่างการให้กำลังใจผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของแรงงานไทย-ออส
(Screen Capture โดยธนพฤกษ์ ชามะรัตน์)

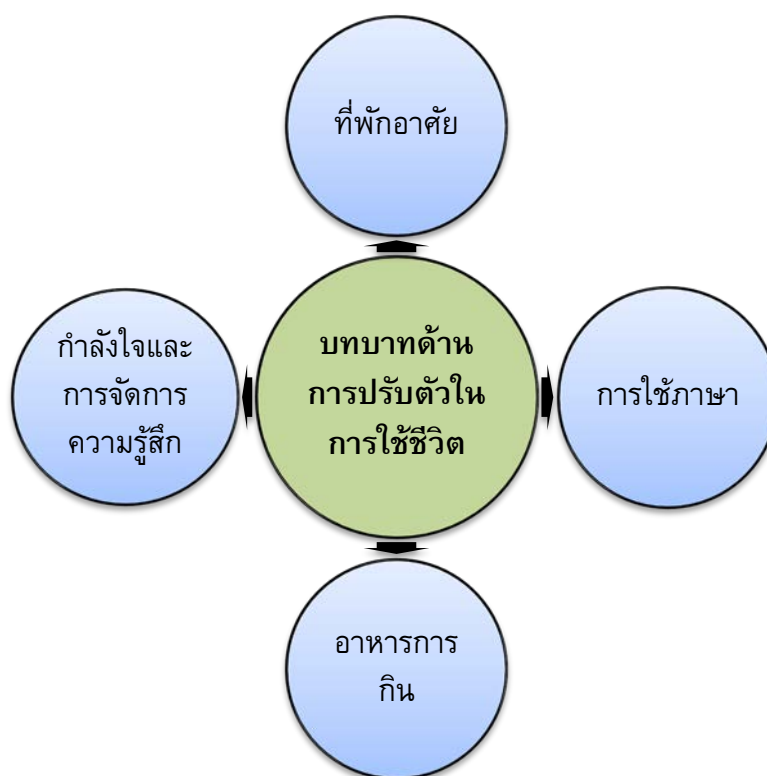
จากที่กล่าวมาในข้างต้น จะเห็นได้ว่าบทบาทของการใช้สื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Media) นับเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับแรงงานไทย-ออส ในการปรับตัวและดำรงชีวิตในมหานครซิดนีย์ รวมไปถึงยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการใช้ในการเรียนและการทำงานที่จะกล่าวถึงในลำดับต่อไป

นอกจากนี้ ในสังคมของคนไทยที่ซิดนีย์ยังมีการจัดกิจกรรมผ่อนคลายในหลายรูปแบบ ซึ่งแรงงานไทย-ออส สามารถเลือกที่จะเข้าร่วม เช่น การไปร่วมทำบุญที่วัดไทยในซิดนีย์ การร่วมกิจกรรมกับทางสถานกงสุลไทยในวันสำคัญต่างๆ หรือแม้แต่การไปชมการแสดงที่มีผู้จัดตั้ง ดารานักร้องจากประเทศไทยบินลัดฟ้าไปเปิดการแสดงพอให้คลายเหงาได้ โดยมีตัวอย่างโปสเตอร์โฆษณาการแสดงของดารานักร้อง ดังแสดงในภาพที่ 5.8



ภาพที่ 5.8 โปสเตอร์โฆษณาการแสดงของดารานักร้องจากประเทศไทย
(ภาพถ่ายโดย ธนพฤษ ชามะรัตน์)

กล่าวโดยสรุป บทบาทของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสเตรเลีย ที่มีต่อการปรับตัวในการใช้ชีวิตประจำวันมักอยู่ในรูปของการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำรงชีวิตในนครใหญ่อย่างชัดเจน ในเรื่องสำคัญ 4 เรื่อง ประกอบด้วย ที่พักอาศัย การใช้ภาษา อาหารการกิน ตลอดจนการให้กำลังใจและการจัดการความรู้สึก ทั้งนี้ สามารถสรุปเป็นแผนภูมิดังแสดงในภาพที่ 5.9



ภาพที่ 5.9 สรุปบทบาทของเครือข่ายทางสังคมต่อการปรับตัวในการใช้ชีวิต

5.2.3 การปรับตัวด้านการเรียน

ในการปรับตัวด้านการเรียนของแรงงานไทย-ออส โดยอาศัยเครือข่ายทางสังคม ในการให้คำปรึกษาด้านการเรียนของบรรดาแรงงานไทย-ออส ที่แม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องหลักดังเช่น กรณีของบทบาทด้านการปรับตัวเพื่อดำรงชีพ และการทำงานที่กล่าวในหัวข้อที่ผ่านมา แต่ก็ นับว่ามีความสำคัญไม่น้อย เนื่องจากสถานะการเป็น “นักเรียน” ของบรรดาแรงงานเหล่านี้เป็น เสมือน “ยันต์กันผี” ที่คอยคุ้มครองตนเองในพำนักอาศัยในถิ่นปลายทางอย่างมหานครซิดนีย์ได้อย่างราบรื่น

เมื่อพิจารณาถึงบทบาทของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ในการให้ คำปรึกษาด้านการเรียนสำหรับแรงงานไทย-ออส อาจเริ่มต้นที่การให้คำแนะนำถึงกระบวนการ ศึกษาเล่าเรียน ตามระบบของประเทศออสเตรเลีย ที่นักเรียนไทยที่ใช้บริการของบริษัทจัดหา สถานศึกษาต่างได้รับการแนะนำมาแล้วตั้งแต่การเริ่มกระบวนการหาสถานที่เรียน อย่างไรก็ดี ตามเกือบทั้งหมดไม่ได้มีความเข้าใจในระบบการศึกษาของประเทศออสเตรเลีย ที่มีความ ซับซ้อนและต่างจากระบบของประเทศไทย โดยเฉพาะ “ด่านแรก” อย่างเรื่องการเรียน ภาษาอังกฤษ เพื่อให้สอบผ่านในระดับที่เข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่หมายตาไว้

ในกรณีนี้แรงงานไทย-ออส ผู้มาใหม่จึงมักได้รับการแนะนำจากรุ่นพี่คนไทย โดยเฉพาะบทบาทของแรงงานไทย-ออส “คนกลาง” ที่เป็นผู้มีประสบการณ์ ช่วยแนะนำเรื่องกระบวนการเรียนทั้งในชั้นเรียนภาษา และชั้นเรียนระดับประกาศนียบัตร นอกจากนี้ยังมีบทบาทของการดูแลกันระหว่างเรียน เช่น การจดบันทึกเนื้อหาที่แรงงานไทย-ออส บางคนขาดเรียนเนื่องจากติดทำงานหรือเหตุผลอื่น เพื่อนำไปให้ศึกษาด้วยตนเอง การแนะนำเรื่องการทำการบ้านที่มักอาศัยเพื่อนที่มีความสามารถด้านการเรียนสูงกว่าผู้อื่นคอยแนะนำ หรืออาจให้หยิบยืมงานมาลอกคำตอบกันเลยทีเดียว

ในระยะต่อมา เป็นช่วงเวลาที่เริ่มขึ้นเรื่องการเรียนและสถานการณ์เป็นนักเรียนของแรงงานไทย-ออส นั่นคือการสอบเพื่อเลื่อนระดับการเรียนภาษา หรือสอบเพื่อให้ได้คะแนนตามเกณฑ์พอที่จะเข้าเรียนในระดับประกาศนียบัตร ทำให้เครือข่ายทางสังคมเข้ามาทำบทบาท โดยเฉพาะเรื่องการเตรียมตัวสอบ ผ่านการนัดหมายกันตัวข้อสอบ การเก็งข้อสอบโดยใช้ข้อมูลชุดคลังข้อสอบที่สมาชิกบางรายไปสืบเสาะหามาได้ รวมไปถึงแนะนำวิธีการเดาคำตอบในกรณีเข้าตาจนในการสอบ และสุดท้ายคือการให้กำลังใจซึ่งกันและกันทั้งต่อหน้า และผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ดังคำบอกเล่าของ “วัฒน์” ที่เล่าให้ฟังว่า

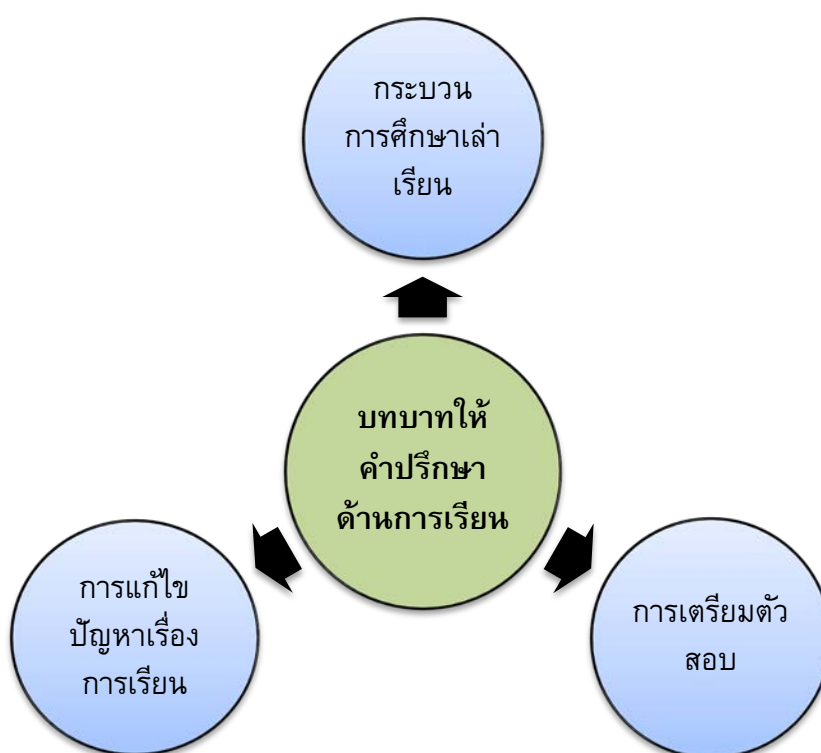
“...ผมว่าพวกเราเป็นคนหัวอกเดียวกันครับ ภายนอกคนที่เมืองไทยอาจเห็นว่าเราโชคได้เป็นนักเรียนนอก บางคนถ่ายรูปลัฟเฟสหน้าโอเปร่าเฮาส์ เพื่อนๆ ที่เมืองไทยกดไลค์ [Like – การแสดงความชื่นชอบผ่าน Facebook] เป็นร้อย แต่จะรู้ไหมว่าพวกเรามีสภาพจริงๆ อย่างไร...ยังดีที่มีเพื่อนๆ พี่ๆ คอยช่วยเหลือ คอยให้กำลังใจกันไป...” (สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม We Chat เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2560)

ในประเด็นสุดท้ายสำหรับบทบาทของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ในการให้คำปรึกษาด้านการเรียน ผู้วิจัยพบว่าเป็นการแก้ไขปัญหาการเรียน โดยเฉพาะกรณีที่ประสบปัญหาในขณะที่เรียน เช่น มีปัญหากับอาจารย์ผู้สอน หรือเพื่อนร่วมชั้นเรียน ปัญหาการปรับตัวเข้ากับระบบการเรียนการสอนของออสเตรเลีย และความไม่เข้าใจหรือความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนกับเนื้อหาของสัญญาที่ทำกับบริษัทจัดหาสถานศึกษา ส่วนใหญ่แรงงานไทย-ออส จะอาศัยเครือข่ายทางสังคม โดยเฉพาะตัวแรงงานไทย-ออส “คนกลาง” เป็นผู้ให้คำแนะนำหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา และการลงมือแก้ไขปัญหา

นอกจากนี้ แรงงานไทย-ออส ผู้มาใหม่มักประสบกับปัญหาการประสานงานกับตัวแทนของบริษัทจัดหาสถานศึกษา หรือที่หุ้มนักเรียนไทยเรียกว่า “เอเย่น” โดยเฉพาะปัญหาหุ้มนักเรียนเรื่องที่พักอาศัย การได้สถานที่เรียนที่ไม่ตรงกับความต้องการ ตลอดจนการ “คุยกันไม่รู้เรื่อง” ของทั้งสองฝ่าย ซึ่งมักมีสาเหตุมาจากข้อติดขัดด้านภาษาอังกฤษของแรงงานไทย-ออส เอง ดังคำบอกเล่าของ “ปาน” ที่เล่าให้ผู้วิจัยฟังว่า

“...ผมเคยช่วยน้ำหวานที่มาเรียนที่โรงเรียนภาษาที่เดียวกัน แอมเรามีเอเย่นคนเดียวกัน ปัญหาคือน้องเขาไม่รู้ภาษาอังกฤษเลย มาเรียนในเลเวล [Level] ต่ำสุด ที่นี้เขาก็ทำผิดเจือ่นไข ไม่ยอมมาเรียนตามกำหนดในสัญญา โรงเรียนเลยแจ้งเอเย่น เขาเลยจะถูกส่งตัวกลับ ผมได้เข้าไปหารือกับเอเย่นและทางโรงเรียน ขอโอกาสให้น้องเขาด้วย สุดท้ายเขาก็โอเค ให้โอกาสครั้งสุดท้าย แต่กำชับให้ผมช่วยดูแลน้องเขาด้วย เพราะเขารู้ว่าเป็นญาติกัน....” (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2560)

กล่าวโดยสรุป บทบาทของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ในการให้คำปรึกษาด้านการเรียน ประกอบด้วย กระบวนการศึกษาเล่าเรียน การเตรียมตัวสอบ และการแก้ไขปัญหาเรื่องการเรียนรู้ ทั้งนี้ สามารถสรุปเป็นแผนภูมิดังแสดงในภาพที่ 5.10



ภาพที่ 5.10 สรุปบทบาทของเครือข่ายทางสังคมในการปรับตัวด้านการเรียน

บทที่ 6

บทสรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ห่วงโซ่การย้ายถิ่นผ่านเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อศึกษาบริบทและวิวัฒนาการการย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยไปยังประเทศออสเตรเลีย (2) เพื่อศึกษารูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยเพื่อการทำงานในประเทศออสเตรเลีย (3) เพื่อศึกษารูปแบบของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย และ (4) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการย้ายถิ่น การทำงาน การใช้ชีวิต การศึกษาต่อ และการซึมซับปรับตัวเข้ากับสังคมและผู้คนท้องถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย โดยทำการศึกษากับแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย หรือแรงงานไทย-อส ที่ทำงานในนครซิดนีย์ ประเทศออสเตรเลีย รวม 18 ราย ดำเนินการวิจัยระหว่างเดือนพฤษภาคม 2559 – พฤษภาคม 2561 รวมระยะเวลา 24 เดือน โดยมีรายละเอียดผลการวิจัยที่นำเสนอแล้วในบทที่ 2 – 5 ที่ผ่านมา สำหรับบทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

6.1 สรุปผลการวิจัย (Conclusion)

งานวิจัยนี้มีผลการศึกษาที่สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

6.1.1 การการย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยไปยังประเทศออสเตรเลีย เกิดขึ้นมานานกว่าสามทศวรรษแล้ว โดยในระยะแรกเป็นการทำงานนอกเวลาของนักเรียนไทยสัปดาห์ละ 10-15 ชั่วโมง แต่ในช่วงสิบปีหลังเกิดการไหลบ่าของแรงงานนักเรียนไทยที่แอบแฝงเข้ามาทำงานเก็บเงินในสถานะการถือวีซ่านักเรียนเป็นจำนวนมาก

6.1.2 รูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยเพื่อการทำงานในประเทศออสเตรเลีย มีลักษณะเป็นเครือข่ายเชิงซ้อน แต่มีรูปแบบรวมคือการย้ายถิ่นผ่านบริษัทให้คำปรึกษาการหาที่เรียน และเอเย่นอิสระ โดยเข้าถึงข้อมูลผ่านเครือข่ายเพื่อนฝูงเป็นส่วนใหญ่

6.1.3 เครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลียเป็นเครือข่ายทางสังคมแบบไม่เป็นทางการ การเกาะเกี่ยวภายในเครือข่ายทางสังคมเป็นไปอย่างหลวมๆ ผ่านการประสานผลประโยชน์ระหว่างสมาชิกร่วมกับการสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรสหาย เป็นเครือข่ายระดับเดียว และมีการเชื่อมโยงครอบคลุมทั้งเครือข่าย

6.1.4 ปัญหาอุปสรรคในการย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย คือ ความไม่แน่นอนของกฎเกณฑ์ในการขอวีซ่านักเรียน ปัญหาด้านการทำงาน คือ ต้องทำงานหนัก บางรายต้องทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลายาวนาน ส่วนการใช้ชีวิต การศึกษาต่อ และการปรับตัว

เข้ากับสังคมและผู้คนท้องถิ่นเป็นไปตามปกติ มีปัญหาแต่เพียงเล็กน้อย ส่วนใหญ่ใช้ประโยชน์จากเครือข่ายทางสังคมในการแก้ไขปัญหา

6.2 อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

ในการอภิปรายผลการศึกษารายงาน ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย ทั้ง 5 ประเด็นดังนี้

ประเด็นแรก จากผลการศึกษาที่ชี้ว่าห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย หรือแรงงานไทย-ออส เกิดจากการเข้าถึงข้อมูลผ่านเครือข่ายเพื่อนฝูงเป็นส่วนใหญ่ สะท้อนว่าแม้รูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออสจะมีลักษณะเป็นเครือข่ายเชิงซ้อน แต่ก็อาศัยเครือข่ายทางสังคมเป็นแกนนำสู่การย้ายถิ่นทั้งสิ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Shah and Menon (1999) ที่ศึกษาห่วงโซ่การการย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในประเทศคูเวต ของแรงงานที่มีเอกสารการทำงานถูกต้อง จาก 4 ประเทศเอเชียใต้ คือ บังกลาเทศ อินเดีย ปากีสถาน และศรีลังกา พบว่า แรงงานเหล่านี้กว่า 1 ใน 3 หรือร้อยละ 34 เข้ามาทำงานในคูเวตได้ โดยใช้วิธีการผ่านเครือข่ายทางสังคม โดยมักเป็นผู้ที่มีถิ่นฐานบ้านเกิดเดียวกัน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Curran and Rivero-Fuentes (2003) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเครือข่ายของผู้อพยพชาวเม็กซิกัน ที่เข้ามาทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกา ผ่านการดำเนินการภายใต้เครือข่ายทางสังคม โดยเฉพาะบรรดาเครือญาติและเพื่อนสนิท รวมไปถึงงานของ Chamaratana and Sangseema (2018) ที่ศึกษาห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานสตรีลาวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยผ่านเครือข่ายทางสังคมทั้งในระดับญาติพี่น้อง และเพื่อนบ้าน

ในประเด็นต่อมา ผู้วิจัยขอเน้นไปที่การพิจารณากระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทยออสเป็นไปโดยการต่อยอดจากความสัมพันธ์ส่วนตัวและการมีประสบการณ์ร่วม ในฐานะ “คนไกลบ้าน” ก่อนจะมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน นำไปสู่การประสานผลประโยชน์ และนำไปสู่ขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมในที่สุดนั้น หากพิจารณาอย่างผิวเผินอาจมองว่ามีความสอดคล้องกับการศึกษาของธนพฤกษ์ ชามะรัตน์ (2554) รวมไปถึงดุขฎิ อายุวัฒน์ และธนพฤกษ์ ชามะรัตน์ (2557) ในแง่ของขั้นตอนของกระบวนการที่เริ่มจากการมีความสัมพันธ์ส่วนตัวและประสบการณ์ร่วมของนายหน้าแรงงาน และพัฒนามาสู่การเป็นกลุ่มผลประโยชน์จากการแลกเปลี่ยนทั้งที่สมดุลและไม่สมดุล อย่างไรก็ตามหากพิจารณาในเชิงรายละเอียดในประเด็นการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมกลับพบว่ามีรายละเอียดที่แตกต่างกันทั้งในแง่ลักษณะและวิธีการ โดยงานวิจัยนี้พบว่ากระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส จะเป็นการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมในแนวนอน (Horizontal Extend) เท่านั้น โดยใช้กลไกการแนะนำผ่านคนกลาง (Brokers) ภายในเครือข่าย รวมทั้งจากสมาชิกของเครือข่ายย่อย ซึ่งต่างจากงานวิจัยทั้งสองที่ต่างพบว่า การขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมจะเป็นผลจากการทำงานที่เข้มแข็งของสมาชิกที่เป็น “คนกลาง” ของเครือข่าย สะท้อนให้เห็นความยืดหยุ่น

(Flexible) ของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ที่ไม่จำเป็นต้องพึ่งพา “คนกลาง” แต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งตอกย้ำให้เห็นว่าระดับความผูกพัน (Ties) ระหว่างกันของแรงงานไทย-ออส นั้น ยังมีไม่มากนัก เพราะเป็นการยึดโยงผ่านรูปแบบของ “คนรู้จักกัน” เท่านั้น ดังนั้น ภาพของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส จึงยังคงเป็นเพียงเครือข่ายแบบหลวม (Loosely Network) ซึ่งจะได้อภิปรายในหัวข้อถัดไปด้วย

ประเด็นที่สาม จากผลการศึกษาชี้ว่าเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส เป็นเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ (Informal Network) เกิดจากการรวมตัวกันในระดับปัจเจกบุคคล ในฐานะคนรู้จักกัน ถักทอกันขึ้นเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกันในระดับเดียว กล่าวคือการอยู่ร่วมกันในเครือข่ายด้วยความเป็น “เพื่อนร่วมชะตากรรม” หาได้มีใครเป็น “หัวหน้า” หรือ “ลูกน้อง” อย่างแท้จริง รวมไปถึงการเกาะเกี่ยวกันภายในเครือข่ายก็เป็นไปอย่างหลวมๆ (Loose Linking) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ayuwat and Chamaratana (2013) ที่ชี้ว่าเครือข่ายของนายหน้าและสายนายหน้าที่ทำหน้าที่จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเป็นเครือข่ายแบบหลวมๆ และไม่เป็นทางการ แต่สิ่งหนึ่งที่แตกต่างกันอย่างสำคัญกับงานชิ้นนี้ คือ เครือข่ายของแรงงานไทย-ออส ไม่ได้อยู่บนฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ (Benefit Exchange) แต่เพียงอย่างเดียวดังเช่นเครือข่ายนายหน้าและสายนายหน้าแรงงานในงานดังกล่าว แต่พวกเขาได้ใช้ “ใจ” และ “ความเป็นเพื่อน” แลกเปลี่ยนกันเพื่อรักษาสถานภาพและความมั่นคงภายในเครือข่าย โดยชุดของความเกี่ยวพัน (Knit) และผูกพัน (Ties) ระหว่างกันของแรงงานไทย-ออส มักอยู่ในรูปของการแสดงความห่วงใยฉันมิตร การให้ความช่วยเหลือในยามเพื่อนลำบาก ตลอดจนการร่วม “ลงแรง” ทำงานด้วยกันเพื่อแลกกับค่าตอบแทนสำหรับดำรงชีวิตในต่างแดน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Shah and Menon (1999) ที่ทำการศึกษารอพบเข้าทำงานในประเทศคูเวต ของแรงงานจากบังคลาเทศ อินเดีย ปากีสถาน และศรีลังกา โดยแรงงานมากกว่าหนึ่งในสามเข้ามาทำงานในคูเวตผ่านเครือข่ายทางสังคมคนถิ่นฐานเดียวกัน ที่ก่อตัวกันเป็นกลุ่มเล็กๆ และเป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ส่วนตัวที่รวมตัวกันชั่วคราว รวมถึงการศึกษาของ Curran and Rivero-Fuentes (2003) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเครือข่ายของผู้อพยพชาวเม็กซิกัน ที่เข้ามาทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกา ผ่านเครือข่ายทางสังคม โดยเฉพาะบรรดาเครือญาติและเพื่อนสนิทที่ไม่ใช่เครือข่ายทางสังคมอย่างเป็นทางการ

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาในประเด็นดังกล่าวกลับมีความขัดแย้งกับงานของสุทธิพร บุญมาก (2554) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของเครือข่ายการย้ายถิ่นของแรงงานคนไทยไปทำงานร้านต้มยำในประเทศมาเลเซีย โดยมีผลการศึกษาหนึ่งของเขาที่ชี้ว่า เครือข่ายการย้ายถิ่นของแรงงานมีบทบาทสำคัญในกระบวนการย้ายถิ่นแรงงานระหว่างประเทศโดยวางอยู่บนฐานการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์ ให้ความเห็นแย้งของเครือข่ายทางสังคมมีต่ำ เนื่องจากอาศัยการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์เป็นหลัก แรงงานบางส่วนใช้เครือข่ายทางสังคมในการย้ายถิ่นเท่านั้น ไม่ได้รู้สึกผูกพันอะไรกับเครือข่ายทางสังคมที่ตนมี รวมไปถึงงานของ K.S.

Meenakshisundarum (2013) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคมของแรงงานในภาคเกษตรกรรม โดยผลการศึกษาพบว่า การย้ายถิ่นของผู้คนจากสถานที่หนึ่งจากคนที่ทำงานเกษตรไปยังพื้นที่เขตเมืองเพราะมีค่าจ้างที่ดีขึ้นและมีมาตรฐานที่ดีกว่าแหล่งที่อยู่อาศัยเดิม โดยอาศัยเครือข่ายทางสังคมของแรงงานภาคเกษตรผ่านคำแนะนำของญาติและเพื่อนฝูงเท่านั้น แต่เมื่อย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในเมืองแล้ว พวกเขา กลับดำรงชีวิตภายใต้เครือข่ายทางสังคมใหม่ที่ตนก่อร่างสร้างขึ้นร่วมกับเพื่อนที่ย้ายถิ่นมาด้วยกันเท่านั้น

ประเด็นที่สี่ จากผลการศึกษาชี้ว่าความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส มีลักษณะเป็นความสัมพันธ์เชิงซ้อน แม้จะมีจุดมุ่งหมายร่วมกันแต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวก็ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์เป็นหลัก ทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ มีทั้งการได้รับและให้ประโยชน์ระหว่างกันของแรงงานไทย-ออส ที่เป็นคู่ความสัมพันธ์ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทั้งที่สมดุลและไม่สมดุล โดยการแลกเปลี่ยนทั้งสองแบบดังกล่าว มักมีเหตุผลส่วนตัวหรือความพึงพอใจส่วนตัวเป็นหลัก ทั้งนี้ เป็นไปเพื่อรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในเครือข่ายเอาไว้ พบว่ามีความสอดคล้องกับฐานคติของแนวคิดเครือข่ายทางสังคมที่ชี้ว่าการเกี่ยวพันกันของคนในสังคมจะสะท้อนภาพระดับความเข้มข้นของเครือข่าย กล่าวคือ ในกรณีบุคคลที่มีคนรู้จักมากหรือมีความสัมพันธ์กับคนจำนวนมากแสดงว่าบุคคลนั้นมีเครือข่ายของความเกี่ยวพันที่หนาแน่น (Density Knit) ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่รู้จักกับคนอื่นน้อย แสดงว่าบุคคลนั้นมีเครือข่ายของความเกี่ยวพันที่หลวม (Loosely Knit) (Wasserman and Faust, 1999) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในบริบทของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส กลับพบว่าแม้คนที่มีความเกี่ยวพันที่ไม่หนาแน่นมากนัก เช่น “สมภพ” “ออย” “วัตร” “เล้ง” “สอง” “เปิด” พวกเขา กลับไม่รู้สึกว่าตนเองจะถูกโดดเดี่ยวหรือตัดขาดจากเครือข่ายทางสังคมนี้ แต่ได้พยายามทำความรู้จัก รักษาความสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายทางสังคมเอาไว้เพื่อใช้ในการทำงานและใช้ชีวิตในต่างแดน

นอกจากนี้ บนพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน บรรดาแรงงานไทย-ออสจำเป็นต้องมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทั้งที่อยู่ในรูปของข้อมูล คำแนะนำ สินทรัพย์และที่เป็นตัวเงิน กิจกรรมสังสรรค์ หรือสิ่งของตอบแทนน้ำใจ ซึ่งสอดคล้องกับฐานคติของทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Ritzer, 1992; Chamaratana et.al, 2010) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การที่แรงงานไทย-ออสรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายเพื่อการรักษาความสัมพันธ์ส่วนตัวและมีการให้ประโยชน์ต่อเพื่อนแรงงานไทย-ออสนั้น ด้วยมุ่งหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากเพื่อนแรงงานไทย-ออส เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการทำงานเช่นกัน สอดคล้องกับข้อสรุปของสุทธิพร บุญมาก (2554) ที่ชี้ว่าเครือข่ายการย้ายถิ่นของแรงงานไทยที่ย้ายถิ่นไปทำงานในมาเลเซียวางอยู่บนฐานการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์เป็นหลัก

ในประเด็นสุดท้าย ที่มีผลการศึกษาระบุว่าบทบาทของเครือข่ายทางสังคมที่มีต่อการดำรงชีพของแรงงานไทย-ออส สามารถแบ่งได้เป็น 3 ด้านสำคัญ ประกอบด้วย บทบาทที่มีต่อ

การปรับตัวในการใช้ชีวิตประจำวัน บทบาทในการช่วยเหลือด้านการทำงาน และบทบาทในการให้คำปรึกษาด้านการเรียน พบว่ามีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Curran and Rivero-Fuentes (2003) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเครือข่ายของผู้อพยพชาวเม็กซิกัน ที่เข้ามาทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกาผ่านเครือข่ายทางสังคมของเครือญาติและเพื่อนสนิท งานของ Thongyu and Ayuwat (2005) ที่ทำการศึกษาเครือข่ายการย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติชาวลาวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย งานวิจัยของ Giulietti, Schluter, and Wahba (2011) ที่ศึกษาเครือข่ายสังคมของแรงงานชาวไอร์แลนด์ที่ย้ายถิ่นสู่อังกฤษ โดยใช้เครือข่ายทางสังคมเป็นวิธีการในการหางานทำ ตลอดจนงานวิจัยของ Fazito and Soares (2013) ที่ศึกษากระบวนการย้ายถิ่นของคนบราซิลและสหรัฐอเมริกาผ่านเครือข่ายทางสังคม โดยทั้งงานวิจัยทั้งสี่เรื่องดังกล่าวต่างมีข้อสรุปตรงกันว่าบทบาทของเครือข่ายทางสังคมมีผลต่อการดำรงชีพในถิ่นปลายทางทั้งในเรื่องการพำนักอาศัยโดยทั่วไป การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ตลอดจนการช่วยเหลือประคับประคองให้ผู้ย้ายถิ่นใช้ชีวิตในต่างแดนอย่างมั่นคงและปลอดภัย

6.3 ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

จากผลการวิจัยที่ได้นำเสนอไปแล้วในข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

6.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาที่ชี้ว่าห่วงโซ่การย้ายถิ่นผ่านเครือข่ายทางสังคมที่เกิดจากการรวมตัวอย่างหลวมๆ ของแรงงานไทย-ออส และการร่วมกันทำงานภายในรูปแบบอย่างไม่เป็นทางการ ทำให้ยากแก่การจัดการและให้ความช่วยเหลือหากเกิดปัญหาเกี่ยวกับการทำงานในประเทศออสเตรเลีย โดยเฉพาะการคุ้มครองแรงงานจากการทำงานที่มีความเสี่ยงอันตราย สกปรก และยากลำบาก อีกทั้งในสถานะการทำงานของแรงงานไทย-ออสดังกล่าว หากได้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไม่ ด้วยเหตุว่าแรงงานไทย-ออส เหล่านี้เข้าเมืองมาในฐานะ “นักเรียน” หากใช้ “แรงงานย้ายถิ่น” ไม่ อย่างไรก็ดีตามในความสัมพันธ์ที่ถักทอกันภายในเครือข่ายย่อยนี้ อาจเป็นตัวช่วยให้เกิดการกลายเป็นเครือข่ายที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นธรรมชาติ นอกจากนี้ ในส่วนของการเข้าถึงแหล่งงานการทำงานในลักษณะผ่านการจัดหาสถานที่เรียน โดยบริษัทเอกชนในประเทศไทยนั้นมีโอกาสนับเป็นการจัดหางานได้ จึงทำให้การคุ้มครองดูแลแรงงานไทย-ออส ไม่สามารถกระทำได้ในทางกฎหมาย จึงทำให้เกิดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อกระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการกวดขันการดำเนินงานของบริษัทจัดหาสถาบันการศึกษาที่มีการแอบแฝงลักลอบจัดหางาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียกเก็บเงินค่าดำเนินการ ที่มีลักษณะเหมือน “ค่าหัว” ที่สูงถึงหลักหลายแสนบาท โดยไม่มีกฎหมายรองรับจึงนับเป็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นแก่แรงงานนักเรียนไทย หรือแรงงานไทย-ออส เหล่านี้

ในขณะเดียวกัน จากผลการศึกษาที่พบว่าปัญหาอุปสรรคในการย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย คือ ความไม่แน่นอนของกฎเกณฑ์ในการขอวีซ่านักเรียน เนื่องจากการออสเตรเลียมีการปรับปรุง (update) กฎระเบียบต่าง ๆ อยู่เสมอ นั้นสะท้อนว่ารัฐบาลไทยเองก็มีมาตรการในการป้องกันการลักลอบเข้ามาทำงานอย่างไม่ถูกต้องของแรงงานต่างด้าว ดังนั้น รัฐบาลไทย โดยเฉพาะกระทรวงแรงงานและกระทรวงศึกษาธิการจึงควรเร่งรณรงค์สร้างความเข้าใจกับนักเรียนไทยถึงการเดินทางไปยังประเทศออสเตรเลียว่าควรเป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักที่แสดงในหนังสือเข้าเมือง นั่นคือ การไปศึกษาเล่าเรียน หรือการไปทำงาน โดยอาจสร้างกลไกคัดกรองตั้งแต่ต้นทางเพื่อป้องกันการเดินทางไปทำงานแบบผิดกฎหมายดังกล่าว

นอกจากนี้ จากผลการศึกษาที่พบว่าเครือข่ายทางสังคมที่มีต่อการดำรงชีพของแรงงานไทย-ออส มีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีพของแรงงานไทย-ออส โดยมีส่วนทำหน้าที่สำคัญใน 3 ด้านสำคัญ ทั้งการปรับตัวในการใช้ชีวิตประจำวัน การช่วยเหลือด้านการทำงาน และการให้คำปรึกษาด้านการเรียน ในฐานะ “เพื่อน” ที่ดำรงชีวิตร่วมกัน ดังนั้น กระทรวงการต่างประเทศ โดยเฉพาะสถานเอกอัครราชทูตไทยในออสเตรเลีย ควรอาศัยกลไกความร่วมมือจากเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ให้มีประสิทธิภาพในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และเสริมแรงด้วยการให้ความรู้ผ่านเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส อย่างเป็นระบบ รวมถึงผลักดันให้มีการพัฒนารูปแบบการคุ้มครองดูแลแรงงานไทย-ออส ที่สอดคล้องกับบริบทจริงที่สามารถคุ้มครองดูแลคนไทยในต่างแดนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะพวกเขาเหล่านั้นก็คือคนไทยที่เป็นหน้าที่ของรัฐบาลไทยต้องดูแลเช่นกัน

6.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ในระดับเบื้องต้นที่มุ่งพิจารณาถึงห่วงโซ่การย้ายถิ่นผ่านเครือข่ายทางสังคม กระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคม ลักษณะของเครือข่ายทางสังคม ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคม และบทบาทของเครือข่ายทางสังคมที่มีต่อการดำรงชีพของแรงงานไทย-ออส ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นพื้นฐานเพื่อศึกษาแรงงานย้ายถิ่นในรูปแบบใหม่ ดังนั้น หากเรามองว่าแรงงานไทยที่มีการศึกษา กำลังหันมาใช้กลไกด้านการศึกษาเพื่อเข้าสู่งานในต่างประเทศเช่นแรงงานไทย-ออสนี้ จึงจำเป็นต้องศึกษาในพื้นที่ปลายทางอื่นที่เริ่มมีแรงงานมีความรู้ (knowledge workers) “สมองไหล” ออกนอกประเทศไทย เพื่อให้ได้องค์ความรู้และแนวทางการศึกษาที่กว้างขวางยิ่งขึ้นต่อไป

นอกจากนี้ จากผลการวิจัยที่พบว่าบทบาทของเครือข่ายทางสังคมที่มีต่อการดำรงชีพของแรงงานไทย-ออส มีทั้งต่อการปรับตัวในการใช้ชีวิตประจำวัน การช่วยเหลือด้านการทำงาน

และการให้คำปรึกษาด้านการเรียน ทำให้นักศึกษาต่อไปว่าคุณภาพหรือผลของบทบาทในแต่ละด้านดังกล่าว มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงปลอดภัยของแรงงานไทย-ออส มากน้อยเพียงใด และโอกาสที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสถานเอกอัครราชทูตไทยในออสเตรเลียจะได้ใช้ประโยชน์จากเครือข่ายทางสังคมดังกล่าวเพื่อช่วยเหลือคนไทยในต่างแดนควรเป็นไปในลักษณะใด

บรรณานุกรม

- ชาย โพธิ์สิตา. (2547). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิราลักษณ์ จงสถิตมัน. (2549). สังคมสงเคราะห์กลุ่มชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ดุขฎิ อายุวัฒน์ และธนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2557). บทบาทของเครือข่ายนายหน้าแรงงานต่อการกำหนดราคาค่าหัวแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ. ขอนแก่น: ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนวัยแรงงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2554). การสร้างเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์, ดุขฎิ อายุวัฒน์ และอรนัฎดา ชินศรี. (2558). กระดานโจดทางสังคม : คະແນສຖານຖາປາຊີຟນາຍນ້ຳແຮງງານໄທ, ວາຣສາຣຄະມະນຸສຍສາສຕຣ໌ແລະ ສັງຄມສາສຕຣ໌ ມຫາວິທຍາລັຍຂອນແກ່ນ, 32 (1) : ມກຣາຄມ – ເມສາຍນ 2558 : ໜ້າ 1-20.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (2544). ปัญหาด้านการเงินของแรงงานไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ. (รายงานการวิจัย). ขอนแก่น : เพ็ญพรินต์.
- พัฒนา กิตติอาษา. (2557). สุวิถีสานใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิภาษา.
- วิไลวรรณ ปราบวิชิตร์. (2548). รูปแบบการหลอกลวงแรงงานอีสานไปทำงานต่างประเทศที่ร้องทุกข์ต่อประธานคณะกรรมการการแรงงานสภาผู้แทนราษฎร ปี พ.ศ. 2544-2545. รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยคดีศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุกัญญา เอ็มอัมธรรม. (2548). เส้นทางชีวิตหญิงไทยไปญี่ปุ่น: ขบวนการค้ามนุษย์. วารสารศูนย์บริการวิชาการ, 13(4), หน้า 4-10.

- สุกัญญา เอ็มอัมมรรณ และฟ้ารุ่ง มีอุตร. (2545). การสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งของชุมชนที่มีการเปลี่ยนแปลงจากการไปทำงานต่างประเทศของคนงานไทยในจังหวัดขอนแก่น. (รายงานการวิจัย). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุเทพ สุนทรเกสัช. (2540). ทฤษฎีสังคมวิทยาร่วมสมัย. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์โกลบอลวิชั่น.
- สุทธิพร บุญมาก. (2554). บทบาทของเครือข่ายการย้ายถิ่นของแรงงานคนไทยเชื้อสายมลายูในร้านต้มยำประเทศมาเลเซีย. วารสารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 8(3), มกราคม – เมษายน 2554 : หน้า 24-40.
- สุทธิพร บุญมาก. (2556). ร้านอาหารไทยในประเทศออสเตรเลีย: ภาพสะท้อน “ความเป็นไทย” และ “การปรับตัว”. วารสารศิลปศาสตร์, 5(1), มกราคม – มิถุนายน 2556 : หน้า 90-103.
- สุภางค์ จันทวานิช, วิศนี ศีลตระกูล, ธนภูมิ ชัยฤกษ์, อัญชลี จันทาโก, สาลิกา สรพิพัฒน์, สมาน เหล่าดำรงชัย, และคณะ. (2547). การเตรียมความพร้อมเพื่อการคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบ. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : โครงการวิจัยเมธีวิจัยอาวุโส สกว.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2550). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 7. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2551). หลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 3. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สร้อยมาศ รุ่งมณี. (2561). การเคลื่อนย้ายเชิงพื้นที่ทางสังคมของคนไทยในออสเตรเลีย ในประเสริฐ แกร่งกล้า (บรรณาธิการ), *ชีวิตทางสังคมในการเคลื่อนย้าย*. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสงดาว ประกันยา. (2548). ผลกระทบของการไปรับจ้างทำงานต่างประเทศต่อสุขภาพเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานและครอบครัวในอำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2558). *ฐานข้อมูลกระทรวงแรงงาน*. ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2558, จาก <http://www.overseas.doe.go.th/>

โยธิน แสงวดี. (2543). ผลกระทบของการมีข่ายทางสังคมในถิ่นปลายทางของผู้ย้ายถิ่นต่อการเลือกถิ่นปลายทางสำหรับการย้ายถิ่นชั่วคราวจากชนบทสู่เมือง: กรณีศึกษาผู้ที่มีศักยภาพย้ายถิ่นสูงในอำเภอหางรอง จังหวัดบุรีรัมย์. ในคณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ สาขาสังคมวิทยา. **การประชุมวิชาการระดับชาติ สาขาสังคมวิทยา ครั้งที่ 1**. (หน้า 955-976). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ สาขาสังคมวิทยา.

Anjos, C. (2010). **The Role of Social Networks in the Projection of International Migration Flows: an Agent-based Approach**. Lisbon: Joint Eurostat/UNECE Work Session.

Ayuwat, D. and Chamaratana, T. (2013). The Role of Labour Broker Networks in Setting the Price of Working Abroad for Thai Migrant Workers, **Asia-Pacific Population Journal**. 28(2), December 2013 : 51-68.

Boissevain, J. (1974). **Friends of Friends: Network, Manipulators and Coalitions**. Oxford: Basil Blackwell.

Castles, Stephen. (2006). Guestworkers in Europe: A Resurrection?. **International Migration Review**, 40(4). 741–766.

Chamaratana, T., Ayuwat, D., Knippenberg, L., and De Jong, E. (2010). Connecting the Disconnected: Background, practices and motives of labour brokers in Isan, Thailand - an explorative study. **The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences**, 5(5), November, 359 - 372.

Chamaratana, T. and Sangseema, T. (2018). “Moving on the Chain: Push-Pull Factors Affecting the Migration of Laotian Workers to Udon Thani, Thailand”, **European Journal of Social Sciences Education and Research**. Volume 5, Issue 2, May - August 2018, pp. 109-115. DOI: <http://dx.doi.org/10.26417/ejser.v5i2>.

Chanarnupap, S. (2013). From ‘Overseas Student’ to ‘Immigrant’: Thai Skilled Migration to Australia. **Kasetsart Journal (Social Science)**, 34(2013): 514 – 524.

Choi, A.H. (2004). Migrants Worker in Macao: Labour and Globalization. **SEARC Working Papers**, 66(July).

- Cornelius, W.A. & Tsuda, T. (2002). Labor Market Incorporation of Immigrants in Japan and the United States : A Comparative Analysis. **IZA Discussion Paper No. 476**, (April 2002).
- Creswell, J.W. and Plano-Clark, V.L. (2007). **Design and Conducting Mixed Methods Research**. New York: SAGE.
- Curran, S.R. and Rivero-Fuentes, E. (2003). Engendering Migrant Networks: the Case of Mexican Migration. **Demography**, **40**(2), 289-307.
- De Jong, E. (2008). **Living with the death: The Economics of Culture in the Torajan Highlands, Indonesia**. Nijmegen: CIDIN.
- Fazito, D. and Soares, W. (2013). **The Industry of Illegal Migration: Social Network Analysis of the Brazil-US Migration System**. New York: International Migration (IOM).
- Giddens, A., Duneier, M., and Appelbaum, R. (2005). **Introduction to Sociology**. 5th ed. New York: W. W. Norton.
- Giulietti, C., Schluter, M., and Wahba, G. (2011). **Migrants and Social Networks: Old Ideas, Lasting Myths and New Findings**. Oslo: Institute for the Study of Labour.
- Hewison, K. (2003). A Preliminary Analysis of Thai Workers in Hong Kong: Survey Result. **SEARC Working Papers**, **44**(April).
- Hiwatari, M. (2016). Social network and migration decision: The influence of peer effects in rural households in Central Asia. **Journal of Comparative Economics**. **44**(4) pp. 1115 - 1131.
- Homans, G.C. (1994). **Social Behaviors: Its Elementary Forms**. Retrieved May 15, 2016, from <http://www.sociosite.net/topics/texts/homans.php>
- Khoo, S., McDonald, P., Voigt-Graf, C., and Hugo, G. (2007). A Global Labor Market : Factors Motivating the Sponsorship and Temporary Migration of Skilled Workers to Australia. **International Migration Review**, **41**(2), 480 – 510.
- Kilduff, M. and Tsai, W. (2003). **Social Networks and Organizations**. London: SAGE.

- Meenakshisundaram, K. S. (2013). **Study of Agriculture Labourers Migration Social Network and the Migration Behaviour**. New Delhi: Indian Journal of Commerce and Management Study.
- Raghuram, P., Henry, L., and Bornat, J. (2010). Difference and Distinction? Non-migrant and Migrant Network. **Sociology**, **44**(4), August, 623 – 641.
- Richardson, J. (2007). Migration : new urgencies replace traditional welcome. **Foresight**, **9**(5), 48-55.
- Ritzer, G. (1992). **Contemporary Sociological Theory**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Schaefer, R.T. (2003). **Sociology**, 8th ed. New York: McGraw-Hill.
- Shah, N.M. and Menon, I. (1999). Chain Migration Through the Social Network: Experience of Labour Migrants in Kuwait. **International Migration**, **37**(2), 361–382.
- Shope, R.J. (2008). **An Introduction to Qualitative Data Analysis (QDA) with Atlas/ti**. New York: Office of Qualitative & Mixed Methods Research.
- Thongyou, M. and Ayuwat, D. (2005). Social Network of Laotian Migrant Workers in Thailand. **SEARC Working Papers**, **80**(August).
- Wasserman, S. and Faust, K. (1999). **Social Network Analysis: Methods and Applications**. 4th ed. New York: Cambridge University Press.
- Williams, A.M. (2007). International Labour Migration and Tacit Knowledge Transactions : A Multi-level Perspective. **Global Network**, **5**(4). 29–50.
- Yamanaka, K. (2005). Changing Family Structures of Nepalese Transmigrants in Japan : Split-households and Dual-wage Earners. **Global Network**, **7**(1). 337–358.
- Young, K. (2004). Southeast Asian Migrant Workers in East Asian Households: Globalization, social change and the double burden of market and patriarchal disciplines. **SEARC Working Papers**, **58**(January).
-

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แนวทางการสัมภาษณ์ (Interview Guideline)

โครงการวิจัย ห่วงโซ่การย้ายถิ่นผ่านเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยใน ออสเตรเลีย

นักวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนพฤษภ์ ชามะรัตน์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

- (1) เพื่อศึกษาบริบทและวิวัฒนาการการย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยไปยังประเทศออสเตรเลีย
- (2) เพื่อศึกษารูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยเพื่อการทำงานในประเทศออสเตรเลีย
- (3) เพื่อศึกษารูปแบบของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย
- (4) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการย้ายถิ่น การทำงาน การใช้ชีวิต การศึกษาต่อ และการซึมซับปรับตัวเข้ากับสังคมและผู้คนท้องถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย

กลุ่มเป้าหมายของการสัมภาษณ์

แรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย หรือแรงงานไทย-ออส ที่ทำงานในนครซิดนีย์ โดยเข้าประเทศออสเตรเลียผ่านวีซ่านักเรียนเท่านั้น เรียนหนังสือและทำงานในประเทศออสเตรเลียมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน และยังไม่ได้สิทธิการเป็นพลเมืองออสเตรเลีย

ประเด็นการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. ภูมิหลังทั่วไปของแรงงานไทย-ออส เช่น เพศ อายุ ภูมิสำเนา การศึกษาเดิม การศึกษาปัจจุบัน รายละเอียดและค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาออสเตรเลีย การทำงานในออสเตรเลีย
2. เคยได้ยินเรื่องราวเกี่ยวกับการย้ายถิ่นมาทำงานในออสเตรเลียของคนไทยและนักเรียนไทยหรือไม่ อย่างไร
3. รูปแบบการย้ายถิ่นเข้ามาเรียนและทำงานในออสเตรเลีย รูปแบบของเครือข่ายติดต่อลักษณะของการเชื่อมโยงความสัมพันธ์เพื่อการเดินทาง ใครบ้างที่เป็นตัวแสดงในสายความสัมพันธ์ มีบทบาทอย่างไร
4. กระบวนการในการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ขั้นตอนในการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายทางสังคม บทบาทของสมาชิกแต่ละคนในแต่ละขั้นตอนของการ

สร้างเครือข่ายทางสังคม ใครคือผู้นำของกลุ่ม มีบทบาทเป็นอย่างไร ลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ทั้งลักษณะทั่วไปและลักษณะเฉพาะ/โดดเด่นของเครือข่ายทางสังคม

5. ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส โดยพิจารณาจากองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ประกอบด้วย

5.1 บทบาททั่วไปของสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม

5.2 พื้นฐานของการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์ภายในเครือข่ายทางสังคม

5.3 ทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม

5.4 ความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม

6. การใช้ชีวิตช่วงแรกที่มาถึงออสเตรเลีย ปัญหา/อุปสรรคในการใช้ชีวิต แนวทางการแก้ปัญหา

7. บทบาทของเครือข่ายทางสังคมที่มีต่อการดำรงชีพของแรงงานไทย-ออส

.....

ภาคผนวก ข
ภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Background of Key Informants)

KI1. สอง (เพศหญิง อายุ 26 ปี)

สาวน้อยจากจังหวัดอุดรธานี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง เข้ามาเรียนต่อในระดับประกาศนียบัตรธุรกิจ ณ สถาบันแห่งหนึ่งย่านนครชิตนีย์ ผ่านบริการของบริษัทจัดหาสถานศึกษาในกรุงเทพฯ จากคำแนะนำของญาติที่เคยมาอยู่ที่ออสเตรเลียก่อน โดยเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าบริการของบริษัทดังกล่าว เกือบสองแสนบาท โดยเป็นเงินเก็บของเธอส่วนหนึ่งร่วมกับเงินของพ่อแม่ที่ออกให้ ปัจจุบันเธอเรียนและทำงานในร้านอาหารแห่งหนึ่งย่าน Paddy Market โดยทำงานในครัวเป็นหลัก นอกจากนี้เธอยังอยากเรียนนวดแผนโบราณเสริมกับหมอนวดคนไทยย่าน Liverpool Street ด้วยหวังว่าจะหารายได้ทั้งดงามจากงานนวดที่กำลังได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในชิตนีย์

KI2. เป็ด (เพศหญิง อายุ 25 ปี)

สาวสวยจากจังหวัดสกลนคร สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น เป็ดเข้ามาเรียนต่อในระดับประกาศนียบัตรการท่องเที่ยว ณ วิทยาลัยแห่งหนึ่งในนครชิตนีย์ ผ่านบริการของบริษัทจัดหาสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางประมาณ 150,000 บาท แลกกับ Visa นักเรียนปีครึ่ง ปัจจุบันเธอเรียนและทำงาน “ตามสั่ง” คือแล้วแต่จะมีใครจ้างหรือชวนไปไหน ส่วนใหญ่จะเป็นงานทำความสะอาด งานเสิร์ฟอาหาร และงานขนย้าย

KI3. แก้ว (เพศหญิง อายุ 29 ปี)

สาวโคราชผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาพัฒนาชุมชน จากมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง หลังจากที่ต้องเรียนภาษาถึงสามรอบ เธอจึงได้เข้าเรียนต่อในระดับประกาศนียบัตรธุรกิจ ณ วิทยาลัยแห่งหนึ่งในนครชิตนีย์ โดยแก้วได้ใช้บริการจัดหาสถานศึกษาผ่านบริษัทในตัวเมืองนครราชสีมา โดยเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางประมาณ 100,000 บาท แลกกับ Visa นักเรียนหนึ่งปีในรอบแรก และจ่ายอีก 70,000 บาท สำหรับความพยายามในรอบที่สอง ปัจจุบันเธอเรียนและทำงานหลักเป็นพนักงานทำความสะอาดสำนักงานแห่งหนึ่ง ยามว่างก็รวมทีมกับเพื่อนๆ รับงานนอกทำความสะอาดบ้านคนออสเตรเลีย และมีงานเสิร์ฟอาหารตามร้านอาหารไทยบ้างยามที่มีเพื่อนเสนอ “กะ” ให้

KI4. หวาน (เพศหญิง อายุ 26 ปี)

อีกหนึ่งสาวอีสานที่มาเรียนรู้โลกกว้างไกลบ้าน เธอมาจากจังหวัดร้อยเอ็ด สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เข้ามาเรียนต่อในระดับประกาศนียบัตรการท่องเที่ยว หลังผ่านการเรียนภาษามาได้อย่างคล่องแคล่วถึงถึงสามรอบ ด้วยความที่เธอได้ Visa นักเรียน 2 ปี หลังพ่อแม่กดดันจ่ายไปถึงสามแสนบาทให้บริษัทจัดหาสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร ทำให้เธอ “แพ้ไม่ได้” ปัจจุบันเธอเรียนและทำงานหลัก คือ พนักงานเก็บกวาดทำความสะอาดสำนักงาน ภายใต้สังกัดบริษัททำความสะอาดท้องถิ่นแห่งหนึ่ง

KI5. ศักดิ์ (เพศชาย อายุ 24 ปี)

เด็กหนุ่มอารมณ์ดีจากจังหวัดอ่างทอง สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เดินทางมาออสเตรเลียด้วยหวังว่าจะเรียนต่อในระดับปริญญาโท แต่ยังไม่สามารถผ่านด้านภาษาได้ เลยยังสู้กับชั้นเรียนภาษามาเกือบหนึ่งปีแล้ว โดยเขาจ่ายค่าบริการให้บริษัทจัดหาสถานศึกษาเป็นเงินประมาณ 120,000 บาท แลกกับ Visa นักเรียนปีครึ่ง ช่วงหลังเริ่มเบื่อกับการตกภาษาซ้ำซาก ประกอบกับเงินเริ่มขาดมือ จึงเข้าหาพี่ๆ คนไทยขอตามไปช่วยงาน โดยงานหลักๆ คืองานทำความสะอาด และรับจ้างขนของใน Paddy Market

KI6. เทพ (เพศชาย อายุ 30 ปี)

ชายหนุ่มหลานย่าโม ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาพัฒนาชุมชน จากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มีประสบการณ์เข้าออกออสเตรเลียสองรอบ และชาชินกับผิดหวังในผลการเรียนภาษาของตัวเอง และคิดว่าการเรียนคงไม่ใช่เป้าหมายหลักของตัวเองอีกต่อไป จึงออกมารวมกลุ่มกับเพื่อนๆ น้อยๆ รับงานทำความสะอาดบ้านเป็นหลัก ปัจจุบันเทพมีทีมทำความสะอาดของตนเอง เขาลงทุนซื้อรถตู้เก่าเพื่อสะดวกในการทำงานสำหรับทีม ครึ่งล่าสุดที่เข้าเมืองเขาจ่ายค่าบริการจัดหาสถานศึกษาผ่านบริษัทในตัวเมืองนครราชสีมา ประมาณ 100,000 บาท แลกกับ Visa นักเรียนหนึ่งปี และมีความหวังว่าจะเก็บเงินให้ได้มากที่สุดก่อนกลับบ้านไปอยู่กับแม่ที่แก่งรา

KI7. ชาย (เพศชาย อายุ 29 ปี)

ชายหนุ่มจากจังหวัดอุดรธานี ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาพัฒนาชุมชน จากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มีประสบการณ์การไปทำงานที่ไต้หวัน 1 ปี ก่อนจะถูกชักชวนจากญาติพี่น้องและคนรู้จักที่อยู่ชิดนีย์ให้มาช่วยงานร้านอาหาร และเรียนหนังสือไปด้วย

หลังจากเรียนภาษาผ่านในรอบเดียวเขาก็ได้เข้าเรียนในระดับประกาศนียบัตรการท่องเที่ยว และมีงานที่ทำประจำ คือ เป็นผู้ช่วยพ่อครัวที่ร้านอาหารไทยย่าน China Town และยังรวมกลุ่มกับเพื่อนๆ รับงานทั่วไปตั้งแต่ทำความสะอาด รับจ้างขนย้ายสิ่งของ ตลอดจนการประกอบอาหารที่เขามีความถนัด

KI8. ป่าน (เพศชาย อายุ 30 ปี)

อีกหนึ่งชายหนุ่มจากเมืองโคราช ผู้มีประสบการณ์เข้าๆ ออกๆ ประเทศออสเตรเลียเป็นว่าเล่น แต่ถ้าจะนับที่ต้องจ่ายค่าบริการแก่บริษัทจัดหาสถานที่เรียน เขาจ่ายไปถึงสามรอบ ตั้งแต่ 70,000 บาท สำหรับ VISA นักเรียน 1 ปี จนถึงสองแสนกว่าบาทในครั้งที่สามเพื่อ VISA นักเรียน 2 ปี ป่านจบปริญญาตรี สาขาวิชาพัฒนาชุมชน จากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง สอบผ่านภาษาแล้วจึงเข้าเรียนประกาศนียบัตรการท่องเที่ยว ในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งชานนครราชสีมา งานหลัก คือ พนักงานทำความสะอาด แต่ก็ไม่ปฏิเสธหากมีเพื่อนชักชวนไปทำงานพิเศษอื่น และที่น่าประทับใจ คือ เขามีน้ำใจที่จะช่วยเหลือแบ่งปันโอกาสแก่คนไทยคนอื่นๆ ด้วย

KI9. เล้ง (เพศชาย อายุ 25 ปี)

ชายหนุ่มจากจังหวัดอุดรธานี ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาครุศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง หลังจากที่ต้องเรียนภาษาสองรอบ เขาจึงได้เข้าเรียนต่อในระดับประกาศนียบัตรธุรกิจ ณ วิทยาลัยแห่งหนึ่งในนครราชสีมา โดยเขาได้ใช้บริการจัดหาสถานศึกษาผ่านบริษัทแห่งหนึ่ง โดยเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางประมาณ 100,000 บาท แลกกับ Visa นักเรียน 1 ปี ปัจจุบันเล้งเรียนและทำงานหลักเป็นพนักงานทำความสะอาดสำนักงานแห่งหนึ่ง ยามว่างก็รวมทีมกับเพื่อนๆ เพื่อนๆ รับงานนอกทำความสะอาด และรับงานขนย้าย

KI10. สมภพ (เพศชาย อายุ 26 ปี)

หนุ่มน้อยอารมณ์ดีจากเมืองหมอแคน สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวส. สาขาบัญชี จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น เดินทางมาออสเตรเลียผ่านการชักชวนของญาติและเพื่อนๆ โดยเขาจ่ายค่าบริการให้บริษัทจัดหาสถานศึกษาเป็นเงินประมาณ 125,000 บาท แลกกับ Visa นักเรียนปีครึ่ง ตั้งใจว่าจะเรียนระดับประกาศนียบัตรบริหารธุรกิจ แต่ยังไม่สามารถผ่านด้านภาษาได้ เลยต้องสู้กับชั้นเรียนภาษา งานหลักของเขา คือ รับจ้างขนของใน Paddy Market รวมทั้งติดตามเพื่อนๆ ไปทำงานรับจ้างทั่วไป

KI11. น้อย (เพศชาย อายุ 26 ปี)

หนุ่มน้อยจากจังหวัดหนองคาย สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาครุศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง เข้ามาเรียนต่อในระดับประกาศนียบัตรธุรกิจ ณ สถาบันแห่งหนึ่งชานนครราชสีมา ผ่านบริการของบริษัทจัดหาสถานศึกษา โดยเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าบริการของบริษัทดังกล่าว 120,000 บาท โดยการสนับสนุนของพ่อแม่ ปัจจุบันเขาเรียนและทำงานรับจ้างทั่วไปใน Paddy Market ส่วนใหญ่จะเป็นงานจัดแผงผักผลไม้ และเก็บกวาดทำความสะอาดหน้าร้าน

KI12. ออย (เพศหญิง อายุ 29 ปี)

สาวน้อยจากจังหวัดลพบุรี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาพืชไร่ จากมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ตั้งใจจะมาเรียนต่อในระดับปริญญาโท จึงขอเงินพ่อแม่จ่ายค่าบริการของบริษัทจัดหาสถานศึกษาประมาณ 100,000 บาท แลกกับ VISA นักเรียนปีครึ่ง เธอผ่านการเรียนภาษาในรอบเดียว แต่คะแนนยังไม่ถึงที่จะเรียนต่อในระดับที่คาดหวังได้ จึงเบนเข็มมาเรียนต่อในระดับประกาศนียบัตรธุรกิจ ณ สถาบันแห่งหนึ่งชานนครราชสีมา ปัจจุบันออยยังไม่เลิกหวังที่จะเรียนต่อระดับปริญญาโทตามที่ฝัน แต่ก็ต้องดำรงชีวิตในต่างแดนให้ได้ จึงหันมาหางานทำเพื่อลดภาระพ่อแม่ในงานรับจ้างทั่วไปใน Paddy Market และงานทำความสะอาด

KI13. กล้วย (เพศหญิง อายุ 31 ปี)

สาวสวยจากเมืองนนท์ ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาพัฒนาชุมชน จากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เข้ามาเรียนในออสเตรเลียผ่านบริการของบริษัทจัดหาสถานศึกษา โดยเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าบริการประมาณ 140,000 บาท สอบผ่านภาษาแล้วจึงเข้าเรียนประกาศนียบัตรการท่องเที่ยว ในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งชานนครราชสีมา งานหลักที่ทำคือ พนักงานทำความสะอาดสำนักงาน และพนักงานบริการในร้านอาหาร

KI14. วิลา (เพศหญิง อายุ 22 ปี)

สาวน้อยเมืองกรุง ผู้เป็นบัณฑิตหมาดๆ ในสาขาวิชาครุศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง เข้ามาเรียนต่อในระดับประกาศนียบัตรธุรกิจ ณ สถาบันแห่งหนึ่งชานนครราชสีมา ผ่านบริการของบริษัทจัดหาสถานศึกษา โดยเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าบริการของบริษัทดังกล่าวประมาณ 100,000 บาท โดยการสนับสนุนของพ่อแม่ ที่ตั้งใจจะสนับสนุนให้เธอได้เรียนต่อระดับสูง ปัจจุบันเธอเรียนและทำงานพนักงานบริการในร้านอาหารย่าน China Town

KI15. บรีซ (เพศหญิง อายุ 23 ปี)

อีกหนึ่งสาวน้อยจากเมืองกรุง ผู้เป็นบัณฑิตปริญญาตรีวิทยาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เข้ามาเรียนต่อในระดับประกาศนียบัตรธุรกิจ ด้วยคะแนนสอบภาษาอังกฤษที่สูงพอสมควร ทำให้เธอมีตำแหน่งในวิทยาลัยบริหารธุรกิจแห่งหนึ่งในนครซิดนีย์ เธอใช้บริการของบริษัทจัดหาสถานศึกษา โดยเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางประมาณ 110,000 บาท เพื่อแลกกับ VISA นักเรียน 2 ปี ด้วยความที่เธอเพิ่งมาอยู่ซิดนีย์ไม่ถึงหกเดือนทุกอย่างจึงดูตื่นตาตื่นใจไปหมด แต่พอว่างก็เกิดคิดถึงบ้าน เธอจึงพยายามหางานทำ และโชคดีที่สามารถเข้ากลุ่มกับพี่ๆ คนไทยได้ง่าย เธอจึงได้งานเป็นพนักงานชงกาแฟใน Paddy Market

KI16. พุก (เพศชาย อายุ 37 ปี)

หนุ่มใหญ่จากปทุมธานี มีประสบการณ์การทำงานในเกาหลีถึง 3 ปี หลังจากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาเกษตรศาสตร์ ก่อนกลับมาทำงานในเมืองไทยอีก 4-5 ปี ก็เกิดเบื่อการเมืองในไทย เลยหาทางดิ้นรนมาชุดทองต่างประเทศ จึงลงทุนใช้บริการของบริษัทจัดหาสถานศึกษาแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางเกือบสองแสนบาท เพื่อแลกกับ VISA นักเรียน 2 ปี เมื่อสอบผ่านภาษาแล้วจึงเข้าเรียนประกาศนียบัตรธุรกิจ ในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งชานนครซิดนีย์ แต่ก็มุ่งทำงานหาเงินไปด้วย โดยงานหลักที่เขาทำ คือ พนักงานทำความสะอาดสำนักงาน และรับจ้างทั่วไป

KI17. วัฒน์ (เพศชาย อายุ 26 ปี)

หนุ่มเหนือจากเมืองน่าน ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวส. สาขาบัญชี จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ เดินทางมาออสเตรเลียผ่านการชักชวนของญาติและเพื่อนๆ โดยเขาจ่ายค่าบริการให้บริษัทจัดหาสถานศึกษาเป็นเงินประมาณ 130,000 บาท เพื่อแลกกับ Visa นักเรียนปีครึ่ง ตั้งใจว่าจะเรียนระดับประกาศนียบัตรการท่องเที่ยวหรือบริหารธุรกิจสาขาใดสาขาหนึ่ง แต่ยังไม่สามารถผ่านด่านภาษาได้ เลยต้องสู้กับชั้นเรียนภาษา และทำงานไปด้วย โดยงานหลักของเขา คือ งานล้างผักผลไม้ใน Paddy Market

KI18. เดช (เพศชาย อายุ 29 ปี)

หนุ่มเหนือจากเมืองแพร่ ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ หลังทำงานเอกชนในกรุงเทพฯ 3-4 ปี ก็อยากออกมาหาประสบการณ์ในต่างแดน หลังจากได้ฟังเรื่องราวจากญาติที่ได้สัญชาติออสเตรเลียและชักชวนให้เขาเดินทางมาเสี่ยงโชคในซิดนีย์ เขาจึงตัดสินใจใช้บริการของบริษัทจัดหาสถานศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ โดยจ่ายค่าบริการประมาณ 100,000

บาท แลกกับ VISA นักเรียนปีครึ่ง เดิมที่ตั้งใจจะมาเรียนต่อในระดับปริญญาโท แต่ก็ติดปัญหาที่สอบภาษาไม่ผ่านสักที จึงปรับความตั้งใจเอาระดับประกาศนียบัตรธุรกิจ แต่ถึงรวันที่จะผ่านภาษาอังกฤษ จึงมองหางานทำไปด้วย และพบว่าการทำงานในชิตนียก็เป็นเรื่องท้าทายและเพลิดเพลินมากทีเดียว ปัจจุบันเดซยังไม่เลิกหวังที่จะเรียนต่อระดับปริญญาโท แต่ก็ใช้เวลาทำงานรับจ้างทั่วไปใน Paddy Market และรับงานทำความสะอาดร่วมกับเพื่อนๆ

ภาคผนวก ค
การเผยแพร่ผลงานวิจัย

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

การนำเสนอในการประชุมวิชาการและมีรายงานการประชุม (Proceeding)

Thanapauge Chamaratana **“Social Network of Thai Student-Labourers in Australia”**
ADVED’15- INTERNATIONAL CONFERENCE ON ADVANCES IN EDUCATION
AND SOCIAL SCIENCES Organized by International Organization Center of
 Academic Research, Oral Presentation. During 12-14 October 2015 at
 ISTANBUL, TURKEY.

(อ้างอิงในฐานข้อมูล ISI)

Web of Science

Search

Tools ▾ Searches and alerts ▾ Search History Marked List

Chamaratana, Thanapauge ✓ Claimed by the author BETA

Web of Science ResearcherID: AAA-1390-2020

Khon Kaen University
 Fac Humanities & Social Sci
 KHON KAEN, THAILAND

Alternative name: Chamaratana, Thanapauge

Organization: ⓘ
 2015-2018 Khon Kaen University

4 publications from Web of Science Core Collection View as a set of results to export, analyze, and link to full text

Sorted by Date: newest first 1 of 1

Confirmatory Factor Analysis of Assets That Influence Informal Garment Workers' Livelihood Security in Laos Daovisan, Hanvedes ; Chamaratana, Thanapauge SOCIETIES Volume 8 Issue 3 Published 2018	TIMES CITED 0
Transforming Informal Workers' Assets into Their Livelihoods: A Case Study of Garment Workers in the Lao PDR Chamaratana, Thanapauge ; Daovisan, Hanvedes ; Promphakping, Buapun PERTANIK JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE AND HUMANITIES Volume 26 Issue 3 Page 1419-1431 Published 2018	TIMES CITED 0
Social Mobility Springboard: Occupational Prestige of Thai Labour Brokers Chamaratana, Thanapauge ; Ayuwat, Dusadee ; Chinnasri, Oranutda HISTORICAL SOCIAL RESEARCH-HISTORISCHE SOZIALFORSCHUNG Volume 42 Issue 3 Page 335-347 Published 2017	TIMES CITED 1
SOCIAL NETWORK OF THAI STUDENT-LABOURERS IN AUSTRALIA Chamaratana, Thanapauge ADVED 15: INTERNATIONAL CONFERENCE ON ADVANCES IN EDUCATION AND SOCIAL SCIENCES Page 597-605 Published 2015	TIMES CITED 0

View Full Profile on Publons

Verify Your Author Record

Get your own verified author record by clicking "Claim This Record" on your author record page. Search for your author record.

Citation Network ⓘ

H-index
1

Sum of Times Cited
1

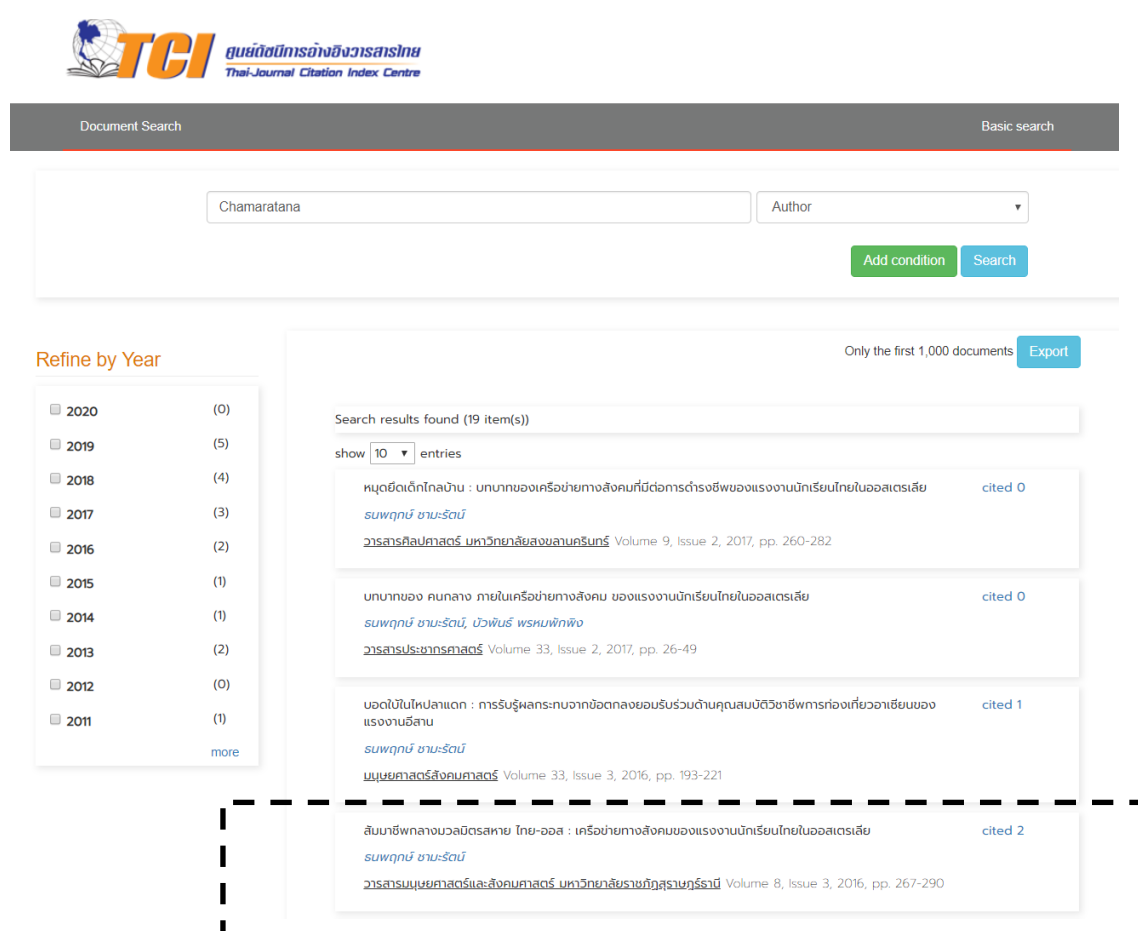
Citing Articles
1

[View full Citation Report](#)

การตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการ

ธนพฤษ์ ชามะรัตน์ . (2559). “สัมมาชีพกลางมวลมิตรสหาย “ไทย - ออส” : เครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย”, วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 8 (3) : กันยายน – ธันวาคม 2559 : หน้า 267-289

(อ้างอิงในฐานข้อมูล TCI)



TCI ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

Document Search Basic search

Chamaratana Author

Add condition Search

Only the first 1,000 documents Export

Refine by Year

- 2020 (0)
- 2019 (5)
- 2018 (4)
- 2017 (3)
- 2016 (2)
- 2015 (1)
- 2014 (1)
- 2013 (2)
- 2012 (0)
- 2011 (1)

more

Search results found (19 item(s))

show 10 entries

หน่วยเด็กไกลบ้าน : บทบาทของเครือข่ายทางสังคมที่มีต่อการดำรงชีพของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย cited 0
ธนพฤษ์ ชามะรัตน์
วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ Volume 9, Issue 2, 2017, pp. 260-282

บทบาทของ คนกลาง ภายในเครือข่ายทางสังคม ของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย cited 0
ธนพฤษ์ ชามะรัตน์, ปวีณธ์ พรหมพิทักษ์
วารสารประชากรศาสตร์ Volume 33, Issue 2, 2017, pp. 26-49

บอดี้ในโปสเตอร์ : การรับรู้ผลกระทบจากสื่อกลางยอมรับรับด้านคุณสมบัติวิชาชีพการท่องเที่ยวอาเซียนของแรงงานอีสาน cited 1
ธนพฤษ์ ชามะรัตน์
มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ Volume 33, Issue 3, 2016, pp. 193-221

สัมมาชีพกลางมวลมิตรสหาย ไทย-ออส : เครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย cited 2
ธนพฤษ์ ชามะรัตน์
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี Volume 8, Issue 3, 2016, pp. 267-290

ประวัติผู้วิจัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนพฤษ ชามะรัตน์

การศึกษา

- ปริญญาเอก - ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (สังคมวิทยา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ปริญญาโท - ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปริญญาตรี - ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา) เกียรตินิยมอันดับ 1 เหรียญทอง
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
- บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการงานก่อสร้าง) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การบริหารรัฐกิจ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษานอกระบบ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สถานที่ติดต่อ

สาขาวิชาสังคมศาสตร์ (พัฒนาสังคม) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น เลขที่ 123 ถนนมิตรภาพ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัด
ขอนแก่น 40002

โทรศัพท์ 0 4320 2861 โทรสาร 0 4320 2318 โทรศัพท์เคลื่อนที่ 091-0562317

E-mail : thanacha@kku.ac.th

ผลงานทางวิชาการ

หนังสือ/ตำรา

- ธนพฤษ ชามะรัตน์. (2563). การพัฒนาชุมชนเมือง. ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
ธนพฤษ ชามะรัตน์. (2560). การวิจัยเชิงปริมาณสำหรับงานพัฒนาสังคม. ขอนแก่น :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
ธนพฤษ ชามะรัตน์. (2560). เครือข่ายเด็กไกลบ้าน : เครือข่ายทางสังคมของแรงงาน
นักเรียนไทยในออสเตรเลีย. ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
ธนพฤษ ชามะรัตน์. (2559). เรื่องเล่าจากงานสนาม : วิธีผู้คนบนกระแสร่างแห่งความ
หลากหลาย. ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

การตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการ

- รพินทร์ ยืนยาว และธนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2563). “กระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมในการขับเคลื่อนนโยบายสุขภาพด้านเกษตรอินทรีย์ของจังหวัดอุบลราชธานี”, **วารสารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, **37 (1)** : มกราคม – เมษายน 2563 : หน้า 38-59. [TCI Indexed]
- ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์ และทวีศักดิ์ เพ็งทวี. (2562). “ยุทธศาสตร์การดำรงชีพของครัวเรือนแม่หญิงพิการลาว หลังการฝึกอบรมวิชาชีพ ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว”, **วารสารวิทยาลัยราชสุตาเพื่อการวิจัยและพัฒนาคนพิการ**, **15 (2)** : กรกฎาคม – ธันวาคม 2562 : หน้า 62 - 75. [TCI Indexed]
- Daovisan, H. and Thanapauge Chamaratana. (2019), "Financing accumulation for start-up capital: Insights from a qualitative case study of women entrepreneurs in Lao PDR", **Journal of Family Business Management**. <https://doi.org/10.1108/JFBM-06-2019-0044> [ISI & Scopus Indexed]
- Chamaratana, Thanapauge; Lukk W. J. Knippenberg, Edwin B. P. De Jong, Phuttarak Prabnok, Kritsada Phatchaney, and Rasita Dasri. (2019). “Tri-Patterns of Community Network for Carbon Emission Reduction in Thai-Isan Urban.” **Journal of Physics: Conference Series** **1340**: 1-16. <https://doi:10.1088/1742-6596/1340/1/012045> [Scopus Indexed]
- Satsanasupint, Panarat and Thanapauge Chamaratana. (2019). “Active Aging: Social Network of Community-Dwelling Thai Elderly” **The Journal of Social Sciences Research**, **5(10)**, pp: 1480-1486. doi.org/10.32861/jssr.510.1480.1486 [Scopus Indexed]
- ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2562). “โครงการบริการวิชาการเพื่อการพัฒนาสังคมชุมชนเมืองและชนเมืองอย่างยั่งยืน: นวัตกรรมสังคมปลอดภัย”, **วารสารสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, **27 (1)** : มกราคม – มิถุนายน 2562 : หน้า 66 - 75.
- Chamaratana, Thanapauge and Hanvedes Daovisan. (2019). "Investigating the Relationships of Informal Labor Markets' Capital Assets in Lao PDR: A Cross-Lagged Model." **The International Journal of Sustainability in Economic, Social, and Cultural Context**, **15 (2)**: 1-14. [doi:10.18848/2325-1115/CGP/v15i02/1-14](https://doi.org/10.18848/2325-1115/CGP/v15i02/1-14). [Scopus Indexed]

- ชวลิต ทิพม่อม และธนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2562). ““จับมือเบ็งแรง” : รูปแบบความสัมพันธ์ของเครือข่ายทางสังคมเพื่อสุขภาพ อำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม”, **วารสารนานาชาติมหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, **9 (2)** : พฤษภาคม – สิงหาคม 2562 : หน้า 36 - 56. [TCI Indexed]
- ชวลิต ทิพม่อม และธนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2562). “การสร้างเครือข่ายองค์กรภาคประชาสังคมระดับอำเภอ กรณีศึกษาอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม”, **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, **38 (2)** : มีนาคม – เมษายน 2562 : หน้า 36-46. [TCI Indexed]
- กฤษดา ปัจจำเนย์ และธนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2562). “ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการดำรงชีพของครัวเรือนแรงงานชนเมืองขอนแก่น”, **Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts)**, **12 (2)** : มีนาคม – เมษายน 2562 : หน้า 519 - 536. [TCI Indexed]
- ทวีศักดิ์ เพ็งทวี และธนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2562). “บริบทความเปราะบางของครัวเรือนแม่หญิงพิการลาวในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว”, **วารสารนานาชาติมหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, **9 (1)** : มกราคม – เมษายน 2562 : หน้า 111 - 131. [TCI Indexed]
- ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2561). “พหุลักษณะของเครือข่ายทางสังคมในการจัดการนาของเกษตรกรอีสานในยุคเปลี่ยนผ่านสู่ประเทศไทย 4.0”, **วารสารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, **35 (3)** : กันยายน – ธันวาคม 2561 : หน้า 216-237. [TCI Indexed]
- ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2561). “วัฒนธรรม “เกี้ยว” ในเครือข่ายทางสังคมของชาวนาอีสานในยุคประเทศไทย 4.0”, **วารสารภาษา ศาสนา และวัฒนธรรม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, **7 (2)** : กรกฎาคม – ธันวาคม 2561 : หน้า 1-25. [TCI Indexed]
- Chamaratana, Thanapauge; Hanvedes Daovisan and Buapun Prompakphink. (2018). “Transforming informal workers’ assets into their livelihoods: A case study of garment workers in the Lao PDR”, **Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities**. Volume 26, Issue 3, September 2018, pp. 1419-1432. [ISI and Scopus Indexed]
- Chamaratana, Thanapauge and Thawatchai Sangseema. (2018). “Moving on the Chain: Push-Pull Factors Affecting the Migration of Laotian Workers to Udon Thani, Thailand”, **European Journal of Social Sciences Education and Research**.

Volume 5, Issue 2, May - August 2018, pp. 109-115.

DOI: <http://dx.doi.org/10.26417/ejser.v5i2>. [Google Scholar Indexed]

กฤษดา ปัจจำเนย์ และธนพฤษ์ ชามะรัตน์. (2561). “ผลกระทบจากการกลายเป็นเมืองด้านการเข้าถึงและครอบครองสินทรัพย์ทุนของครัวเรือนแรงงานชนเมืองขอนแก่น”, วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 5 (2) : กรกฎาคม – ธันวาคม 2561 : หน้า 101-126. [TCI Indexed]

จันทะลา วรรณหงส์ และธนพฤษ์ ชามะรัตน์. (2561). “เครือข่ายทางสังคมของแรงงานสตรีลาวย้ายถิ่นในจังหวัดอุดรธานี ประเทศไทย”, วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 5 (2) : กรกฎาคม – ธันวาคม 2561 : หน้า 127-148. [TCI Indexed]

Daovisan, Hanvedes and Thanapauge Chamaratana. (2018). “Confirmatory Factor Analysis of Assets That Influence Informal Garment Workers’ Livelihood Security in Laos”, *Societies*, 8 (45) June 2018, doi:10.3390/soc8030045. [ISI and Scopus Indexed]

Daovisan, Hanvedes; Buapun Prompakphink and Thanapauge Chamaratana. (2018). “Selling labor-domain livelihood assets: A qualitative approach to nonsubcontracting home-based garmentworkers in the Lao PDR”, **Kasetsart Journal of Social Sciences** (2018), <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2017.12.021> [Scopus Indexed]

ธนพฤษ์ ชามะรัตน์. (2560). “บทบาทของ “คนกลาง” ภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย”, วารสารประชากรศาสตร์, 33 (2) ธันวาคม 2560 : หน้า 26-49. [TCI Indexed]

ธนพฤษ์ ชามะรัตน์. (2560). “หุ่ญดยี้ดเดี้กไ้กลบ้าน: บทบาทของเครือข่ายทางสังคมที่มีต่อการดำรงชีพของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย”, วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่, 9 (2) : กรกฎาคม – ธันวาคม 2560 : หน้า 260-282. [TCI Indexed]

กฤษดา ปัจจำเนย์ และธนพฤษ์ ชามะรัตน์. (2560). “วัฒนธรรมการบริโภคของครัวเรือนแรงงานชนเมืองขอนแก่น”, วารสารภาษา ศาสนา และวัฒนธรรม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 6 (2) : กรกฎาคม – ธันวาคม 2560 : หน้า 221-240. [TCI Indexed]

- Daovisan, Hanvedes and Thanapauge Chamaratana. (2017). "Making Livelihoods Work: Employability Skills of Informal Household Garment Workers in the Lao PDR", **International Journal of Economic Research**. Volume 14, Issue 18, pp. 139-150. [Scopus Indexed]
- Chamaratana, Thanapauge; Dusadee Ayuwat, and Oranutda Chinnasri. (2017). "Social Mobility Springboard: Occupational Prestige of Thai Labour Brokers", **Historical Social Research**. 42 (3), pp. 335-347. doi: 10.12759/hsr.42.2017.3.335-347. [ISI & Scopus Indexed]
- Daovisan, Hanvedes and Thanapauge Chamaratana. (2017). "Community Livelihood of Informal Garment Employment in Transition Peri-urban Fringe Areas in Danexang, the Lao PDR", **International Journal of Applied Business and Economic Research**. Volume 15, Issue 7, pp. 223-239. [Scopus Indexed]
- Thammavijitdej, Wichai and Thanapauge Chamaratana. (2017). "Social Force for Corruption Preventing in Local Administration Organization of Thailand", **International Journal of Applied Business and Economic Research**. Volume 15, Issue 7, pp. 275-281. [Scopus Indexed]
- ชนพฤกษ์ ชามะรัตน์ . (2559). "สัมมาชีพกลางมวลมิตรสหาย "ไทย - ออส" : เครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย", **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี**, 8 (3) : กันยายน – ธันวาคม 2559 : หน้า 267-289. [TCI Indexed]
- ชนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2559). "บอดไปโน้โปลาแตก : การรับรู้ผลกระทบจากข้อตกลงยอมรับร่วมด้านคุณสมบัติวิชาชีพการท่องเที่ยวอาเซียนของแรงงานอีสาน", **วารสารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 33 (3) : กันยายน – ธันวาคม 2559 : หน้า 193-221. [TCI Indexed]
- จันทะลา วรรณหงส์ และชนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2559). "ปัจจัยการย้ายถิ่นของแรงงานสตรีลาวในจังหวัดอุดรธานี", **วารสารมนุษยศาสตร์กับสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 1 (2) : มกราคม – มิถุนายน 2559 : หน้า 145-158.
- กฤษดา ปัจจำเนย์ และชนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2559). "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการดำรงชีพของครัวเรือนแรงงานชายเมือง", **วารสารมนุษยศาสตร์กับสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 1 (2) : มกราคม – มิถุนายน 2559 : หน้า 159-175.

- Dusadee Ayuwat and Thanapauge Chamaratana. (2015). “ The Fee Setting for Thai Labourers Working Abroad”, **International Business Management**. Volume 9, Issue 3, 2015 : 232-238. [Scopus Indexed]
- ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2558). “บทวิจารณ์หนังสือ: สู่วิถีอีสานใหม่”, **วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง**, 11 (1) : มกราคม – เมษายน 2558 : หน้า 205-218. [TCI Indexed]
- ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์ ดุษฎี आयुวัฒน์ และอรนัตตา ชินศรี. (2558). “กระดานโดดทางสังคม : คະແນສຖານພາອາຊີພາຍນ້ຳແຂງງານໄທຍ”, **วารสารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 32 (1) : มกราคม – เมษายน 2558 : หน้า 1-20. [TCI Indexed]
- Maniemai Thongyou, Thanapauge Chamaratana, Monchai Phongsiri, and Bounthavy Sosamphanh. (2014). “Perception on Urbanization Impact on the Hinterland: A Study of Khon Kaen City, Thailand”, **Asian Social Science**. Volume 10, No. 11, 2014: 33-41. [Scopus Indexed]
- Maniemai Thongyou, Bounthavy Sosamphanh, Thanapauge Chamaratana, and Monchai Phongsiri. (2014). “Impact of the Urbanization of a Small Town on its Hinterlands: Perception of Household in the Hinterlands of Vang Vieng, Lao PDR”, **Environmental Asia**. Volume 7(1), 2014: 8-12. [Scopus Indexed]
- Dusadee Ayuwat and Thanapauge Chamaratana. (2013). “ The Role of Labour Broker Networks in Setting the Price of Working Abroad for Thai Migrant Workers”, **Asia-Pacific Population Journal**. Volume 28, Issue 2, December 2013 : 51-68. [Scopus Indexed]
- ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2556). “บทวิจารณ์หนังสือ: รัฐและขบวนการอนารยะสังคมไทย ในกรณีปราสาทพระวิหาร”, **วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง**, 9 (3) : กันยายน - ธันวาคม 2556 : หน้า 175-185. [TCI Indexed]
- ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์ ดุษฎี आयुวัฒน์ และอรนัตตา ชินศรี. (2554). “พหุลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน”, **วิทยาสารเกษตรศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์**, 34 (1) : มกราคม – เมษายน 2556 : หน้า 1-16. [TCI & Scopus Indexed]
- ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์ ดุษฎี आयुวัฒน์ และอรนัตตา ชินศรี. (2554). “หมุดยึดคนกระจ่าย : เครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน”, **วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง**, 7 (3) : กันยายน - ธันวาคม 2554 : หน้า 27-51. [TCI & Scopus Indexed]

Thanapauge Chamaratana, Dusadee Ayuwat, Luuk Knippenberg, and Edwin de Jong.
 (2010). "Connecting the Disconnected: Background, practices and motives of
 labour brokers in Isan, Thailand - an explorative study", **The International
 Journal of Interdisciplinary Social Sciences**, Volume 5, Issue 5, 2010 :
 pp.359-372. [Scopus Indexed]

ธนพฤษช์ ชามะรัตน์ และดุษฎฎี อายูวฎฎณ์. (2553). "การเลื้อนสถานภาพทางสังคมของ
 นายหน้าแรงงานอีสาน", **วารสารประชากร**, 1 (2) : มีนาคม 2553 : หน้า 55-71.

Thanapauge Chamaratana. (2008). "Opinion of New Generation Labours in the
 Northeast of Thailand Towards Migrating to Working Aboard: in case of Khon
 Kaen Province", **Ryudai Asian Studies**, Volume 8, December 2008 : pp.57-72.

สัมมาชีพกลางมวลมิตรสหาย “ไทย - ออส” : เครือข่ายทางสังคม
ของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย
Working Among “Thai - Aus”: Social Networks
of Thai Migrant Labourers in Australia¹

ธนพฤษช์ ชามะรัตน์

Thanapauge Chamaratana

บทคัดย่อ

การย้ายถิ่นข้ามชาตินับเป็นหนึ่งในประเด็นศึกษาสำคัญแห่งยุคสมัย ปัจจุบันมีผู้คนกว่า 192 ล้านคน หรือประมาณร้อยละสามของประชากรโลกที่ทำงานในถิ่นฐานที่ไม่ใช่แผ่นดินเกิดของตน ปรากฏการณ์นี้ทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของการศึกษาเรื่องการย้ายถิ่น อย่างไรก็ตาม การศึกษาดังกล่าวมักมุ่งที่จะศึกษาในเรื่องประสบการณ์และภาคปฏิบัติของผู้ย้ายถิ่น ณ แผ่นดินปลายทาง แต่การศึกษาเชิงคุณภาพในครั้งนี้ นักวิจัยได้เปลี่ยนมุมมองของการศึกษาไปยังอีกด้านหนึ่งของเหรียญ โดยมุ่งศึกษาเบื้องหลังและความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของกลุ่มแรงงานย้ายถิ่นที่มีลักษณะเฉพาะ ในนาม “แรงงานนักเรียนไทย - ออส” ผู้ซึ่งเล่าเรียนและทำงานในออสเตรเลีย โดยผู้วิจัยมุ่งหวังที่จะทำความเข้าใจถึงองค์ประกอบของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย จำนวน 15 คน ซึ่งทำงานในนครซิดนีย์ ประเทศออสเตรเลีย คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยวิธีบอกต่อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้โปรแกรม

¹This research has been funded by the Research Group on Wellbeing and Sustainable Development (WeSD), the Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University and Thailand Research Fund (TRF).

ATLAS.ti ร่วมกับการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม โดยใช้โปรแกรม Ucinet และ Netdraw ผลการศึกษาชี้ว่า เครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออส เป็นเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ กระบวนการในการสร้างเครือข่ายทางสังคมดังกล่าวเริ่มจากการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวและการมีประสบการณ์ร่วม การขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมเป็นแนวราบผ่านปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์เชิงซ้อน แม้จะมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์เป็นหลัก นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ในเชิงการร่วมมือและการแข่งขัน ตลอดจนระยะเวลาของความสัมพันธ์ล้วนวางอยู่บนฐานของความสัมพันธ์ส่วนตัวของแรงงานนักเรียนไทย - ออส ในเครือข่ายทางสังคมนี้

คำสำคัญ ไทย - ออส เครือข่ายทางสังคม เครือข่ายแรงงานย้ายถิ่น แรงงานไทยในต่างประเทศ

Absract

International labour migration is one of the major issues of our time. Nowadays around 192 million people work outside their country of birth, about three percent of the world's population. This rapidly increasing phenomenon is examined in a large number of studies on migration. However, most of these studies focus on experiences and practicalities of migrants at the place of destination. In this study, I provided insight into the other side of the migration coined by investigating the background and relationship in the network of specific migrant labourer in the name of "Thai - Aus Student - Labourers" who study and work in Australia. I aimed to contribute to the understanding of the social network composition of Thai student migrant labourers in Australia and to analyze relationships within this network. Data were collected via in - depth interviews with 15 key informants as Thai labourers-"Thai - Aus" who are working in Sydney, Australia. Data analysis was contents analysis by the program of ATLAS.ti and social network analysis by the program of Ucinet and Netdraw. The results of the study indicated that social network of "Thai - Aus Student - Labourers" was informal. The process of social network construction

สัมมาชีพกลางมวลมิตรสหาย “ไทย - ออส” : เครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย

started with personal relationships and common experiences. The network was extended horizontally through an exchange of interactions within a stable boundary. The characteristics of the relationship in network as multi - relations on common goal, base on benefit exchange. Moreover cooperation and competition relation, and the duration of relationship was based on personal relations.

Keywords: Thai - Aus, Social Network, Migrant Labour Network, Working Abroad of Thai Labourers

ความนำ

การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย แม้จะเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยมานานกว่าสามทศวรรษแล้ว แต่ก็ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน สะท้อนจากจำนวนแรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศรวมไปถึงจำนวนคนหางานที่ขึ้นทะเบียนขออนุญาตไปทำงานต่างประเทศ ตามระบบของกระทรวงแรงงานที่มีจำนวนหลายแสนคนในแต่ละปี (Chamaratana et.al, 2010; Ayuwat and Chamaratana, 2013) โดยมีแบบแผนการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยที่ถูกต้องตามกฎหมาย 5 รูปแบบ ได้แก่ บริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง กรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง คนหางานติดต่อไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างของตนไปทำงาน และนายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างของตนไปฝึกงาน (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2558)

อย่างไรก็ตาม กระบวนการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของไทยในปัจจุบัน ได้เกิดนวัตกรรมการย้ายถิ่นแอบแฝงในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสมรสกับชาวต่างชาติ เพื่ออาศัยสิทธิการย้ายถิ่นตามคู่สมรส การไปทำงานในลักษณะทำงานและท่องเที่ยว (Work and Travel) รวมถึงการพัฒนารูปแบบดั้งเดิมของการย้ายถิ่นของแรงงานไทย อาทิ การทำงานนอกเวลาของนักศึกษาไทยที่ไปศึกษาเล่าเรียนในต่างประเทศ ซึ่งประเด็นสุดท้ายนี้ กลับกลายมาเป็นช่องว่างให้เกิดธุรกิจนำพาแรงงานที่เป็นชนชั้นกลางมีการศึกษา รวมถึงแรงงานใหม่ที่มีแรงปรารถนาที่จะไปค้นหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ในต่างประเทศ ให้เข้าไปทำงานใช้แรงงานในประเทศที่มีความเจริญ และเป็นแหล่งศึกษาเล่าเรียนระดับสูง ผ่านการเป็นนักเรียนนักศึกษาในสถาบันการศึกษา และใช้สิทธิทำงาน

นอกเวลา ก่อนจะกลืนกลายไปเป็นแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในที่สุด

ในกรณีดังกล่าว เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในกรณีของนักเรียนไทยในประเทศ ออสเตรเลีย จนเป็นที่มาของคำว่า แรงงานนักเรียนไทย - ออส (Thai - Aus Student-Labourers) ที่หมายถึง แรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย ที่ใช้ช่องทางการเข้าสู่ประเทศ ออสเตรเลียผ่านกระบวนการจัดหาสถานที่เรียน แล้วใช้สิทธิทำงานนอกเวลาของนักเรียน ทำงานในระดับล่าง เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานบริการส่วนหลัง (เด็กล้างจาน และทำความสะอาดครัว) มีหลายรายที่เลิกเรียนแล้วหันมาทำงานเต็มตัว เพื่อเก็บเงินและ ส่งกลับมาชำระหนี้ค่าบริการ (ค่าหัว) แก่บริษัทจัดหาที่เรียนหรือนายหน้าที่น่าพาไป กรณี เช่นนี้ถือเป็นการทำงานที่เสี่ยงต่อการกระทำผิดกฎหมาย อีกทั้งยังขาดสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานที่ถูกต้อง และอาจนำไปสู่ปัญหาที่จะเกิดกับตัวแรงงานนักเรียนไทยเอง อีกทั้งขอขบคายการคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศของกระทรวงแรงงาน ก็ได้ครอบคลุมถึงกรณีนี้ (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2558) เนื่องจาก สถานะในการเดินทางไปต่างประเทศของบุคคลเหล่านี้ทำให้ “แรงงานย้ายถิ่น” แต่เป็น “นักเรียน” นั่นเอง

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาปรากฏการณ์ข้างต้น กลับพบว่ากลุ่มแรงงานนักเรียน ไทยในออสเตรเลีย หรือแรงงานนักเรียนไทย - ออส ดังกล่าว มียุทธศาสตร์สำคัญในการ เอาตัวรอดจากปัญหาที่ประสบในต่างแดน คือ การใช้ประโยชน์จากเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ระหว่างคนไทยในออสเตรเลีย โดยเฉพาะกับกลุ่มเพื่อนคนไทยที่ถักทอ ร้อยเรียงกันผ่านช่องทางออนไลน์และพื้นที่เสมือนจริง (Cyber Space) ที่คอยช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน (Chanarnupap, 2013: 519) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความคิดว่า หากเราสามารถ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคมดังกล่าว ย่อมทำให้เกิดความเข้าใจถึงบทบาท ความสัมพันธ์ รวมไปถึงอิทธิพลของเครือข่ายทางสังคมที่มีต่อการดำรงชีพเพื่อความอยู่ดีมี สุขของแรงงานนักเรียนไทยระหว่างการทำงานในต่างประเทศ ซึ่งจะช่วยให้ได้องค์ความรู้ที่ สามารถนำเสนอเป็นนโยบายในการช่วยเหลือและป้องกันแรงงานนักเรียนไทยที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียน ไทยในออสเตรเลีย (แรงงานนักเรียนไทย - ออส) ในประเด็นบทบาทของสมาชิกใน เครือข่ายทางสังคม (Role of Social Network Member) พื้นฐานของการแลกเปลี่ยน

สัมมาชีพกลางมวลมิตรสหาย “ไทย - ออส” : เครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย

เชิงผลประโยชน์ (Benefit Exchange or Transactional Contact) ทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ (Directional Flow) ตลอดจนความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ (Frequency and Duration of Relationship)

กรอบแนวคิดการวิจัย (Research Conceptual Framework)

ในการที่จะทำความเข้าใจความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย จำเป็นที่ต้องใช้แนวคิดที่เหมาะสมในการพิจารณา นั่นคือแนวคิดเครือข่ายทางสังคม ซึ่งมีฐานคิดไว้ในสังคมประกอบไปด้วยบุคคลหรือตัวแสดง (Actor) ที่มีความสัมพันธ์กันตามบทบาทหรือหน้าที่ที่แต่ละคนหรือคู่ความสัมพันธ์มีอยู่ ซึ่งแต่ละคนมีหลายบทบาทที่จะต้องสวมในชีวิตประจำวัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเครือข่ายสังคม บางครั้งอาจเป็นไปตามทฤษฎีของการแลกเปลี่ยน เพราะบุคคลไม่เพียงแต่ทำตามบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังในสังคม หรือตามบรรทัดฐานที่ได้รับการถ่ายทอดมาเท่านั้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยังขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างคู่ความสัมพันธ์ (Boissevain, 1974; Ritzer, 1992; Wasserman and Faust, 1999; Kilduff and Tsai, 2003; De Jong, 2008)

กล่าวได้ว่า แนวคิดในเรื่องเครือข่ายทางสังคมนั้น เน้นการดำรงอยู่ของสายใยความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relation Web) ระหว่างบุคคล ที่มีการขยายครอบคลุมไปทั่วทั้งสังคม แต่การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคมในทางสังคมวิทยาจะเน้นที่ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลที่อยู่ในเครือข่ายสังคมว่า จะส่งผลต่อพฤติกรรมซึ่งกันและกันอย่างไร ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยเรื่องรูปแบบและลักษณะของเครือข่ายสังคมมาอธิบายพฤติกรรมของบุคคลด้วย ในเรื่องนี้ Wasserman and Faust (1999) ได้อาศัยแนวคิดของ Boissevain (1974) พัฒนามาเป็นกรอบในการศึกษาวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม โดยแบ่งเป็น 4 ประเด็น (Ritzer, 1992; Wasserman and Faust, 1999) ดังนี้

ประเด็นแรก เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับบทบาทของสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม (Role of Social Network Member) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดรูปแบบความสัมพันธ์อันหลากหลาย ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีบทบาท (Role Theory) เนื่องจากในเครือข่ายทางสังคมประกอบด้วยบุคคลที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตามบทบาทหรือหน้าที่ของบุคคลแต่ละคนนั้นมีได้เพียงบทบาทเดียว หากแต่มีหลายบทบาทที่จะต้องแสดงออกไปในแต่ละวัน ดังนั้น บุคคลสองคนอาจมีความสัมพันธ์กันได้ ทั้งในบทบาทเดียวหรือหลายบทบาทประกอบกันลักษณะนี้ เรียกว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงเดี่ยว (Uniplex or

Single - Relation) และความสัมพันธ์เชิงซ้อน (Multiplex or Multi-Relation) ตามลำดับ ซึ่งบทบาทแต่ละกรณีจะมีปทัสถาน และความคาดหวัง เป็นตัวชี้แนะทางพฤติกรรมที่จะปฏิบัติต่อกัน

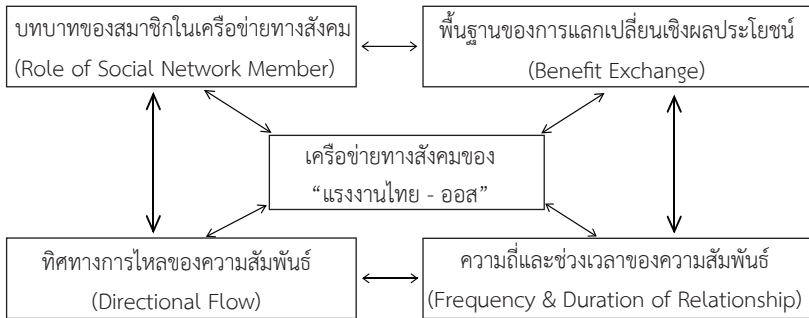
ประเด็นที่สอง เป็นการพิจารณาถึงพื้นฐานความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายซึ่งมักอิงแอบอยู่กับทฤษฎีการแลกเปลี่ยน โดยเชื่อว่าความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลในเครือข่ายทางสังคมมักตั้งบนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์ (Benefit Exchange or Transactional Contact) เนื่องจากบุคคลไม่เพียงแต่ทำตามบทบาทหน้าที่ตามปทัสถานที่ได้รับการถ่ายทอดมาเท่านั้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยังขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างคู่ความสัมพันธ์ ทั้งด้านวัตถุ เช่น เงินทอง สิ่งของ และทางด้านจิตใจ เช่น ความช่วยเหลือที่ก่อให้เกิดบุญคุณที่ต้องมีการตอบแทนกันในภายภาคหน้า ความชื่นชมและนับถือส่วนตัว โดยที่ตัวบุคคลเป็นผู้ตัดสินใจเองในการที่จะเลือก หรือมีพฤติกรรมอย่างไร หรือแลกเปลี่ยนอะไรกับอีกบุคคลหนึ่ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมหรือความพอใจที่จะได้จากการแลกเปลี่ยนนั้น ๆ ด้วย

ประเด็นที่สาม เป็นเรื่องเกี่ยวกับทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ (Directional Flow) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เท่าเทียมกันและไม่เท่าเทียมกัน เนื่องจากความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลที่วางอยู่บนพื้นฐานการแลกเปลี่ยนนั้น สามารถก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทั้งแบบร่วมมือกัน (Cooperative) และแบบแข่งขันกัน (Competitive) นำมาซึ่งการแลกเปลี่ยนที่สมดุล (Balance Reciprocity) และไม่สมดุลกัน (Negative Reciprocity) ในที่นี้หมายถึง การได้รับผลประโยชน์จากกันและกัน ทั้งในลักษณะที่เท่าเทียมกันและไม่เท่าเทียมกัน โดยฝ่ายหนึ่งอาจได้รับมากกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง

ประเด็นสุดท้าย เป็นเรื่องของความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ (Frequency and Duration of Relationship) ถือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ โดยเฉพาะความผูกพันและความมีอิทธิพลต่อกันและกันในด้านพฤติกรรม กล่าวคือ ยิ่งบุคคลมีความสัมพันธ์กับอีกบุคคลหนึ่งบ่อยครั้งและมีระยะเวลาของการรู้จักกันนานเพียงใด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคน จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมของกันและกันมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากว่ามีความผูกพันมาก แต่ความถี่ของความสัมพันธ์อย่างเดียว นั้น ก็ไม่ได้หมายความว่าเพียงพอที่จะทำนายอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือพฤติกรรมของบุคคลได้ จำเป็นต้องมีปัจจัยด้านระยะเวลาและบทบาทของความสัมพันธ์ด้วย

สัมมาชีพกลางมวลมิตรสหาย “ไทย - ออส” : เครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย

จากกรอบการวิเคราะห์ทั้งสี่ประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Research Conceptual Framework)

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) เพื่อมุ่งศึกษาเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย โดยมีหน่วยในการวิเคราะห์ เป็นระดับปัจเจกบุคคล เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เป็นแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย (แรงงานนักเรียนไทย - ออส) จำนวน 15 คน ซึ่งทำงานในนครซิดนีย์ ประเทศออสเตรเลีย ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานนักเรียนไทย - ออสทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยวิธีบอกต่อ (Snowball Technique)

สำหรับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง ทั้งนี้ ก่อนการเก็บข้อมูลได้ประสานงานไปยังกลุ่มเป้าหมาย ผ่านการสื่อสารออนไลน์ เช่น การโทรศัพท์ผ่านโปรแกรม We Chat และ Skype การประสานข้อมูลผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ Facebook เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลกับแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย เพื่อทำการนัดหมายสัมภาษณ์ผ่านทางช่องทางดังกล่าว ในการเริ่มต้นเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้แนะนำตัวต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงผลที่จะได้จากการวิจัย เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเข้าใจ และทราบถึงเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ พร้อมให้คำรับรองว่าจะมีการเก็บข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายอย่างเป็นความลับ และนำข้อมูลไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้นั่น

จากนั้นจึงเริ่มทำความคุ้นเคยด้วยการสอบถามในเรื่องทั่วไป ที่ไม่สร้างความอึดอัดใจแก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ไม่รีบเร่งรัดเข้าสู่คำถามที่เจาะลึก แต่จะปล่อยให้การสนทนาชักถามดำเนินไปอย่างเป็นธรรมชาติ พร้อมกับสังเกตอาการปฏิกิริยาของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผ่านทางสีหน้า และน้ำเสียง (กรณีสัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม We Chat และ Skype) และถ้อยคำ (กรณีสัมภาษณ์ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ Facebook) เมื่อเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สอบถามรายชื่อเพื่อนที่เป็นแรงงานนักเรียนไทย-ออสของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผ่านการสัมภาษณ์แล้ว ซึ่งคาดว่าจะเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ โดยขอให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผ่านการสัมภาษณ์แล้ว แนะนำเพื่อนนายหน้าที่ตนเองรู้จักเพื่อทำการสัมภาษณ์เป็นรายต่อไป

สำหรับการตรวจสอบความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ของข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการไตรภาคี แบบต่างแหล่งข้อมูล (Data Source Triangulation) กระทำโดยการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลในหลายแหล่งข้อมูลจะยากกันไปตามพื้นที่ทำงานในนครชิดนีย์ และประเภทของงานที่แรงงานนักเรียนไทย - ออสปฏิบัติอยู่

การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เริ่มด้วยการตรวจสอบข้อมูลที่ได้ทุกวัน จากนั้นทำการจัดระเบียบของข้อมูลด้วยการจำแนก และจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นที่ศึกษา วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลในแต่ละประเด็นและหาข้อสรุป โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก มาจัดระเบียบทางกายภาพของข้อมูล ได้แก่ การถอดเทปบันทึกเสียงและบรรณาธิกรณข้อมูลจากบันทึกสนาม (Field Note) แล้วจัดพิมพ์ข้อมูลลงเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม Microsoft Word จากนั้นจึงโอนข้อมูล (Assigning) เข้าสู่โปรแกรม ATLAS.ti โดยทำการให้หมายเลขบรรทัดข้อมูล คัดเลือกข้อความสำคัญ (Quotations) ลงรหัสข้อมูล (Coding) และจัดหมวดหมู่และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ (Networking) นำไปสู่การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อแยกแยะ ติความ เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์และแบบแผนในปรากฏการณ์ เพื่อสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2550: 46) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภูมิหลังลักษณะการทำงาน และเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออส

นอกจากนี้ ในส่วนของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออส ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคมอย่างง่าย (Social Network Analysis: SNA) โดยใช้โปรแกรม UCInet สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากการจับคู่ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานนักเรียนไทย - ออสที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคน ก่อนใช้คำสั่งของโปรแกรมเพื่อให้แสดงผลความสัมพันธ์ออกมา จากนั้นจึงทำการแสดง

สัมมาชีพกลางมวลมิตรสหาย “ไทย - ออส” : เครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย

ผลลัพธ์เป็นภาพจำลองเครือข่ายทางสังคมผ่านโปรแกรม Netdraw

อนึ่ง เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางของกรอบจริยธรรมการวิจัย ชื่อของแรงงานนักเรียนไทย - ออส และชื่อสถานที่บางแห่งที่ใช้ในการนำเสนอเป็นชื่อสมมติทั้งสิ้น

ผลการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย (1) ข้อมูลทั่วไปของแรงงานนักเรียนไทย-ออส (2) การสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออส (3) ลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออส และ (4) ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออส โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของแรงงานนักเรียนไทย - ออส

จากการสัมภาษณ์แรงงานนักเรียนไทย - ออสทั้ง 15 คน ซึ่งเป็นแรงงานนักเรียนไทยที่ทำงานในนครซิดนีย์ แยกเป็นแรงงานชาย จำนวน 9 คน และหญิง จำนวน 6 คน มีอายุระหว่าง 24 – 31 ปี ภูมิลำเนาส่วนใหญ่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 10 คน รองลงมา คือ ภาคกลาง 3 คน และภาคเหนือ 2 คน พำนักอาศัยในนครซิดนีย์ระหว่าง 2 – 5 ปี โดยผู้ที่พำนักอาศัยยาวนานที่สุดเป็นการเข้ามาศึกษาในออสเตรเลียเป็นครั้งที่สาม โดยทั้งหมดยังมีสถานะเป็นนักเรียน (Student) ตามหนังสืออนุญาตเข้าเมือง (VISA) โดยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาแบบฝึกอาชีพหรืออาชีวศึกษา (Vocational Training or Education) และการเรียนภาษาอังกฤษ (General English Course) โดยมีแรงงานนักเรียนไทย - ออส 5 คนที่ยังเรียนภาษาอยู่ ส่วนอีก 10 คน กำลังเรียนประกาศนียบัตรธุรกิจ (Diploma of Business) และประกาศนียบัตรการท่องเที่ยว (Diploma of Tourism) ซึ่งเป็นเหมือน “ยันต์กันผี” ในการรักษาสถานะ “นักเรียน” ของตนเองไว้ เพราะในการเรียนจริง ๆ ส่วนใหญ่จะเรียนแค่สัปดาห์ละ 2 - 3 วัน และเป็นไปอย่างไม่จริงจังเท่าใดนัก ด้านภูมิหลังทางการศึกษา พบว่า แรงงานนักเรียนไทย - ออสเกือบทั้งหมดสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีจากสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ในหลากหลายสาขา เช่น ครุศาสตร์ วิทยาการจัดการ พัฒนาชุมชน เกษตรศาสตร์ เป็นต้น มีเพียง 2 คน ที่สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสาขาบริหารธุรกิจ (การบัญชี) สำหรับวิธีการเดินทางย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทย - ออสกลุ่มนี้ ส่วนใหญ่เดินทางผ่านบริษัทบริการจัดหาสถานศึกษา รองลงมา คือ ผ่านเครือข่ายทางสังคม เช่น ญาติพี่น้อง และเพื่อนฝูง โดยมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางอยู่ระหว่าง 100,000 – 300,000 บาท

โดยเฉพาะผู้ที่เดินทางผ่านบริษัทบริการจัดหาสถานศึกษา จะเสียค่าใช้จ่ายในส่วนของการบริการเพื่อให้ได้เอกสารอนุญาตเข้าเมืองและสถานที่เรียนภาษาและวิทยาลัย เพื่อเรียนประกาศนียบัตรสูงกว่าสองแสนบาทเลยทีเดียว ส่วนลักษณะงานที่ทำในออสเตรเลีย มักเป็นงานที่ใช้แรงงาน ได้แก่ แรงงานรับจ้างทั่วไปในตลาด ผู้ช่วยพ่อครัว พนักงานหลังร้านอาหารเพื่อเตรียมวัตถุดิบ พนักงานปิ้งย่าง พนักงานล้างจาน พนักงานขายของหน้าร้าน พนักงานทำความสะอาด บริกรในร้านอาหาร และพนักงานควบคุมที่จอดรถในห้างสรรพสินค้า และเกือบทั้งหมดมักทำมากกว่าหนึ่งงานเพื่อให้มีรายได้มากขึ้น

2. การสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออส

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานนักเรียนไทย - ออส ทั้ง 15 คน พบว่ามีกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออส โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การมีความสัมพันธ์ส่วนตัวและประสบการณ์ร่วม การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน การประสานผลประโยชน์ และการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคม โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีความสัมพันธ์ส่วนตัวและประสบการณ์ร่วม

ในการเริ่มต้นกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออส โดยทั่วไปมักเริ่มจากการมีพื้นฐานความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือรู้จักกันตั้งแต่อายุในประเทศไทยแล้ว โดยส่วนใหญ่จะเป็นเพื่อนที่รู้จักกันมาก่อนหรือเรียนหนังสือในสถาบันเดียวกัน รองลงมาคือเป็นญาติพี่น้อง และมีเพียง 3 คนที่เพิ่งมารู้จักกันที่ออสเตรเลีย ในส่วนของการชักชวนความสัมพันธ์ทางสังคมในระหว่างที่อยู่อาศัยในออสเตรเลีย มักเริ่มจากการติดต่อสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ Facebook ซึ่งนำมาสู่การทำกิจกรรมทางสังคมในวงเล็ก ๆ มาก่อน โดยเฉพาะกิจกรรมทางสังคมในระดับปัจเจก เช่น การนัดกันไปท่องเที่ยวหรือรับประทานอาหารร่วมกันในยามว่าง การไปทำบุญ ณ วัดไทยในซิดนีย์ เป็นต้น ก่อนจะพัฒนามาสู่การสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านการทำงาน คำแนะนำในการใช้ชีวิตในต่างประเทศ และทรัพยากรส่วนตัว และด้วยการที่มีพื้นฐานจากการเป็นคนรู้จักกันมาก่อน ทำให้เขาเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กันในระดับหนึ่ง เมื่อมารวมกลุ่มเป็นเครือข่ายทางสังคม จึงถูกชักชวนขึ้นเป็นเครือข่ายแบบหลวม (Loosely Network) บนพื้นฐานความสัมพันธ์ส่วนตัวและประสบการณ์ร่วม สำหรับเหตุผลของการสร้างเครือข่ายทางสังคมนั้น แรงงานนักเรียนไทย - ออส ส่วนใหญ่ระบุว่าเป็นไปเพื่อการรักษาความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นหลัก โดยเฉพาะความต้องการเพื่อนและที่ปรึกษาในการใช้ชีวิต

สัมมาชีพกลางมวลมิตรสหาย “ไทย - ออส” : เครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย

และปรับตัวในต่างแดน ซึ่งหลายคนยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ยากที่สุดในการใช้ชีวิตที่ออสเตรเลีย เพราะในช่วงแรกที่มาถึงแทบทุกคนจะมีปัญหาคิดถึงบ้าน และสื่อสารกับคนท้องถิ่นไม่ได้ จึงต้องการความช่วยเหลือจากเพื่อนคนไทยเป็นอย่างมาก

ในระยะเริ่มต้นของกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออส นี้ จะเริ่มจากการสร้างเครือข่ายย่อยที่มีสมาชิกของเครือข่าย ประมาณ 3 - 4 คน โดยมีบุคคลที่ทำหน้าที่ “คนกลาง” (Broker) ซึ่งเป็นศูนย์กลาง (Center) ของเครือข่าย คอยเชื่อมโยงและประสานงานสมาชิกผ่านกิจกรรมทางสังคม และมีบ้างที่ใช้กิจกรรมการทำงานเป็นส่วนประกอบในการชักจูงความสัมพันธ์ในเครือข่ายทางสังคม โดยกิจกรรมทั้งสองมีทั้งที่ดำเนินการแบ่งแยกกัน และดำเนินการควบคู่กันไป โดยไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน หรือเป็นทางการ

ขั้นที่ 2 การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน

ระยะต่อมาภายในเครือข่ายทางสังคม จะเริ่มมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Exchange Interaction) ระหว่างแรงงานนักเรียนไทย - ออส ในเครือข่ายย่อยที่มีสมาชิก 3 - 4 คน โดยมักเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรในการดำรงชีวิตในประเทศออสเตรเลีย เช่น สถานที่ซื้ออาหารราคาถูก ร้านค้าของคนไทย รวมถึงข้อมูลการทำงานของแต่ละคนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีบางรายทำงานที่เดียวกัน และมีบางรายที่มีการชักชวนให้ไปทำงานเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ลาออกไปทำงานที่อื่น นอกจากนี้ แรงงานส่วนใหญ่ยังใช้การพูดคุยแลกเปลี่ยนและช่วยติวหนังสือให้กัน เนื่องจากว่าแรงงานนักเรียนไทย - ออส เหล่านี้ ล้วนแล้วแต่มีสถานะ “นักเรียน” ในการเข้ามาพำนักในออสเตรเลีย ดังนั้น จึงยังจำเป็นต้องเข้าเรียนสัปดาห์ละ 2 - 3 วัน และมีการทดสอบด้วย ดังนั้น หนทางที่จะรักษาสถานภาพ “นักเรียน” เพื่อจะแฝงตัวทำงานต่อจึงต้องรวมกลุ่มกันเพื่อติวข้อสอบกันเสมอ

ในระยะนี้ บทบาทของบุคคลที่ทำหน้าที่ “คนกลาง” ของเครือข่ายย่อยแต่ละกลุ่ม ที่คอยเชื่อมโยงและประสานงานสมาชิกผ่านทางกิจกรรมทางสังคม กิจกรรมการทำงาน และกิจกรรมการเรียน จะเริ่มมีความเข้มข้นขึ้น ในส่วนของกิจกรรมการทำงาน แรงงานนักเรียนไทย - ออส คนกลางบางรายเริ่มมีบทบาทในการแสวงหาแหล่งงานให้สมาชิกของเครือข่าย รวมถึงการให้คำปรึกษาในการใช้ชีวิตในต่างแดน ทำให้บทบาทการเป็น “ผู้นำ” ของเครือข่ายค่อนข้างเด่นชัด แต่ก็เป็นไปในลักษณะแลกเปลี่ยนกัน ในฐานะคนเท่าเทียม ในส่วนของบทบาทการเรียน ขึ้นอยู่กับว่าเครือข่ายทางสังคมย่อยมีสมาชิกคนใดพอจะมีความสามารถที่จะอธิบายหรือ “ติว” ให้เพื่อนเข้าใจได้ มีบางส่วน

ใช้การแลกเปลี่ยนทรัพยากรทางการศึกษา เช่น ให้อัยยิมซีตีฝึกภาษา หรือให้คำแนะนำ
 ชื่อเว็บไซต์ที่จะช่วยเสริมความรู้แก่เพื่อนสมาชิก

ขั้นที่ 3 การประสานผลประโยชน์

โดยทั่วไปแล้ว แรงงานนักเรียนไทย - ออส มักจับกลุ่มเป็นเครือข่ายย่อย บางราย
 เมื่อรู้จักกันระดับหนึ่งแล้วมักมีการชักชวนให้เข้ามาพักอาศัยในอพาร์ทเมนต์เดียวกัน
 ซึ่งสำหรับแรงงานนักเรียนไทย - ออส ส่วนใหญ่มักอาศัยอยู่รวมกันอย่างแออัด หน่วยงานละ
 5 - 8 คน เพื่อประหยัดค่าเช่าที่มีราคาแพงมากเมื่อเทียบเป็นเงินบาทไทย เมื่ออาศัยอยู่ด้วย
 กันก็มักมีกิจกรรมทางสังคมร่วมกันและสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น เริ่มมีการ
 ชักชวนให้ไปทำงานร่วมกัน บางเครือข่ายเมื่อมีกำลังคนมากขึ้นการต่อรองที่จะ “รับงาน”
 จากนายจ้างก็ง่ายขึ้น ยกตัวอย่างการรับงานทำความสะอาด บริษัททำความสะอาด
 มักอาศัยแรงงานชั่วคราว เช่น แรงงานนักเรียนไทย - ออส นี้ เพราะค่าแรงจะจ่ายตาม
 ผลงานรายชั่วโมง และไม่ต้องดูแลเรื่องสวัสดิการสังคม แรงงานนักเรียนไทย - ออส จึงได้รับ
 การประสานงานของกำลังคนให้ทำงาน ยังมีกำลังแรงงานจำนวนหนึ่งที่พอจะทำงานเป็น
 ทีมได้ ไม่ต้องประสานจากหลายกลุ่ม บริษัทยังพอใจ จึงเป็นที่มาของการรวมทีม เพื่อ
 “รับงาน” เป็นกรณีไป ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการทำงานประจำของตน

ในขณะนี้ บทบาทของบุคคลที่ทำหน้าที่ “คนกลาง” ของเครือข่ายย่อย ที่คอย
 เชื่อมประสานสมาชิกผ่านทางกิจกรรมทางสังคม และกิจกรรมการทำงาน จะเริ่มมีความ
 เข้มข้นขึ้น โดยกิจกรรมสำคัญที่พบในเครือข่ายย่อยบางส่วน คือ การนัดกันระหว่างเพื่อน
 สมาชิกของเครือข่ายรับงาน ดังที่กล่าวถึงในข้างต้น โดยแรงงานนักเรียนไทย - ออส
 คนกลางจะทำหน้าที่ประสานการทำงานกับนายจ้างโดยตรง ซึ่งทำให้บทบาทของการเป็น
 ผู้นำเครือข่ายเริ่มเด่นชัดมากขึ้น อย่างไรก็ตาม แรงงานนักเรียนไทย - ออสคนกลางจะยังคง
 วางตัวเป็นเสมือนเพื่อนสมาชิกทั่วไป โดยไม่ได้แสดงตัวว่าเป็นศูนย์กลางของเครือข่าย
 แต่จะใช้การยอมรับจากเพื่อนสมาชิกของเครือข่ายเป็นตัวตัดสินมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ
 วิถีปฏิบัติของคนไทยทั่วไป ที่ไม่ชอบคนที่แสดงตัวว่าเหนือผู้อื่น แต่จะนิยมในตัวผู้ที่
 “ทำมากกว่าพูด” ทำให้แรงงานนักเรียนไทย - ออสคนกลางได้รับความเคารพนับถือ
 และยกย่องเป็นตัวแทนของเครือข่ายจากเพื่อนสมาชิก

ขั้นที่ 4 การขยายตัวของเครือข่ายทางสังคม

ในระยะสุดท้ายของกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียน
 ไทย - ออส จะเป็นการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมในแนวนอน (Horizontal Extend)

สัมมาชีพกลางมวลมิตรสหาย “ไทย - ออส” : เครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย

ซึ่งมักดำเนินการผ่านความสัมพันธ์ส่วนตัวของแรงงานนักเรียนไทย - ออสเป็นหลัก โดยใช้การแนะนำผ่านคนกลางภายในเครือข่าย ตัวอย่างเช่น กรณีของ “ปาน” “เทพ” “ชาย” “กล้วย” และ “เดช” ซึ่งต่างก็เป็นแรงงานนักเรียนไทย - ออสคนกลางของเครือข่ายย่อย และมีความสนิทสนมกันมาตั้งแต่ต้น เนื่องจากทั้ง 5 คน ต่างมีประสบการณ์เข้ามา “เรียนหนังสือเพื่อทำงาน” ในออสเตรเลียเป็นระยะเวลาานาน 3 - 5 ปี ทำให้รู้ “ทางหนีทีไล่” ในการดำรงชีวิตในต่างถิ่นเป็นอย่างดี ทำให้การเชื่อมโยงไปยังสมาชิกของเครือข่ายย่อยของเพื่อนทำได้ง่าย เช่น กรณีของ “ปาน” แรงงานนักเรียนไทย - ออสคนกลางคนสำคัญ ที่รู้จักกับ “ออย” ผ่านทางการแนะนำของ “เดช” แรงงานนักเรียนไทย - ออสคนกลางอีกคนหนึ่ง ที่ตนรู้จัก หรือกรณีของ “เล้ง” แรงงานนักเรียนไทย - ออสที่รู้จักกับ “กล้วย” แรงงานนักเรียนไทย - ออสคนกลาง ผ่านการแนะนำของ “ชาย” แรงงานนักเรียนไทย - ออสคนกลางอีกคนหนึ่ง ที่ตนรู้จัก ซึ่งทั้งสองตัวอย่างดังกล่าว จัดเป็นการสร้างเครือข่ายทางสังคมผ่านคนกลางระหว่างเครือข่ายย่อย และมักมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Exchange of Interactions) แฝงฝังอยู่ในการถักทอความสัมพันธ์ เช่น การแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงาน การขอแลกเปลี่ยนงาน และการช่วยเหลือกันเป็นการส่วนตัว เป็นต้น

ในระบายนี บบาทพของบุคคลที่ำหน้าที “คนกลาง” ของเครือข่ายย่อยแต่ละเครือข่ายมีความเด่นชัดในฐานะที่เป็นตัวเชื่อมตอเพือขยายเครือข่ายทางสังคมให้มีความกว้างขวางยิ่งขึ้น เป็นการถักทอเครือข่ายผ่านกระบวนการ “ตัวแทน” และนำมาสู่การเป็น “คนรู้จักกัน” ในที่สุด

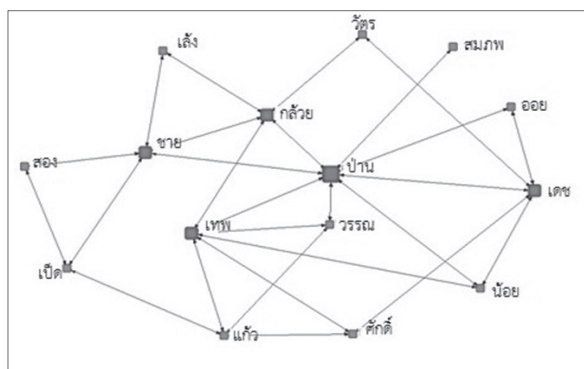
อย่างไรก็ตาม แม้ว่าเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออสจะมีการขยายตัวจากเครือข่ายย่อยที่มีสมาชิก 3 - 5 คน ผ่านผู้นำหรือคนกลางจนกลายมาเป็นเครือข่ายทางสังคมขนาดใหญ่ขึ้นก็ตาม แต่ความเข้มแข็งของเครือข่ายที่ยึดโยงกับระดับความผูกพัน (Ties) ระหว่างกันของแรงงานนักเรียนไทย - ออสนั้น ยังไม่อาจกล่าวได้ว่ามีความผูกพันสูงมาก เพราะเป็นการยึดโยงผ่านรูปแบบของ “คนรู้จักกัน” เท่านั้น ดังนั้น ภาพของเครือข่ายใหญ่จึงยังคงเป็นเพียงเครือข่ายแบบหลวม (Loosely Network) เท่านั้น

3. ลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออส

เมื่อพิจารณาถึงแนวคิดเครือข่ายทางสังคม ที่เป็นชุดของความเกี่ยวพัน (Knot) และผูกพันระหว่างกันของปัจเจกบุคคล ซึ่งประกอบขึ้นเป็นกลุ่มในรูปแบบต่าง ๆ บนพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน โดยการเกี่ยวพันกันของคนในสังคมจะสะท้อนภาพระดับความเข้มข้นของเครือข่าย กล่าวคือ ในกรณีบุคคลที่มีความรู้จักมากหรือมีความสัมพันธ์กับคนจำนวนมากแสดงว่าบุคคลนั้นมีเครือข่ายของความ

เกี่ยวพันที่หนาแน่น (Density Knit) ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่รู้จักกับคนอื่นน้อย แสดงว่า บุคคลนั้นมีเครือข่ายของความเกี่ยวพันที่หลวม (Loosely Knit) (Wasserman and Faust, 1999: 121) เช่นเดียวกับรูปแบบของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออส ที่พบว่า เป็นเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ (Informal Network) กล่าวคือ เกิดจากการรวมตัวกันในระดับปัจเจกบุคคลของแรงงานนักเรียนไทย - ออส ในฐานะคนรู้จักกัน ไม่ได้เกิดจากการจัดตั้งขององค์กร หรือสถาบันแต่อย่างใด การเกาะเกี่ยวภายในเครือข่ายเป็นไปอย่างหลวม ๆ (Loose Linking) โดยมักปรากฏในรูปแบบของคนรู้จักกัน เพื่อนที่เคยเรียนหนังสือด้วยกันมาก่อน หรือมีกิจกรรมทางสังคมร่วมกันในอดีต

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานนักเรียนไทย - ออส ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้ง 15 คน ทำให้ทราบถึงการเกี่ยวพันกันในรูปแบบความสัมพันธ์ต่าง ๆ ของแรงงานนักเรียนไทย - ออส ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่ประกอบกันเป็นเครือข่ายทางสังคม และสามารถเขียนแบบจำลองความสัมพันธ์ของเครือข่ายทางสังคม โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันภายในเครือข่ายทางสังคม ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แบบจำลองความสัมพันธ์ของเครือข่ายแรงงานนักเรียนไทย - ออส ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เมื่อพิจารณาภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออส พบว่า มีการเชื่อมโยงกันทั้งหมด โดยมี “ปาน” แรงงานนักเรียนไทย - ออส ซึ่งมีประสบการณ์ เข้าและออก ประเทศออสเตรเลียถึงสามครั้งเป็นศูนย์กลางของเครือข่าย เมื่อพิจารณาจาก จำนวนคู่ความสัมพันธ์ที่มีในเครือข่าย พบว่า มีแรงงานนักเรียนไทย - ออสที่มีความ

สัมมาชีพกลางมวลมิตรสหาย “ไทย - ออส” : เครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย

สัมพันธ์ด้วยถึง 8 คน ซึ่งนับว่ามีความหนาแน่น (Density) ของความสัมพันธ์ของเครือข่ายทางสังคมนี้สูงที่สุด และครึ่งหนึ่งของแรงงานนักเรียนไทย - ออสที่ “ปาน” มีปฏิสัมพันธ์มีบุคคลที่เป็นเป็นศูนย์กลางของเครือข่ายย่อย (Sub - Network) ที่มีแรงงานนักเรียนไทย - ออส ที่มีความสัมพันธ์ด้วยเครือข่ายละ 5 - 6 คน ประกอบด้วย เครือข่ายย่อยของ “เทพ” “ชาย” “กล้วย” และ “เดช” เป็นที่น่าสังเกตว่าในแต่ละเครือข่ายย่อยดังกล่าว ส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ยกเว้นคู่เดียว คือ “ชาย” กับ “กล้วย”

นอกจากนี้ เครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออส ยังมีลักษณะเป็นเครือข่ายระดับเดียว (One - Mode Network) ซึ่งเป็นการวัดความสัมพันธ์ในระดับคู่ความสัมพันธ์ (Level of Pair of Actor) หรือระหว่างตัวแสดงด้วยตนเองพิจารณาต่อคู่ (Wasserman and Faust, 1999: 122) ทั้งในเครือข่ายใหญ่ และเครือข่ายย่อย และมีลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ เป็นเครือข่ายที่มีการเชื่อมโยงกัน (Connected Network) อย่างทั่วถึงครอบคลุมทั้งเครือข่ายทางสังคมใหญ่ (Wasserman and Faust, 1999: 124) โดยมีแรงงานนักเรียนไทย - ออสคนกลาง ทำหน้าที่เป็นจุดเชื่อมโยง (Link) ระหว่างเครือข่ายย่อยหนึ่งไปยังอีกเครือข่ายย่อยหนึ่ง

อย่างไรก็ตาม แรงงานนักเรียนไทย - ออสคนกลางที่เป็นจุดเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายย่อยที่กล่าวถึงดังกล่าว กลับไม่ใช่จุดตัด (Cut Point) ของเครือข่ายทางสังคมที่หากไม่มีจุดเชื่อมโยงนั้นแล้วจะทำให้เครือข่ายย่อยระหว่างพื้นที่ถูกตัดขาด (Disconnected) ออกจากกัน (Wasserman and Faust, 1999: 124) เช่น ในกรณีของเครือข่ายย่อยที่มี “เทพ” เป็นคนกลางเชื่อมโยงไปยังเครือข่ายย่อยอื่น หากขาด “เทพ” ไป ยังคงมีสมาชิกเครือข่ายคนอื่นที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน นั้นแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงที่หลากหลายครอบคลุมของสมาชิกในเครือข่าย ที่สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายโดยไม่ต้องพึ่งพาแรงงานนักเรียนไทย-ออสคนใดคนหนึ่งเป็นการเฉพาะ ซึ่งสะท้อนความเข้มแข็งที่ถูกถักทอขึ้นของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออส ยกเว้น ในกรณีของ “สมภพ” ที่เป็นสมาชิกของเครือข่ายคนเดียวที่มีความเสี่ยงจะถูกตัดออก (Cut - off) หากไม่มีคนกลางอย่าง “ปาน” ทั้งนี้ สาเหตุสำคัญคือตัวของสมภพเองพึ่งเดินทางมาเรียนและทำงานในออสเตรเลียเพียง 2 - 3 เดือนเท่านั้น จึงยังไม่มีโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่น

กล่าวได้ว่าลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออสสามารถจำแนกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ เป็นเครือข่ายที่มีการเชื่อมโยงกันแบบหลวมเป็นเครือข่ายระดับเดียว และเป็นเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ

4. ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออส

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมตามกรอบแนวคิดของ Wasserman & Faust (1999: 122 - 127) ในสี่ประเด็นสำคัญ พบว่ามีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 บทบาทของสมาชิกภายในเครือข่ายทางสังคม (Role of Social Network Member)

เมื่อพิจารณาบทบาท (Role) ของสมาชิกภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออส ทั้งในเครือข่ายย่อยและเครือข่ายใหญ่แล้ว พบว่า มีลักษณะเป็นบทบาทแบบทวิสัมพันธ์ (Bi - Relation Roles) ที่มีฐานมาจากรูปแบบของการเกาะเกี่ยวกันภายในเครือข่าย อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับบทบาทที่ทำในกิจกรรมทางสังคม และกิจกรรมการทำงาน โดยความเข้มข้นของบทบาทจะปรากฏชัดเจนในเครือข่ายย่อยที่มีแรงงานนักเรียนไทย - ออส คนกลางเป็นจุดศูนย์กลางของเครือข่าย โดยเฉพาะ “ปาน” ที่เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายย่อย ที่มีแรงงานนักเรียนไทย - ออส ที่มีความสัมพันธ์ด้วยเครือข่ายละ 5 - 6 คน และแสดงบทบาทในการเป็นตัวแทนในการติดต่อประสานการทำงานกับนายจ้างในพื้นที่นครชิตินีย์ และให้ความช่วยเหลือสมาชิกแรงงานนักเรียนไทย - ออสคนอื่น ๆ ทั้งเรื่องส่วนตัว และการทำงาน แต่แรงงานนักเรียนไทย - ออสคนกลางจะวางตัวเป็นเสมือนเพื่อนสมาชิกทั่วไป ไม่ได้ทำตัวให้โดดเด่นเกินสมาชิกคนอื่น ซึ่งสอดคล้องกับวิถีปฏิบัติของคนไทยทั่วไป ที่ไม่ชอบคนที่แสดงตัวว่าเหนือผู้อื่น แต่จะนิยมผู้ที่ “ทำมากกว่าพูด” ทำให้แรงงานนักเรียนไทย - ออส คนกลางได้รับการยอมรับจากเพื่อนสมาชิก และยกย่องเป็นตัวแทนของเครือข่ายในการประสานงานกับเครือข่ายอื่น ๆ นอกจากนี้ แรงงานนักเรียนไทย - ออสคนกลางยังเปิดโอกาสให้สมาชิกของเครือข่ายแสดงบทบาทได้อย่างเต็มที่ในการดำเนินกิจกรรมทางสังคม และกิจกรรมการทำงาน เช่น การให้แรงงานนักเรียนไทย - ออสคนอื่นเป็นตัวตั้งตัวตีในการจัดกิจกรรมทางสังคมของกลุ่มบ้าง หรือการให้บทบาทในการช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกของเครือข่ายใหญ่ที่เชื่อมโยงมาจากเครือข่ายย่อยอื่น การวางบทบาทของแรงงานนักเรียนไทย - ออสคนกลางเช่นนี้ ทำให้บรรยากาศของเครือข่ายมีความเป็นมิตรภาพและเกิดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันมากที่สุด

ประเด็นที่ 2 พื้นฐานความสัมพันธ์กับทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory)

จากบทบาทของแรงงานนักเรียนไทย - ออสที่กล่าวถึงในหัวข้อที่ผ่านมา โดยเฉพาะบทบาทในการเข้าถึงแหล่งงาน โดยอาศัยการมีเครือข่ายส่วนบุคคล (Personal

สัมมาชีพกลางมวลมิตรสหาย “ไทย - ออส” : เครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย

Network) นำไปสู่เครือข่ายการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการทำงานในต่างประเทศนั้น แม้ว่าแรงงานนักเรียนไทย - ออสส่วนใหญ่กล่าวเป็นเสียงเดียวกันว่าการรวมกลุ่มเป็น เครือข่ายนี้ เป็นไปเพื่อการรักษาความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นเหตุผลลำดับแรก แต่เมื่อ พิจารณาให้ลึกลงไปจะพบว่าการรวมตัวเป็นเครือข่ายของแรงงานนักเรียนไทย - ออส เหล่านี้ มักเป็นไปตามเหตุผลในเชิงผลประโยชน์ (Benefit Rational) มากกว่า เพราะการ จะเข้าถึงการทำงานอื่นนอกจากที่ตนได้รับจากการสมัครผ่านบริษัทจัดหาสถานที่เรียน จำเป็นต้องประสานงานกับเพื่อนนักเรียนไทยหรือแรงงานนักเรียนไทย - ออสคนอื่น ดังนั้น แรงงานนักเรียนไทย - ออสจึงต้องพยายามทำความรู้จัก รักษาความสัมพันธ์ และสร้าง เครือข่ายทางสังคมเอาไว้เพื่อใช้ในการทำงาน โดยจำเป็นต้องมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทั้งที่อยู่ในรูปของข้อมูล เช่น ข้อมูลตำแหน่งงาน การรวมกลุ่ม “รับงาน” โดยมัก แฝงอยู่ในรูปของกิจกรรม เช่น การประสานความร่วมมือในการทำงาน การแลกเปลี่ยน และที่ อยู่ในรูปของผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน กิจกรรมสังสรรค์ หรือสิ่งของ เช่น มีครั้งหนึ่งที่ “กล้วย” ซึ่งรับงานต่อจาก “ปาน” แต่ตัวเองติดธุระด่วนต้องเดินทางไปต่างเมือง จึงได้ขอ แลกช่วงเวลางานกับ “เทพ” โดยทั้งคู่ได้แจ้งให้ “ปาน” ทราบแล้ว นอกจากแลกช่วงเวลา งานกัน “กล้วย” ยังตอบแทน “เทพ” ด้วยการเลี้ยงเครื่องดื่มและให้เครดิต Sticker Line อีกด้วย ตัวอย่างนี้มีความสอดคล้องกับฐานคติของทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ที่กล่าวว่า การกระทำระหว่างกันของบุคคลกระทำโดยอาศัยการโต้ตอบ ซึ่ง พิจารณาจากรางวัลกับการลงโทษ หรือความพอใจกับความไม่พอใจ ซึ่งเป็นการแลก เปลี่ยนการกระทำระหว่างกัน ตลอดจนการพิจารณาจากการที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุด (กำไร) เมื่อได้ลงมือกระทำไปแล้ว (การลงทุน) และคิดว่าการกระทำหรือการตอบแทนจาก ผู้อื่น ทำให้ผู้กระทำมีความพอใจเป็นอย่างมาก (Ritzer, 1992; Chamaratana et.al, 2010) นอกจากนี้ กรณีดังกล่าวยังอาจพิจารณาในเชิงการผูกความสัมพันธ์ผ่านกิจกรรม ร่วมที่เป็นการติดต่อสัมพันธ์แบบข้ามกิจกรรม (Transactional Contract) หรือกล่าวอีก นัยหนึ่ง คือ การที่แรงงานนักเรียนไทย - ออสรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายเพื่อการรักษาความสัมพันธ์ส่วนตัว และมีการให้ประโยชน์ต่อเพื่อนแรงงานนักเรียนไทย - ออสนั้น ด้วยมุ่งหวัง ผลประโยชน์ตอบแทนจากเพื่อนแรงงานนักเรียนไทย - ออส เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของ การทำงานเช่นกัน รวมไปถึงยังเป็น “การสานสัมพันธ์” อีกทางหนึ่งด้วย

ประเด็นที่ 3 ทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ (Directional Flow)

เมื่อพิจารณาในบริบทของแรงงานนักเรียนไทย - ออสที่มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนและประสานผลประโยชน์ระหว่างกัน เราจะพบว่า มีรูปแบบทั้งการได้รับผลประโยชน์ในลักษณะที่เท่าเทียมและไม่เท่าเทียมกัน ตัวอย่างเช่น แรงงานนักเรียนไทย - ออส อาจตอบแทนเพื่อนนายหน้าด้วยการแลกเปลี่ยนชั่วโมงการทำงานที่เท่ากัน ซึ่งนับเป็นการแลกเปลี่ยนที่สมดุล (Balance Reciprocity) ในทางตรงกันข้ามแรงงานนักเรียนไทย - ออส ผู้หนึ่งอาจตอบแทนเพื่อนนายหน้าที่ช่วยทำงานแทนด้วยการแบ่งเงินค่าแรงตามจำนวนชั่วโมงที่เพื่อนทำแทน แต่เมื่อตนได้ช่วยเหลือเพื่อนนายหน้าที่เป็นคู่แลกเปลี่ยนนั้น ด้วยการทำงานแทนเช่นกัน กลับได้รับการตอบแทนด้วยการพาไปรับประทานอาหารและเครื่องดื่มหรือสิ่งของอื่น ซึ่งเมื่อเทียบมูลค่าของผลตอบแทนทั้งสองย่อมไม่เท่าเทียมกันอย่างแน่นอน และนำมาซึ่งการแลกเปลี่ยนที่ไม่สมดุลกัน (Negative Reciprocity) ดังกรณีตัวอย่างของ “กล้วย” และ “เทพ” ที่กล่าวถึงในหัวข้อที่ผ่านมา แต่หากวัดคุณค่า (Value) ของสิ่งตอบแทนที่คู่แลกเปลี่ยนต่างยอมรับซึ่งกันและกันนั้น ทำให้เห็นว่า “มูลค่า” ในการแลกเปลี่ยนไม่ได้มีความสำคัญไปกว่า “คุณค่า” ของการแลกเปลี่ยนแต่อย่างใด นอกจากนี้ ระบบของคุณค่าในการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่ไม่เท่าเทียมยังหมายรวมถึง “ความพึงพอใจ” ในการแลกเปลี่ยน ที่แรงงานนักเรียนไทย - ออส ในฐานะผู้ให้ยอมให้เกิดทิศทางการไหลของความสัมพันธ์เทไปทางคู่แลกเปลี่ยนด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับระดับความผูกพันส่วนตัวของคู่แลกเปลี่ยน รวมถึงเงื่อนไขความสัมพันธ์เชิงอำนาจ (Power Relation) ของคู่ความสัมพันธ์ด้วย ยกตัวอย่างเช่น แรงงานนักเรียนไทย - ออสคนกลางคนสำคัญอย่าง “ปาน” ซึ่งมีภาพของการเป็นตัวแทนแห่งตัวแทน (Broker of Brokers) ในเครือข่ายทางสังคมเด่นชัดมากแม้เขาจะวางตัวเสมือนเพื่อนสมาชิกทั่วไป แต่เขาก็ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนสมาชิกของเครือข่าย ดังนั้น หากเขาต้องการความช่วยเหลือจากสมาชิกคนใด เขามักจะได้รับการช่วยเหลือโดยไม่จำเป็นต้องตกลงว่าจะให้ผลตอบแทนอย่างไรกับคู่แลกเปลี่ยน แต่คู่แลกเปลี่ยนจะให้ความช่วยเหลือก่อนเสมอ และมักเป็นเหตุผลส่วนตัวหรือความพึงพอใจส่วนตัวเป็นหลัก

ประเด็นที่ 4 ความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ (Frequency and Duration of Relationship)

ความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ ถือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ในลักษณะการเกิดความสัมพันธ์เชิงซ้อน และในทำนองเดียวกันความถี่ของความ

สัมมาชีพกลางมวลมิตรสหาย “ไทย - ออส” : เครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย

สัมพันธ์ ก็เป็นผลเนื่องมาจากความสัมพันธ์เชิงซ้อน ความผูกพันและความมีอิทธิพลต่อกัน และกันในด้านพฤติกรรมนั้น จึงขึ้นอยู่กับความถี่และความบ่อยครั้งของการพบปะสัมพันธ์กัน และขึ้นอยู่กับช่วงระยะเวลาของความสัมพันธ์ด้วย ยิ่งบุคคลมีความสัมพันธ์กับอีกบุคคลหนึ่งบ่อยครั้งและมีระยะเวลาของการรู้จักกันนานเพียงใด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคน จะมีอิทธิพลกำหนดพฤติกรรมของกันและกันมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากว่ามีความผูกพันมาก แต่ความถี่ของความสัมพันธ์อย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอที่จะทำนายอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือพฤติกรรมของบุคคลได้ (Wasserman and Faust, 1999: 126) เช่นเดียวกับกรณีของแรงงานนักเรียนไทย - ออส ที่แม้ว่าจะมีการทำงานร่วมกับเพื่อนแรงงานนักเรียนไทย-ออสในสังกัดบริษัทหรือเป็น “ทีมงาน” เดียวกัน เช่นในกรณีเครือข่ายของ “ชาย” ที่มีสมาชิกหลายคน คือ “ปาน” “เล้ง” “กล้วย” “สอง” และ “เปิด” แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเพื่อนแรงงานนักเรียนไทย - ออสทั้งห้าคนนี้มีความผูกพันหรือมีอิทธิพลในการกำหนดพฤติกรรมของ “ชาย” มากเท่าใดนัก ในทางตรงกันข้ามเขากลับมีความสนิทสนม และผูกพันกับเพื่อนแรงงานนักเรียนไทย - ออสที่เคยทำงานด้วยกันแต่ย้ายไปทำงานที่อื่น ซึ่งไม่ได้อยู่ในเครือข่ายนี้ หรือเพื่อนที่เรียนหนังสือจบกลับเมืองไทยไปแล้ว และเพื่อนไม่ได้เจอกันนานหลายปีแล้วก็ตาม ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าระยะเวลาความสัมพันธ์ของแรงงานนักเรียนไทย - ออส มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและพฤติกรรมของเขามากกว่าความถี่ของการพบปะกัน อย่างไรก็ตาม แรงงานนักเรียนไทย - ออส บางคนแม้จะมีระยะเวลาของความสัมพันธ์กับแรงงานนักเรียนไทย - ออสคนอื่นมาอย่างยาวนาน โดยเฉพาะแรงงานนักเรียนไทย - ออสที่มาจากสถานศึกษาเดียวกันในเมืองไทย แต่กลับมีความผูกพันไม่สูงนัก เช่น กรณีของ “ปาน” กับ “เทพ” ที่จบมาจากโรงเรียนเดียวกันแต่กลับเลือกที่จะพักอาศัยอยู่คนละที่ และต่างมีเครือข่ายย่อยที่มีสมาชิกที่ตนรู้สึกสนิทสนมกว่า ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะการที่เขาได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ และการได้เจอผู้คนในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ทำให้บทบาทของคู่ความสัมพันธ์ในลักษณะนี้ไม่เป็นไปตามหลักการของทฤษฎีข้างต้น

บทส่งท้าย

จากที่กล่าวมาทั้งหมดในช่วงต้น สรุปได้ว่า ลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออส เป็นเครือข่ายที่มีการเชื่อมโยงกันแบบหลวม เป็นเครือข่ายระดับเดียว และเป็นเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ โดยกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออส เริ่มจากการมีพื้นฐานเป็นคนที่รู้จักกันมาก่อนจาก

เมืองไทย เมื่อย้ายถิ่นมาพำนักในประเทศออสเตรเลียก็มีการถักทอความสัมพันธ์ผ่านการทำกิจกรรมทางสังคมในวงเล็ก ๆ ในฐานะเพื่อนฝูงที่คอยให้กำลังใจกัน และแบ่งปันทรัพยากรระหว่างกัน พัฒนามาสู่การรวมกลุ่มในรูปแบบเครือข่ายทางสังคมแบบหลวมและมีลักษณะเป็นเครือข่ายย่อย 3 - 5 คน จากนั้นจึงเริ่มมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน และในระยะสุดท้ายจะเป็นการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคม โดยยกระดับจากเครือข่ายย่อยกลายเป็นเครือข่ายใหญ่ แต่ก็มีลักษณะการเกาะเกี่ยวแบบหลวม ๆ ผ่านการเชื่อมโยงของแรงงานนักเรียนไทย - ออสคนกลางของแต่ละเครือข่ายย่อย ในส่วนของความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออส พบว่า มีลักษณะเป็นความสัมพันธ์เชิงซ้อน แม้จะมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์เป็นหลัก แม้ว่าจะมีภาพของความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ฉาบผิวภายนอกเอาไว้ก็ตาม ทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ของแรงงานนักเรียนไทย - ออส จะมีทั้งรูปแบบของการได้รับและให้ประโยชน์ระหว่างแรงงานนักเรียนไทย - ออส ที่เป็นคู่ความสัมพันธ์ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทั้งที่สมดุลและไม่สมดุล โดยการแลกเปลี่ยนทั้งสองแบบดังกล่าว มักมีเหตุผลส่วนตัวหรือความพึงพอใจส่วนตัวเป็นหลัก ทั้งนี้ เป็นไปเพื่อรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในเครือข่ายเอาไว้ และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานนักเรียนไทย - ออสในเครือข่ายทางสังคม ขึ้นอยู่กับระดับความสัมพันธ์ส่วนตัวของแรงงานนักเรียนไทย - ออสในเครือข่ายเป็นหลัก

จากผลการศึกษาดังกล่าว ที่ชี้ว่าเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออส เป็นเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ (Informal Network) เกิดจากการรวมตัวกันในระดับปัจเจกบุคคลในฐานะคนรู้จักกัน ถักทอกันขึ้นเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกันในระดับเดียวกัน กล่าวคือการอยู่ร่วมกันในเครือข่ายด้วยความเป็น “เพื่อนร่วมชะตากรรม” หาได้มีใครเป็น “หัวหน้า” หรือ “ลูกน้อง” อย่างแท้จริง รวมไปถึงการเกาะเกี่ยวกันภายในเครือข่าย ก็เป็นไปอย่างหลวม ๆ (Loose Linking) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ayuwat and Chamaratana (2013) ที่ชี้ว่าเครือข่ายของนายหน้าและสายนายหน้าที่ทำหน้าที่จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเป็นเครือข่ายแบบหลวม ๆ และไม่เป็นทางการ แต่สิ่งหนึ่งที่แตกต่างกันอย่างสำคัญกับงานชิ้นนี้ คือ เครือข่ายของแรงงานนักเรียนไทย - ออส ไม่ได้อยู่บนฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ (Benefit Exchange) แต่เพียงอย่างเดียว ดังเช่นเครือข่ายนายหน้าและสายนายหน้าแรงงาน แต่พวกเขาได้ใช้ “ใจ” และ “ความเป็นเพื่อน” แลกเปลี่ยนกันเพื่อรักษาสถานภาพและความมั่นคงภายในเครือข่าย โดยชุดของความเกี่ยวพัน และผูกพันระหว่างกันของแรงงานนักเรียนไทย - ออส มักอยู่ในรูปของการ

สัมมาชีพกลางมวลมิตรสหาย “ไทย - ออส” : เครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย

แสดงความห่วงใยฉันมิตร การให้ความช่วยเหลือในยามเพื่อนลำบาก ตลอดจนการร่วม “ลงแรง” ทำงานด้วยกันเพื่อแลกกับค่าตอบแทนสำหรับดำรงชีวิตในต่างแดน

หนึ่งในฐานคติของแนวคิดเครือข่ายทางสังคมซึ่งว่าการเกี่ยวพันของคนในสังคมจะสะท้อนภาพระดับความเข้มข้นของเครือข่าย กล่าวคือ ในกรณีบุคคลที่มีคนรู้จักมากหรือมีความสัมพันธ์กับคนจำนวนมากแสดงว่าบุคคลนั้นมีเครือข่ายของความเกี่ยวพันที่หนาแน่น (Density Knit) ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่รู้จักกับคนอื่นน้อย แสดงว่าบุคคลนั้นมีเครือข่ายของความเกี่ยวพันที่หลวม (Loosely Knit) (Wasserman and Faust, 1999: 121) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในบริบทของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออส กลับพบว่าแม้คนที่มีความเกี่ยวพันที่ไม่หนาแน่นมากนัก เช่น “สมภพ” “ออย” “วัตร” “เล้ง” “สอง” “เปิด” พวกเขากลับไม่รู้สึกว่าตนเองถูกโดดเดี่ยวหรือตัดขาดจากเครือข่ายทางสังคมนี้ แต่ได้พยายามทำความรู้จัก รักษาความสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายทางสังคมเอาไว้เพื่อใช้ในการทำงานและใช้ชีวิตในต่างแดน

นอกจากนี้ บนพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน บรรดาแรงงานนักเรียนไทย - ออส จำเป็นต้องมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทั้งที่อยู่ในรูปของข้อมูลคำแนะนำ สินทรัพย์และที่เป็นตัวเงิน กิจกรรมสังสรรค์ หรือสิ่งของตอบแทนน้ำใจ ซึ่งสอดคล้องกับฐานคติของทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Ritzer, 1992; Chamaratana et.al, 2010) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การที่แรงงานนักเรียนไทย - ออส รวมกลุ่มเป็นเครือข่ายเพื่อการรักษาความสัมพันธ์ส่วนตัว และมีการให้ประโยชน์ต่อเพื่อนแรงงานนักเรียนไทย - ออสนั้น ด้วยเหตุซึ่งมุ่งหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากเพื่อนแรงงานนักเรียนไทย-ออส เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการทำงาน ตลอดจนการสานความสัมพันธ์ระหว่างหมู่มิตรสหายในฐานะ “คนหัวอกเดียวกัน”

จากผลการศึกษาในช่วงต้นจะเห็นได้ว่าเครือข่ายทางสังคมที่เกิดจากการรวมตัวอย่างหลวม ๆ ของแรงงานนักเรียนไทย - ออส และการร่วมกันทำงานภายในรูปแบบอย่างไม่เป็นทางการ ทำให้ยากแก่การจัดการและให้ความช่วยเหลือหากเกิดปัญหาเกี่ยวกับการทำงานในประเทศออสเตรเลีย อีกทั้งในสถานะการทำงานของแรงงานนักเรียนไทย-ออสดังกล่าว หากได้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไม่ ด้วยเหตุว่าแรงงานนักเรียนไทย-ออสเหล่านี้เข้าเมืองมาในฐานะ “นักเรียน” มิใช่ “แรงงานย้ายถิ่น” อย่างไรก็ตาม ในความสัมพันธ์ที่ถักทอกันภายในเครือข่ายย่อยนี้ อาจเป็นตัวช่วยให้เกิดการกลายเป็นเครือข่ายที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นธรรมชาติ นอกจากนี้ ในส่วนของการเข้าถึงแหล่งงานการทำงานในลักษณะผ่านการจัดหาสถานที่เรียน โดยบริษัทเอกชนในประเทศไทยนั้น

มีอาจนับเป็นการจัดหางานได้ จึงทำให้การคุ้มครองดูแลแรงงานนักเรียนไทย - ออส ไม่สามารถกระทำได้ในทางกฎหมาย

จากที่กล่าวมาในข้างต้น จึงทำให้เกิดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อกระทรวง การต่างประเทศและกระทรวงแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกวดขันการดำเนินงาน ของบริษัทจัดหาสถาบันการศึกษาที่มีการแอบแฝงลักลอบจัดหางาน ซึ่งมีการเรียกเก็บเงิน ค่าดำเนินการ ที่มีลักษณะเหมือน “ค่าหัว” ที่สูงถึงสองแสนบาท โดยไม่มีกฎหมายรองรับ จึงนับเป็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นแก่แรงงานนักเรียนไทย หรือแรงงานนักเรียนไทย - ออส เหล่านี้ อีกทั้งควรอาศัยกลไกความร่วมมือจากเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียน ไทย - ออส ในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียน ไทย - ออส ให้มีประสิทธิภาพในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และเสริมแรงด้วยการให้ความรู้ ผ่านเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย - ออสอย่างเป็นระบบ รวมถึงผลักดันให้มีการพัฒนารูปแบบการคุ้มครองดูแลแรงงานนักเรียนไทย - ออสที่สอดคล้องกับบริบทจริง ที่สามารถคุ้มครองดูแลคนไทยในต่างแดนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement)

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยและเผยแพร่ผลการวิจัยจากกลุ่มวิจัยความ อยู่ดีมีสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Research Group on Wellbeing and Sustainable Development: WeSD) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

เอกสารอ้างอิง

- ชาย โพธิ์สิตา. (2547). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. นครปฐม: สถาบันวิจัย ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2550). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การศึกษาเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 7). ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2558). “สถิติแรงงานไทยไปต่างประเทศ”. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.overseas.doe.go.th>. [2558, เมษายน 2].

สัมมาชีพกลางมวลมิตรสหาย “ไทย - ออส” : เครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย

- Ayuwat, Dusadee and Chamaratana, Thanapauge. (2013, December). **The Role of Labour Broker Networks in Setting the Price of Working Abroad for Thai Migrant Workers**. Asia - Pacific Population Journal. 28(2), 51 - 68.
- Boissevain, Jeremy. (1974). **Friends of Friends : Network, Manipulators and Coalitions**. Oxford: Basil Blackwell.
- Chanarnupap, Sansanee. (2013). From ‘Overseas Student’ to ‘Immigrant’: Thai Skilled Migration to Australia. **Kasetsart Journal (Social Science)**. 34(2), 514 – 524.
- Chamaratana, Thanapauge; Ayuwat, Dusadee; Knippenberg, Luuk; and De Jong, Edwin. (2010, November). Connecting the Disconnected: Back ground, practices and motives of labour brokers in Isan, Thailand - an explorative study. **The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences**. 5(5), 359 - 372.
- Creswell, J.W. and Plano - Clark, V.L. (2007). **Design and Conducting Mixed Methods Research**. New York: SAGE.
- De Jong, Edwin. (2008). **Living with the Death: The Economics of Culture in the Torajan Highlands**. Indonesia Nijmegen: CIDIN.
- De Nooy, Wouter; Batagelj, Vladimir and Mrvar, Andrej. (2005). **Exploratory Social Network Analysis with Pajek**. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kilduff, Martin and Tsai, Wenpin. (2003). **Social Networks and Organizations**. London: SAGE Publication.
- Ritzer, George. (1992). **Sociological Theory** (3rd ed). New York: McGraw -Hill, Inc.
- Wasserman, Stanley and Faust, Katherine. (1999). **Social Network Analysis: Methods and Applications** (4th ed). New York: Cambridge University Press.