



รายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการวิจัยเรื่อง

ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ากับการกลายเป็นชายแดนของชุมชน
ที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติ กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

Temporary Translocal Community of the Burmese Nationality Migrant Workers and the
Border-Becoming Phenomenon of the Far-From-The-Nation State Border Area:
A Case Study of Ubon Ratchathani Province

โดย

รองศาสตราจารย์สมหมาย ชินนาค

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กาญจนา ชินนาค

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

มิถุนายน 2563

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ากับการกลายเป็นชายแดนของชุมชน
ที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติ กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

Temporary Translocal Community of the Burmese Nationality Migrant Workers and the
Border-Becoming Phenomenon of the Far-From-The-Nation State Border Area:

A Case Study of Ubon Ratchathani Province

คณะผู้วิจัย

สังกัด

สมหมาย ชินนาค

คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

กาญจนา ชินนาค

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ชุดโครงการวิจัยเครือข่ายมหาวิทยาลัยไทยด้านชายแดนศึกษา
สนับสนุนโดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)
(ความเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย สกสว.ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยเรื่อง “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ากับการกลายเป็นชายแดนของชุมชนที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติ กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี” สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความเอื้อเฟื้อและความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวนมาก นับตั้งแต่พี่น้องแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ที่ได้ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการให้ข้อมูล บอกเล่าเรื่องราวต่างๆ กับผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย จนพัฒนาไปสู่ความสัมพันธ์แบบญาติมิตร

ขอขอบคุณท่านนายอำเภอธนาคม กองเพียร ที่ให้ความกรุณาเข้าร่วมเวทีแนะนำโครงการและเวทีระดมความคิด รวมทั้งให้ข้อคิดและกำลังใจกับคณะผู้วิจัย กราบนมัสการขอพระคุณหลวงพ่อดวงพร (นามสมมติ) เจ้าอาวาสวัดบ้านดอกไม้ เจ้าคณะตำบลสุขใจ (นามสมมติ) ที่เมตตาให้ใช้สถานที่วัดในการจัดเวทีแนะนำโครงการ รวมทั้งให้ข้อมูลแก่คณะผู้วิจัย ขอขอบคุณท่านอธิษฐาน พันธุ์ฝึก จัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี ที่ได้เข้าร่วมเวทีทั้ง 2 ครั้ง รวมทั้งให้ความเห็นต่อร่างรายงานความก้าวหน้าและร่างรายงานฉบับสมบูรณ์ ขอขอบคุณท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุขใจ ที่ให้ความอนุเคราะห์ห้องประชุมในการจัดเวทีประชุมระดมความคิดและร่วมแลกเปลี่ยนความเห็น ขอขอบคุณท่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสุขใจ ที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย ท่านกำนันตำบลสุขใจ รวมทั้ง คุณนก (นามสมมติ) ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด และท่านอื่นๆ

ขอขอบคุณ “จะ สุติน บาเด” โกชายหรือกล้วย ฐานะที่เป็นล่ามแปลภาษาให้กับโครงการวิจัย ตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดโครงการ หากไม่มีเขาแล้ว การสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าย่อมประสบความลำบากอย่างแน่นอน

ขอขอบคุณ “นันท์” ปิยะนันท์ สุขจันทร์ ผู้ช่วยนักวิจัยที่ทำงานอย่างแข็งขัน จนทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับนำมาเรียบเรียงและนำเสนอในรายงานการวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยให้ข้อเสนอแนะทั้งในช่วงของการพัฒนาโจทย์วิจัย ในช่วงนำเสนอรายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัย และในช่วงนำเสนอผลการวิจัย โดยเฉพาะท่าน ศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ จันทวานิช ที่ช่วยให้ความคิดเห็นที่มีประโยชน์ในการตั้งคำถาม วิเคราะห์และจัดระเบียบข้อมูลอย่างมาก นอกจากนี้ โครงการวิจัยขอขอบคุณศูนย์ประสานงานเครือข่ายมหาวิทยาลัยไทยด้านชายแดนศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร วัชวัลคุ และคณะทำงานที่เห็นความสำคัญของงานวิจัยชิ้นนี้ โดยการสนับสนุนงบประมาณ รวมทั้งเปิดโอกาสให้โครงการวิจัยดำเนินการได้อย่างเป็นอิสระ พร้อมทั้งเอื้ออำนวยด้านต่างๆ ในการดำเนินโครงการวิจัยตลอดระยะเวลากว่า 1 ปีที่ผ่านมา

คณะผู้วิจัยหวังว่า การศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความเข้าใจเรื่องวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า (เมียนมา) ในพื้นที่ที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติอย่างจังหวัดอุบลราชธานีและจังหวัดอื่นๆ นอกจากนี้ผลของการศึกษาน่าจะทำให้รัฐและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติตามกรอบ MOU ของหน่วยงานภาครัฐของไทยในพื้นที่ และบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ “ชุมชน” กับ “แรงงานข้ามชาติ” อยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล ภายใต้แนวคิดการเป็นพลเมืองในโลกไร้พรมแดน

สมหมาย ชินนาค และ กาญจนา ชินนาค

ต้นฤดูฝน พุทธศักราช 2563

รหัสโครงการ: RDG 6210013

ชื่อโครงการ: ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ากับการกลายเป็นชายแดน
ของชุมชนที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติ กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

ชื่อนักวิจัย: สมหมาย ชินนาค และ กาญจนา ชินนาค

E-mail address: sommai.c@ubu.ac.th, kchinnak177@gmail.com

ระยะเวลาโครงการ: 20 มกราคม 2561 – 4 เมษายน 2563

บทคัดย่อ

งานวิจัยชิ้นนี้ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ หนึ่งเพื่อศึกษาการก่อตัวของชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติ สองเพื่อศึกษาการปรับตัวของชุมชนและแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าภายใต้บริบทของการก่อตัวเป็นชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติ และสาม เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติตามกรอบ MOU ของหน่วยงานภาครัฐของไทยในพื้นที่ และบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ “ชุมชน” กับ “แรงงานข้ามชาติ” อยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล

ผลการศึกษาพบว่า (1) การก่อตัวของชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดอุบลราชธานีซึ่งเป็นพื้นที่ที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาตินั้น เป็นผลมาทั้งปัจจัยภายนอก (external factors) และปัจจัยภายใน (internal factors) ปัจจัยภายนอก (external factors) ได้แก่กระบวนการโลกาภิวัตน์ และวาทกรรมการบูรณาการเป็นภูมิภาคเดียวกัน ที่นำมาสู่การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ ขณะที่ปัจจัยภายใน ได้แก่ความต้องการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย (2) การก่อเกิดชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านั้น ส่งผลให้เกิดการปรับตัวทั้งในส่วน of แรงงานในฐานะผู้มาเยือน (guest) และชุมชนปลายทางในฐานะเจ้าบ้าน (host) (3) แนวทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติตามกรอบ MOU ของหน่วยงานภาครัฐของไทยในพื้นที่ และบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ “ชุมชน” กับ “แรงงานข้ามชาติ” อยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลนั้นต้องออกมาในรูปของ “การบูรณาการ” (integration) การทำงานระหว่างหน่วยงาน และ “การมีส่วนร่วม” (participation) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ

คำสำคัญ ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า การกลายเป็นชายแดน เส้นพรมแดนรัฐชาติ จังหวัดอุบลราชธานี

Abstract

This research has 3 objectives which are first, to study the formation of temporary translocal community of the Burmese nationality migrant workers and the border-becoming phenomenon of the Far-From-The-Nation State border area. Second, to study the adaptation of Burmese community and migrant workers under the context of forming a temporary migrant community of migrants and third, to study the guidelines for managing migrant workers in the MoU framework of Thai government agencies in the area. And the role of local government organizations in promoting and supporting "communities" and "migrant workers" to live together in support

The results show that (1) the formation of temporary migrant communities of Burmese migrant workers in Ubon Ratchathani province, which is far from the border of that state is the result of both external factors and internal factors. External factors are globalization processes and the integrated discourse of the region, that leads to the migration of migrant workers, while internal factors namely the demand for migrant workers in Thailand (2) the creation of temporary migrant communities of migrant citizens Resulting in adjustment in terms of both the workforce as a guest and the destination community as a host (3) guidelines for migrant labor management in accordance with the MoU of Thai government agencies in the area. And the role of local administrative organizations in promoting and supporting "communities" and "migrant workers" to coexist in a coherent fashion must come out in the form of "integration" between working units and "participation" of local administrative organizations in the management of migrant workers

Keywords: Temporary Translocal Community, Burmese Nationality Migrant Workers
Border-Becoming, State Borderline, Ubonratchathani province

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2. คำถามในการวิจัย	3
1.3. วัตถุประสงค์ในการวิจัย	3
1.4. วิธีดำเนินการวิจัย	4
1.5. ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย	5
1.6. แนวคิดที่ใช้ในการศึกษา	5
1.7. กรอบแนวคิดการวิจัย	10
1.8. ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
1.9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	17
1.10. ความเป็นไปได้ของการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	18
1.11. ความเป็นไปได้ของการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย	18
1.12. ข้อตกลงเบื้องต้น	18
1.13. การนำเสนอในบทต่างๆ ของรายงานวิจัย	18
บทที่ 2 โลกาวัตน์และการพัฒนาในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงกับการกลายเป็นจุดหมายปลายทาง ของแรงงานข้ามชาติของจังหวัดอุบลราชธานี	20
2.1. โลกาวัตน์และการพัฒนากับแรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง	20
2.2. ไทยในฐานะจุดหมายปลายทางของแรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง	24
2.3. แรงงานข้ามชาติในไทย: จากกรุงเทพฯ และปริมณฑลไปทั่วแคว้นแดนสยาม	26
2.4. อุบลราชธานี: จากจังหวัดตะวันออกสุดของสยามสู่การเป็นชุมชนปลายทาง ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า	38
2.5. สรุปท้ายบท	45

บทที่ 3 ชุมชนข้ามถิ่นชั่วคราวแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติ:

ภูมิหลัง การก่อตัว วิถีชีวิต และการปรับตัว	47
3.1. กระบวนการเข้าสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติ MOU สัญชาติพม่าในจังหวัดอุบลราชธานี	47
3.2. ภูมิหลังและเส้นทางการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดอุบลราชธานี	51
3.3. การก่อตัวของชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติ	56
3.4. วิถีชีวิตและการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ที่ศึกษา	64
3.5. กรณีศึกษา “โกชายหรือกล้วย”: ล่ามพม่าประจำบริษัท	104
3.6. สรุปท้ายบท	108

บทที่ 4 ณ ชุมชนปลายทางของแรงงานข้ามชาติ: การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว **111**

4.1. บริบทชุมชนปลายทางของแรงงานข้ามชาติ	111
4.2. การเกิดขึ้นและขยายตัวของธุรกิจหอพัก/บ้านเช่า	120
4.3. การเกิดขึ้นและขยายตัวของร้านค้าปลีกหรือร้านขายของชำในชุมชน	124
4.4. การเกิดขึ้นของตลาดชุมชนข้างโรงงาน	129
4.5. การเกิดขึ้นของธุรกิจรถรับจ้าง	134
4.6. สรุปท้ายบท	136

บทที่ 5 รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน และแรงงาน: ทศนะและมุมมองต่อแนวทาง

การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ MOU ณ ชุมชนปลายทาง	138
5.1. ประเทศไทยกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ	138
5.2. แนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติน MOU ณ ชุมชนปลายทาง	146
5.2.1. บทบาทหน้าที่และแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างชาตินในทศนะของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	146
5.2.2. มุมมองของชุมชนต่อแรงงานข้ามชาติและแนวทางการบริหารจัดการ	157
5.3. สรุปท้ายบท	160

บทที่ 6 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ **163**

6.1. สรุปผลการศึกษา	163
6.1.1. แรงงานข้ามชาติสัญชาติกับการก่อตัวของชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวแบบเปิดที่ยืดหยุ่น	163

6.1.2. ความเป็นพลเมืองชั่วคราวทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมในฐานะเครื่องมือ ในการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า	166
6.1.3. แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ากับการกลายเป็นพื้นที่ชายแดนของชุมชนที่อยู่ไกล จากเส้นพรมแดนรัฐชาติของชุมชนปลายทาง	171
6.1.4. แนวทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติตามกรอบ MOU ของหน่วยงานภาครัฐ ของไทยในพื้นที่ และบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริม และสนับสนุนให้ “ชุมชน” กับ “แรงงานข้ามชาติ” อยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล	172
6.2. ข้อเสนอแนะ	173
6.2.1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อหน่วยงานรัฐระดับประเทศ	173
6.2.2. ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานระดับพื้นที่และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	175
บรรณานุกรม	178

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันภาวะการณ์ข้ามชาติและการข้ามแดนเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่พบเห็นได้อย่างกว้างขวาง อันเป็นผลมาจากกระแสภูมิภาคนิยมที่เริ่มเข้ามามีบทบาทแทนที่รัฐชาตินั้น เป็นปัจจัยเอื้อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของผู้คน ความคิด พุณ และวัฒนธรรมที่ไหลบ่าอย่างไม่เคยมีมาก่อน สิ่งเหล่านี้ทำให้ภาวะไร้อาณาบริเวณถูกสถาปนาขึ้นภายใต้รัฐชาติที่กำลังดำเนินไปอย่างเข้มข้น (จักรพันธ์ 2559: คำนำบรรณาธิการ)

ดังนั้นจึงพบว่าในช่วงประมาณกว่า 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ปรากฏการณ์การเคลื่อนย้ายของผู้คน สินค้า สื่อและเทคโนโลยีข้ามพรมแดนรัฐชาติทั่วโลกเริ่มปรากฏชัดมากขึ้นเรื่อยๆ ไม่ว่าจะเป็นคนไร้รัฐ คนพลัดถิ่น พ่อค้าแม่ค้า นักธุรกิจ นักท่องเที่ยว ผู้อพยพ แรงงานหรือผู้คนอีกมากมายต่างเดินทางข้ามพรมแดนทางภูมิศาสตร์ของรัฐชาติอย่างกว้างขวาง (อรัญญา 2559: 1) อันสืบเนื่องมาจากกระบวนการโลกาภิวัตน์ [Globalization] และการบูรณาการภูมิภาค [Regional Integration] ปรากฏการณ์ดังกล่าวก็ได้รับความสนใจจากผู้คนในแวดวงวิชาการไทย โดยเฉพาะกลุ่มที่เรียกว่า นักวิชาการด้านชายแดนศึกษา [Border Study] อย่างไรก็ตาม ความสนใจของบรรดานักวิชาการด้านชายแดนศึกษานี้ เหล่านั้น มักให้ความสนใจศึกษากับบริเวณด่านหรือจุดผ่านแดน [Crossing point] เช่น บัญญัติ สาลี (2551) กนกพร รัตนสุธีระกุล (2554) วันชัย รัตนวงษ์ (2557) เมืองชายแดน [Border City] เช่น โสภี อุณหะยา (2554) วสันต์ ปัญญาแก้ว (2555) กนกวรรณ มะโนรมย์ และคณะ (2558) ประเสริฐ แรงค์กล้า และ สิริไพลิน สิงห์อินทร์ (2559) ตลาดชายแดน [Border Market] เช่น เมธี เมธาสิทธิ สุขสำเร็จ (2558) หรือการค้าชายแดน [Border Trade] เช่น นิสิิต พันธมิตร (2550) สิทธิพร ภูวนิศ (2552) จิรภา โสภณ (2557) เป็นต้น ซึ่งเป็นอาณาบริเวณที่เป็นเขตแดนระหว่างรัฐชาติสองชาติที่เรียกว่า “พื้นที่บริเวณชายแดน” อันเป็นการมองชายแดนในเรื่องของพื้นที่ตั้งมากกว่า ทั้งๆ ในปัจจุบัน เริ่มปรากฏพื้นที่ “ที่มีลักษณะความเป็นชายแดน” เกิดขึ้นในพื้นที่ส่วนในที่ไกลจากบริเวณเส้นเขตแดนระหว่างรัฐชาติหลายแห่ง

น้ำมูล¹ เป็นชื่อของอำเภอแห่งหนึ่งของจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีเพียงแม่น้ำมูลเป็นเส้นกั้นเขตแดนการปกครองระหว่างอำเภอเมืองอุบลราชธานีกับอำเภอน้ำมูล ความสำคัญของอำเภอแห่งนี้ที่เชื่อมโยงมิติเกี่ยวกับพื้นที่ “ที่มีลักษณะความเป็นชายแดน” ก็คือ การเป็นที่ตั้งของโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดใหญ่ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากที่ตั้งของตัวอำเภอเพียงประมาณ 3 กิโลเมตรและมีแรงงานทั้งหมด

¹ ชื่อสมมติ ทั้งนี้เพื่อปิดหลัก anonymity และ confidentiality

ถึง 3,500 คน โดยในจำนวนนี้เป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า (เมียนมา) ทำงานอยู่ถึง 928 คน² ยังผลให้ชุมชนบริเวณรอบๆ โรงงานซึ่งเดิมเป็นชุมชนชนบทอีสานและชุมชนกึ่งชนบทกึ่งเมืองเริ่มปรับเปลี่ยนเป็นพื้นที่ “มีลักษณะความเป็นชายแดน” เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ผู้คนในชุมชนก็เริ่มคุ้นชินกับภาพของแรงงานหนุ่มสาวพม่าที่แต่งกายด้วยชุดผ้าถุง (ผู้หญิง) ทาแป้งทาคา หิ้วปืนโต เดินเกาะกันเป็นกลุ่มไปยังโรงงาน บ้างก็ปั่นจักรยานหรือขี่จักรยานยนต์ ขณะเดียวกันในช่วงวันสำคัญทางพุทธศาสนา เช่น กลุ๊น ผ้าป่า สงกรานต์ ฯลฯ วัดของชุมชนก็จะคลาคล่ำไปด้วยหนุ่มสาวชาวพม่าร่วมพื้นที่แต่งกายด้วยชุดพื้นเมืองพม่ามาร่วมทำบุญที่วัดอย่างพร้อมเพรียง มีการนิมนต์พระพม่ามาสวด เสียงสวดมนต์ด้วยภาษาพม่าก้องกังวาน ประหนึ่งว่าอยู่ในวัดของประเทศเมียนมา ขณะเดียวกันการเกิดขึ้นของหอพักแรงงานข้ามชาติพม่าเหล่านี้ ทำให้พื้นที่บริเวณที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอาศัยอยู่นั้น เริ่มปรับเปลี่ยนบริบทใกล้เคียงกับพื้นที่ชายแดน เพราะเริ่มมีสภาพเป็น “ชุมชนข้ามถิ่นที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า” ดังจะเห็นได้จากการขยายตัวของชุมชน มีการก่อสร้างหอพักเพื่อรองรับแรงงานพม่ามีตลาดและร้านค้าเกิดขึ้น รวมทั้งมีสินค้าเฉพาะสำหรับแรงงานข้ามชาติพม่า อันเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายของผู้คนและแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเอกชนเมืองชายแดนไทย-พม่า เช่น แม่สอด จังหวัดตาก หรือแม่สาย จังหวัดเชียงราย แม้ว่าจะเป็นเพียงระยะเริ่มต้นก็ตาม ย่อมทำให้ “ลักษณะความเป็นชายแดน” ของพื้นที่เติบโตและขยายตัวตามไปด้วย

การก่อตัวของ “ชุมชนข้ามถิ่นชั่วคราว” [temporary translocal community] ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า หรือการกลายเป็นชุมชนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ดังกล่าว ก่อให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า “พรมแดนทางวัฒนธรรม” [Culture Border] (ยศ 2559: 36) ยังผลให้พื้นที่ดังกล่าวกลายเป็นพื้นที่ชายแดน เพราะมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีการปฏิสัมพันธ์กันแบบฉบับของความ เป็นชายแดน

อย่างไรก็ตาม พบว่าที่ผ่านมามีงานศึกษาเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพียง 1 ชิ้นเท่านั้น คืองานศึกษาของ วิลาสินี โสภภาพ (2559) ซึ่งเป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท หลักสูตรสาขาลุ่มน้ำโขงศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งสะท้อนถึงทั้งปริมาณที่จำกัดของงานศึกษาประเด็นนี้ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งความรู้ที่จำกัดเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในแวดวงวิชาการด้วย³

² คุณนก (นามสมมติ), ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด, สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2561

³ แม้แต่ในเอกสารงานวิจัยเรื่อง “Rethinking Migration Governance in the Mekong Region: From the Perspective of the Migrant Workers and Their Employers” ของ Economic Research Institute for ASEAN and East Asia (ERIA) ที่เผยแพร่เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2019 ก็ระบุว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย ยกเว้นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (โปรดดู Hatsukano, N. (2019), “Overview of Migration in the Mekong Subregion”, in Hatsukano, N.(ed.), *Rethinking Migration Governance in the*

ฉะนั้น จึงเป็นที่น่าสนใจว่า “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” [temporary translocal community] ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ดังกล่าวก่อตัวขึ้นได้อย่างไร และชุมชนซึ่งอยู่ห่างไกลจากชายแดนรัฐชาติ เมื่อมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมกับคนท้องถิ่นที่ส่วนใหญ่เป็นคนอีสาน (ลาว) เข้ามาในชุมชน ขณะที่ทั้งชุมชนท้องถิ่น ผู้คนและหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาล ต่างไม่คุ้นเคยหรือคุ้นชินกับผู้คนที่ค่อนข้างแตกต่างทางวัฒนธรรมกับตนเองหรือท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านั้น พวกเขาจะมีวิธีการในการจัดการ ปรับตัว หรือตั้งรับกับการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านั้นอย่างไร ในทางกลับกัน บรรดาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านั้น ได้มีการปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรมและปฏิสัมพันธ์กับผู้คนในชุมชนท้องถิ่นที่ตนเองเข้าไปพักอาศัยอย่างไร นอกจากนี้แนวทางในการบริหารจัดการให้ “ชุมชน” กับ “แรงงานข้ามชาติ” อยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล พึ่งพาและลงตัวจากมุมมองของผู้ที่ส่วนได้ส่วนเสียควรเป็นอย่างไร เพื่อมิให้ปรากฏการณ์ดังกล่าวกลายเป็นปัญหาดังที่เมืองชายแดนบางแห่งกำลังเผชิญอยู่ โดยคณะผู้วิจัยหวังว่าข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ สามารถที่จะนำไปสู่การวางแผนและบริหารจัดการพื้นที่ที่มี “ลักษณะความเป็นชายแดน” โดยเฉพาะชุมชนที่ต้องเผชิญกับการอพยพมาอยู่อาศัยของแรงงานต่างชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมต่อไป

1.2. คำถามของการวิจัย

1.2.1. ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอท่ามะดะ จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นพื้นที่ที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติเกิดขึ้นได้อย่างไร

1.2.2. วิถีชีวิตและการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว และชุมชนที่แรงงานข้ามชาติเหล่านั้นพักอาศัยอยู่เป็นอย่างไร

1.2.3. แนวทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติตามกรอบ MOU ของหน่วยงานภาครัฐของไทยในพื้นที่ และบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ “ชุมชน” กับ “แรงงานข้ามชาติ” อยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล ควรเป็นอย่างไร

1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1. เพื่อศึกษาการก่อตัวของชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติ

1.3.2. เพื่อศึกษาการปรับตัวของชุมชนและแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าภายใต้บริบทของการก่อตัวเป็นชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติ

1.3.3. เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติตามกรอบ MOU ของหน่วยงานภาครัฐของไทยในพื้นที่ และบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ “ชุมชน” กับ “แรงงานข้ามชาติ” อยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล

1.4. วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ [Quality Research] เป็นหลัก โดยการสังเกตทั้งแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าทั้งเป็นแบบรายบุคคลและสนทนากลุ่ม [focus group] การระดมความคิด [brain storming] จากผู้ที่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย [stake holder] ผสมกับการศึกษาข้อมูลเชิงเอกสาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.4.1. ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ศึกษา⁴ ได้แก่ชุมชนที่อยู่ใกล้กับบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด อำเภอน้ำมุล จังหวัดอุบลราชธานี ในรัศมีไม่เกิน 3 กิโลเมตร ที่บรรดาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านั้นทำงานอยู่ ซึ่งอยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสุขใจ, เทศบาลตำบลน้ำซับ และ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล ทั้งนี้ชุมชนที่มีแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้อาศัยอยู่มากที่สุดก็คือ บ้านดอกไม้ ตำบลสุขใจ อำเภอน้ำมุล จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอาศัยอยู่ไม่ต่ำกว่า 200 คน มีหอพักที่มีแรงงานชาวข้ามชาติชาวพม่ามากกว่าชุมชนอื่นๆ อีกทั้งมีวัดดอกไม้ ที่เป็นศูนย์กลางในการจัดงานบุญประเพณีทางพุทธศาสนาของแรงงานชาวข้ามชาติชาวพม่าในบริษัทนี้ด้วย

1.4.2. วิธีการเก็บข้อมูล ใช้วิธีเก็บข้อมูลทั้งเอกสารและเก็บข้อมูลภาคสนามประกอบกันดังนี้

1.4.2.1. แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ใช้วิธีเก็บข้อมูลภาคสนามโดยการสัมภาษณ์ทั้งเป็นแบบรายบุคคลและสนทนากลุ่ม [focus group] โดยมีล่ามแปลภาษา

1.4.2.2. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด (นามสมมติ) ใช้วิธีเก็บข้อมูลภาคสนามโดยการสัมภาษณ์และเวทีประชุมระดมความคิด

1.4.2.3. เจ้าหน้าที่ของรัฐ (จัดหางาน/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล) ใช้วิธีเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และเวทีประชุมระดมความคิด

1.4.2.4. ชาวบ้านทั่วไป เจ้าของหอพัก พ่อค้า แม่ค้า ใช้วิธีเก็บข้อมูลภาคสนามโดยการสัมภาษณ์ทั้งเป็นแบบรายบุคคล และการสังเกตการณ์ทั้งแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม

1.4.2.5. แรงงานชาวไทยที่ทำงานในโรงงานเดียวกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ใช้วิธีเก็บข้อมูลภาคสนามโดยการสัมภาษณ์

⁴ ทั้งนี้เพื่อยึดหลัก anonymity และ confidentiality ชื่อของแรงงาน นายจ้าง บริษัท ชุมชน และบุคคลที่ให้สัมภาษณ์ จะใช้เป็นชื่อสมมติทั้งหมด

1.4.2.6. เจ้าอาวาสวัดดอกลำไย (นามสมมติ) ใช้วิธีเก็บข้อมูลภาคสนามโดยการสัมภาษณ์

1.4.2.7. ผู้นำชุมชน ใช้วิธีเก็บข้อมูลภาคสนามโดยการสัมภาษณ์

1.4.2.8. ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย [stake holder] ทั้งหมด ใช้วิธีเก็บข้อมูลภาคสนามโดยการสัมภาษณ์

1.4.3. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูลสนามเบื้องต้น และวิเคราะห์ข้อมูลและหาข้อสรุปโดยใช้ทฤษฎี/แนวคิดที่ศึกษา

1.5. ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ช่วงเวลา	กิจกรรม (activities)
6 เดือนที่ 1	1. ประสานกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ 2. จัดเวทีแนะนำโครงการเพื่อชี้แจงการเข้ามาดำเนินโครงการวิจัยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ 3. รวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับชุมชน ข้อมูลแรงงานข้ามชาติ สัญชาติพม่าและชุมชนข้ามถิ่นที่ 4. จัดเวทีสนทนากลุ่มย่อย 2 ครั้ง 5. จัดทำรายงานความก้าวหน้า
6 เดือนที่ 2	1. เก็บข้อมูลภาคสนาม 2. จัดเวทีสนทนากลุ่มย่อย 1 ครั้ง 3. จัดเวทีประชุมระดมความคิด โดยเชิญชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่เข้าร่วม 4. วิเคราะห์ข้อมูลและเขียนรายงานการวิจัย 5. ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ 6. เขียนบทความวิจัย

1.6. แนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

แนวคิดที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 3 แนวคิดคือ แนวคิดเรื่องชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว [Temporary Translocal Community] แนวคิดเรื่องความเป็นพลเมืองชั่วคราวทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรม [Economic and Cultural Temporary Citizenship] และแนวคิดการกลายเป็นพื้นที่ชายแดนของชุมชนที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติ [Becoming Border Land of the Far-From-The-Nation State Border Area]

แนวคิดเรื่องชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว [Temporary Translocal Community] เป็นแนวคิดที่ผู้วิจัยประยุกต์มาจากแนวคิดการข้ามถิ่นที่ [Translocality] ของนักวิชาการด้านคนข้ามแดนศึกษา เช่น อับปาตูไร [Appadurai 1996 อ้างใน ณัฐชวัล 2556: 24-25] ที่อธิบายว่าในสภาวะโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้รูปแบบการข้ามถิ่นที่ในโลกปัจจุบันมีความเข้มข้น ต่อเนื่องและซับซ้อนยิ่งขึ้น อับปาตูไร เห็นว่ากระบวนการโลกาภิวัตน์ไม่ได้ทำลายท้องถิ่น แต่เป็นเงื่อนไขสำคัญของการก่อเกิดการข้ามถิ่นที่หลากหลายรูปแบบและมีความเข้มข้นมากกว่าในอดีต อับปาตูไร (1996 อ้างในวสันต์ 2555: 8) เสนอว่า ในกระแสของโลกาภิวัตน์นั้นผู้คนต้องเผชิญชีวิตกับ “ภาวะไร้ถิ่นฐาน” กล่าวคือ เป็นสภาวะที่ถิ่นฐานต่างๆ ล้วนถูกคุกคาม แทรกซึมจากถิ่นฐานอื่นๆ ทั้งการเคลื่อนไหวของผู้คนข้ามถิ่นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอพยพผู้คนและแรงงาน การเคลื่อนย้ายของเงินทุน สื่อ และเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการไหลเวียนของผู้คน เงินทุน และอุดมการณ์ เป็นเงื่อนไขเชิงประวัติศาสตร์ที่ ไอ์วา ออง [Aihwa Ong, 1996, อ้างใน วสันต์: หน้าเดียวกัน] เรียกว่า “สภาวะข้ามชาติ” [Transnationality] ที่ได้กลายมาเป็นกลไกกำหนดลักษณะและความเป็นไปของโลก กล่าวคือ เป็นกลไกขับเคลื่อนที่สถาปนาตรรกะแห่งการครอบงำชุดใหม่ที่เอื้อต่อการคุกคามของทุนนิยม และการถูกลามของวัฒนธรรมบริโภคนิยม ที่เข้ามาจองจำ คุกคาม บงการชีวิตประจำวันของผู้คนได้เกือบเต็มรูปแบบ

ขณะที่ อคิล กุปตะ และ เจมส์ เฟอ์กูสัน [Akhil Gupta and James Ferguson, 1996 อ้างในวสันต์ 2555: 9] เสนอว่า ปัจจุบันคือยุคสมัยแห่งการสลายเขตแดนรัฐชาติ และการพลัดถิ่นพลัดพรากจากถิ่นฐานบ้านเกิด โลกาภิวัตน์ทางวัฒนธรรม [Cultural Globalization] นั้นนำมาซึ่งกระบวนการตัดข้ามเขตแดนและสลายพรมแดนไปพร้อมๆ กัน กระทั่งก่อเกิดการผสมผสานทางวัฒนธรรมแบบใหม่ขึ้นมา โลกมนุษย์ยุคปัจจุบันจึงกลายเป็นยุคสมัยที่เต็มไปด้วย “สภาวะไร้ถิ่นฐาน” [deterritorialisation] ทว่านักมานุษยวิทยาก็เชื่อว่า กระบวนการติดต่อสื่อสารผ่านเทคโนโลยีโทรคมนาคมสมัยใหม่ การเคลื่อนไหวไหลบ่าของทุน สินค้า ข้าวสาร และผู้คน ในระดับข้ามพรมแดนรัฐชาติที่นำมาซึ่งสภาวะพลัดถิ่นไร้ถิ่นฐานนั้น ในที่สุดก็จะนำไปสู่กระบวนการประกอบสร้างเขตแดน หรือ “ความเป็นถิ่นฐานขึ้นใหม่” [reterritorialisation] กลายเป็นเขตแดน หรือ “แผนที่ทางวัฒนธรรมแบบใหม่” ที่ถูกประกอบสร้างขึ้นจากการไหลบ่าของทุน สินค้า ข้าวสารและผู้คน สำหรับนักมานุษยวิทยา โลกาภิวัตน์จึงไม่เพียงแต่นำมาซึ่งกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงพื้นที่ ที่ไม่ได้เป็นเพียงแค่การเคลื่อนไหวตัดข้ามพรมแดนที่นำไปสู่ “สภาวะไร้ถิ่นฐาน” ทว่าเคลื่อนตัวไปสู่กระบวนการที่อาจกล่าวได้ว่าเป็น “การสร้างความเป็นถิ่นฐานขึ้นใหม่” กลายเป็นพรมแดนแบบใหม่ที่ประกอบสร้างขึ้นตามมา เป็นชุดของความสัมพันธ์ทางสังคมใหม่ๆ เป็นพื้นที่ทางสังคมชุดใหม่ๆ ที่เราจำต้องพยายามศึกษาทำความเข้าใจ

แนวคิดที่สองก็คือ แนวคิดเรื่องความเป็นพลเมืองชั่วคราวทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรม (Economic and Cultural Temporary Citizenship) เป็นแนวคิดที่ผู้วิจัยประยุกต์จากมโนทัศน์เรื่อง “ความเป็นพลเมืองแบบยืดหยุ่น” (flexible citizenship) ในงานของ Aihwa Ong (1998) มโน

ทัศน์เรื่อง “ความเป็นพลเมืองทางวัฒนธรรม” [cultural citizenship] ในงานของ อานันท์ กาญจนพันธุ์ และชัยพงษ์ สำเนียง (2557) มโนทัศน์เรื่อง “ความเป็นพลเมือง” (citizenship) ในงานของ เศรษฐา พวงหัตถ์ (2559) และมโนทัศน์เรื่อง “ความเป็นพลเมืองทางเศรษฐกิจ” [economic citizenship] ในงานของ เก่งกิจ กิติเรียงลาภ และ พัชรพร เทพน้ำชัย (2561)

ทั้งนี้ความเป็นพลเมืองแบบยืดหยุ่นนั้น เป็นรูปแบบของความเป็นพลเมืองที่ถูกนิยามใหม่ที่ไม่ได้อิงมุมมองความเป็นพลเมืองแบบดั้งเดิมซึ่งบนพื้นฐานของการเป็นสมาชิกของสิทธิทางการเมืองและการมีส่วนร่วมในรัฐชาติ ความเป็นพลเมืองแบบยืดหยุ่นนั้นขึ้นอยู่กับโลกาภิวัตน์ที่ทำให้เศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้คน “เลือก” ความเป็นพลเมืองของตนเมื่อเทียบกับการเป็นพลเมืองแบบเดิมที่อาศัยการยึดมั่นในความจงรักภักดีต่อรัฐบาลของประเทศเป็นหลัก ดังนั้นผู้คนจะเลือกสัญชาติของพวกเขาบนพื้นฐานของเหตุผลทางเศรษฐกิจมากกว่าสิทธิทางการเมืองหรือการมีส่วนร่วมภายในประเทศที่พวกเขาอาศัยอยู่ [Ong, 1998]

แนวคิดความเป็นพลเมืองแบบยืดหยุ่นดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดพลเมืองแห่งโลก (cosmopolitanism citizenship) อันเป็นทัศนะใหม่ว่าด้วยความเป็นพลเมือง ซึ่งเป็นปฏิกิริยาตอบสนองต่อความหลากหลายในเชิงบวกที่อยู่คนละขั้วกับลัทธิชาตินิยม และคนละขั้วกับมโนทัศน์ว่าด้วยเรื่องพลเมืองภายใต้กรอบคิดรัฐชาติ แนวคิดพลเมืองแห่งโลกเป็นความตื่นตัวสากล มีรากฐานมาจากทัศนคติเชิงจริยธรรมซึ่งพบได้ในฐานปรัชญาของทั้งโลกตะวันตกและตะวันออก ในยุคกรีก อริสโตเติล เคยพูดถึงเรื่องความตื่นตัวสากลไว้ในปรัชญาของเขา ส่วนในปรัชญาตะวันออกพบรากของแนวคิดนี้ในลัทธิขงจื้อ ศาสนาอิสลาม และพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักศาสนาพุทธที่สอนให้สรรพสัตว์ในโลกอยู่ร่วมกันอย่างสันติและมีเมตตาธรรมต่อกัน แนวคิดลัทธิพลเมืองแห่งโลกไม่เชื่อว่าปัจเจกบุคคลมีธรรมชาติที่ติดงอมมาแต่เกิด แต่เชื่อว่าปัจเจกบุคคลมีศักยภาพที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองไปสู่การเป็นปัจเจกบุคคลที่เต็มไปด้วยความตื่นตัวได้ ด้วยการฝึกฝนทางวินัยและการเรียนรู้ที่จะเป็นคนดีมีวินัยธรรม

ในยุคปัจจุบัน แนวคิดพลเมืองแห่งโลกได้รับการนำมาใช้ในแนวทางที่สนับสนุนการอยู่ร่วมกับความหลากหลาย ส่งเสริมให้ยอมรับคุณค่าของคนต่างแดนต่างชาติ โดยเชื่อว่าคนเหล่านั้นมีสิ่งที่มีคุณค่าที่สามารถสอนและทำให้เราเติบโตทางความคิด แนวคิดพลเมืองแห่งโลกจึงเป็นแนวคิดที่ควรปลูกฝังให้เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับรัฐ เพราะจะทำให้ทั้งรัฐและปัจเจกบุคคลมีความเต็มใจที่จะไปสัมพันธ์กับ “คนอื่น” เปิดกว้างรับความหลากหลาย กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ไม่ตรึงโลกทัศน์ของตนไว้กับความคิดที่ตายตัว แนวคิดพลเมืองแห่งโลกจะสร้างปัจเจกบุคคลแบบใหม่ที่ไม่หยดนิ่ง ไม่มุ่งตัดสินว่าอะไรถูก อะไรผิด อะไรปกติ อะไรเบี่ยงเบน ไม่กักขังตัวเองและสิทธิพลเมืองไว้ในอาณาบริเวณรัฐชาติที่แคบและเล็ก และพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองไปสู่จริยธรรมที่ดีกว่า มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และใจกว้าง

ปัจเจกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามแนวคิดพลเมืองแห่งโลกมักเป็นเจ้าของบ้านที่อบอุ่น โอบอ้อมอารี เมตตาและเอื้ออาทร "คนอื่น" โดยไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีข้อจำกัด แม้แนวคิดนี้จะเน้นย้ำเรื่องการยอมรับการดำรงอยู่ของความหลากหลายทางวัฒนธรรม แต่ก็แตกต่างจากลัทธิสังคมนิยมวัฒนธรรมพหุลักษณะ (multi-culturalism) เพราะลัทธิพลเมืองแห่งโลกไม่หวาดกลัววัฒนธรรมลูกผสม (cultural hybrid) และไม่สนใจเรื่องการอนุรักษ์วัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ (cultural identity) อย่างบ้าคลั่ง ลัทธิพลเมืองแห่งโลกเป็นปฏิบัติการทางการเมือง ที่ไปไกลกว่าการส่งเสริมอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่ม ซึ่งจุดยืนนี้อาจทำให้นักอนุรักษ์วัฒนธรรมชาติพันธุ์ไม่สนับสนุน นอกจากนี้ แนวคิดพลเมืองแห่งโลก ยังไม่ใช่ลัทธิเดียวกันกับแนวคิดมนุษยนิยม (humanism) ที่มุ่งเน้นการช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์ด้านเดียว แต่เป็นจริยธรรมที่จะช่วยพัฒนาปัจเจกบุคคลหรือรัฐ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในและนำไปสู่การเป็นปัจเจกบุคคลหรือรัฐที่ต้องการปฏิสัมพันธ์กับ "คนอื่น" เพื่อจะก่อร่างสร้างการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมโลกที่ดีกว่า สมบูรณ์กว่า

นักคิดในแนวคิดพลเมืองแห่งโลกมีทัศนะว่าปรากฏการณ์ที่สังคมนุษย์ซึ่งเคยห่างไกลด้วยระยะทางนับวันจะหดตัวเข้าใกล้กันขึ้นทุกที ควรทำให้เราเห็นว่าความเป็นประเทศ ความเป็นรัฐชาติ ความเป็นพลเมือง ความเป็นคนชาติ สัญชาติ แม้กระทั่งความเป็นชาติพันธุ์ ล้วนเป็นจินตนาการที่ควรต้องหลีกเลี่ยงให้กับจินตนาการที่ยิ่งใหญ่กว่า คือแนวคิดพลเมืองแห่งโลก เนื่องจากมโนทัศน์ชาติประเทศที่ขบเน้นชุมชนแห่งความเหมือนและหวาดระแวงความต่างเป็นปฏิปักษ์ต่อจริยธรรมความหลากหลายและความดีงามที่จะโน้มนำโลกไปสู่ภาวะสมบูรณ์หรือศานติสุข จึงไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้จัดการความหลากหลายที่ท่วมท้นตรงหน้าเรา (สุชาติดา 2554: 30-31)

ขณะที่ อานันท์ กาญจนพันธุ์ และชัยพงษ์ สำเนียง (2557) ได้ใช้มโนทัศน์เรื่อง “ความเป็นพลเมืองทางวัฒนธรรม” [cultural citizenship] ในงานศึกษาแรงงานข้ามชาติไทใหญ่ในภาคเหนือ ซึ่งพบว่า การที่แรงงานข้ามชาติไทใหญ่ได้อพยพเข้ามาสู่พื้นที่ของประเทศไทย ภายใต้สถานะของคนไร้รัฐ พวกเขาจึงมีสภาพเหมือนหนึ่งเป็นคนไร้ตัวตน ที่มักจะถูกมองข้ามความเป็นคน หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นมนุษย์ล่องหน เพราะมักจะถูกจัดให้เป็นเพียงทรัพยากรทางด้านเศรษฐกิจเท่านั้น จนทำให้พวกเขาไม่สามารถที่จะต่อรองกับรัฐ นายจ้าง หรือองค์กรต่างๆ ได้มากนัก แต่แทนที่พวกเขาจะยอมจำนนและถูกจองจำ อยู่แต่เพียงในพื้นที่ทางเศรษฐกิจเท่านั้น ชาวไทใหญ่เหล่านี้กลับพยายามดิ้นรนต่อสู้ในชีวิตประจำวัน ด้วยการสร้างพื้นที่ทางวัฒนธรรมขึ้นมา เพื่อให้พวกเขามีชีวิตวัฒนธรรม และสามารถอยู่รอดด้วยตนเอง ส่วนใหญ่พวกเขาจะอาศัยการที่เคยมีวัฒนธรรมร่วมใกล้เคียงกันในด้านประเพณีทางพระพุทธศาสนา และความเชื่อในเรื่องพระมหากษัตริย์ มาเป็นพื้นฐานในการสร้างตัวตน และปรับเปลี่ยนความเป็นพลเมือง เพื่อผ่านเข้าสู่การเป็นส่วนหนึ่งของรัฐไทย

พื้นที่ทางวัฒนธรรมในที่นี้มีนัยของพื้นที่ในการช่วงชิงความหมายต่างๆ ในโครงสร้างของความสัมพันธ์เชิงอำนาจในสังคม ที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์ (อภิญา เพ็ญพสุกุล 2546

อ้างใน อานันท์ กาญจนพันธุ์ และชัยพงษ์ สำเนียง 2557) ในความหมายของการนิยามการมีชีวิตและตัวตนอยู่ในสังคมด้วยตัวเอง ในฐานะที่เป็นพลเมือง เพราะเป็นพื้นฐานที่จะนำมาซึ่ง สิทธิ อำนาจ หรือโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรต่างๆ หากแรงงานข้ามชาติไทใหญ่ต้องตกอยู่ภายใต้การถูกนิยามให้มีสถานะเป็นเพียงคนไร้รัฐ ก็จะได้สถานะความเป็นพลเมืองตามไปด้วย ซึ่งจะถูกกีดกันออกจาก การเข้าถึงทรัพยากรเหล่านั้น ดังนั้นพื้นที่ทางวัฒนธรรมจึงมีส่วนอย่างสำคัญในการสร้างพื้นที่ให้ชาวไทใหญ่สามารถต่อรองความเป็นพลเมือง เพื่อผลักดันให้พวกเขาหลุดพ้นจากการยึดติดอยู่กับความหมายของความเป็นพลเมืองเชิงเดี่ยว (สมชาย ปรีชาศิลป์กุล 2554 อ้างใน อานันท์ กาญจนพันธุ์ และชัยพงษ์ สำเนียง 2557) เฉพาะทางการเมืองและกฎหมายที่ตายตัว และขับเคลื่อนไปสู่การสร้าง ความหมายของความเป็นพลเมืองเชิงซ้อนที่ยืดหยุ่นและหลากหลายมากขึ้น ซึ่งรวมทั้งความเป็นพลเมืองทางวัฒนธรรมด้วย

ส่วน เก่งกิจ กิติเรียงลาภ และ พชรพร เทพนาคชัย (2561) ได้เขียนบทความเรื่อง “แรงงานข้ามชาติในฐานะพลเมืองทางเศรษฐกิจ: อุปสรรคของการเข้าถึงสวัสดิการสังคมในพื้นที่แม่สอด” โดยนำมโนทัศน์เรื่อง “ความเป็นพลเมืองทางเศรษฐกิจ” [economic citizenship] มาใช้ในการศึกษาอุปสรรคการเข้าถึงสวัสดิการสังคมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่แม่สอด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ในพื้นที่แม่สอดมีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากที่อาศัยในประเทศไทยเป็นครอบครัว และสมาชิกครอบครัวไม่ได้เป็นแรงงานที่อยู่ในระบบค่าจ้าง ต่อให้อยู่ในระบบค่าจ้างก็อาจจะไม่มีสถานะทางกฎหมาย การไม่มีสถานะทางกฎหมายก็คือกลไกการขูดรีดและซ้ำเติมผลกระทบความเสี่ยงให้แก่แรงงาน ในกรณีที่สมาชิกครอบครัวบางคนมีสถานะที่ถูกกฎหมายแต่คนอื่นๆในครอบครัวไม่มีสถานะทางกฎหมายก็ทำให้สมาชิกเพียงคนเดียวของครอบครัวเป็นผู้แบกรับความเสี่ยงของคนอื่นๆในครอบครัวทั้งหมด ซึ่งเป็นการกระหน่ำซ้ำเติมสองชั้นให้แก่แรงงาน การอธิบายสวัสดิการแบบเน้นค่าจ้างอาจไม่ได้ครอบคลุมในพื้นที่แม่สอด เพราะฉะนั้น การตีความและนิยามคำว่า “สวัสดิการ” เสียใหม่โดยพิจารณาจากรูปแบบและลักษณะชีวิตจริงๆของแรงงานซึ่งเป็นมุมมองแบบล่างสู่บน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทดลองคิดใหม่เกี่ยวกับความหมายของ “พลเมือง” ที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ที่ไม่จำเป็นต้องเป็นพลเมืองทางกฎหมายเท่านั้น แต่รวมเอาความเป็นพลเมืองทางเศรษฐกิจเข้ามาด้วย ซึ่งมุมมองดังกล่าวน่าจะมีประโยชน์กว่าการมุ่งเน้นไปที่การควบคุมโดยรัฐแบบบนลงล่างซึ่งมักจะถูกผลักดันจากทัศนคติที่เน้นความมั่นคงและมองแรงงานข้ามชาติเป็นศัตรูและภาระทางเศรษฐกิจของประเทศไทยแต่เพียงด้านเดียว

ดังนั้น แนวคิดเรื่องความเป็นพลเมืองชั่วคราวทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมนี้ ผู้วิจัยจะนำมาอธิบายว่า ในฐานะที่เป็นคน “ต่างถิ่น/ต่างดาว” ที่มีอัตลักษณ์บางอย่างต่างจากคนในท้องถิ่น แต่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านั้นก็พยายามปรับตัวให้เข้ากับคนท้องถิ่นผ่านมิติทางวัฒนธรรมที่แสดงถึงความเป็นพวกเดียวกันกับผู้คนในท้องถิ่น โดยเฉพาะในด้านปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับพิธีกรรมความเชื่อทางพุทธศาสนา โดยการเข้าวัด สวดมนต์ ทำบุญและจัดงานบุญประเพณีทางพุทธร่วมกับ

ชุมชนอย่างไม่เคอะเขิน จนกลายเป็นกลุ่มอุปถัมภ์ปัจจัยที่สำคัญของวัดในชุมชนไป ทำให้คนท้องถิ่นยอมรับว่าเป็นพวกเดียวกัน (คนพุทธเหมือนกัน) แม้จะต่างภาษาและวัฒนธรรมบางอย่างก็ตาม ขณะเดียวกันในฐานะที่เป็น “แรงงานข้ามชาติ” ที่เข้ามาทำงานตามบันทึกความเข้าใจความร่วมมือด้านการจ้างงาน (memorandum of understanding - MOU) ระหว่างประเทศไทยกับเมียนมา พวกเขาก็ได้ได้รับ “สิทธิ” บางอย่าง เช่นเดียวกับที่ “พลเมืองไทย” ได้รับ ฉะนั้นความเป็น “แรงงานข้ามชาติ” ของพวกเขาจึงถือเป็น “พลเมืองทางเศรษฐกิจ” ของไทยด้วยเช่นกัน

แนวคิดสุดท้ายก็คือแนวคิดการกลายเป็นพื้นที่ชายแดนของชุมชนที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติ [the Border-Becoming of the Far-From-The-Nation State Border Area] เป็นแนวคิดที่คณะผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นจากแนวคิดเรื่องความเป็นพรมแดน/ชายแดนที่ถูกตีความใหม่ผ่านวิธีคิดของแผนที่แบบใหม่ ที่มองว่าพรมแดน/ชายแดนไม่จำเป็นต้องเป็นพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่ต่อเนื่อง หากแต่เหลื่อมซ้อนและเต็มไปด้วยรอยปริแตก (rupture) ในขณะเดียวกัน รัฐชาติก็ถูกแปรสภาพให้กลายเป็นเพียงกลจักรหนึ่งทางการค้าของโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่ซึ่งรัฐไม่ได้ผูกติดกับพื้นที่ หรืออาณาเขตอีกต่อไป (deterritorialized state) และพรมแดนได้กลายเป็นพื้นที่ที่ทะลุผ่านได้ (porous) จะมีก็ไม่ได้ไม่มีก็ไม่เสียหายอะไร (ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี 2546) ฉะนั้น ในแวดวงนักมานุษยวิทยานั้น จึงให้ความสนใจกับความยืดหยุ่นของ “พรมแดน/ชายแดน” ว่าถูกปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ ตามบริบททางสังคม การเมือง และวัฒนธรรม (ปฤษฎา รัตนพลฤกษ์ 2546)

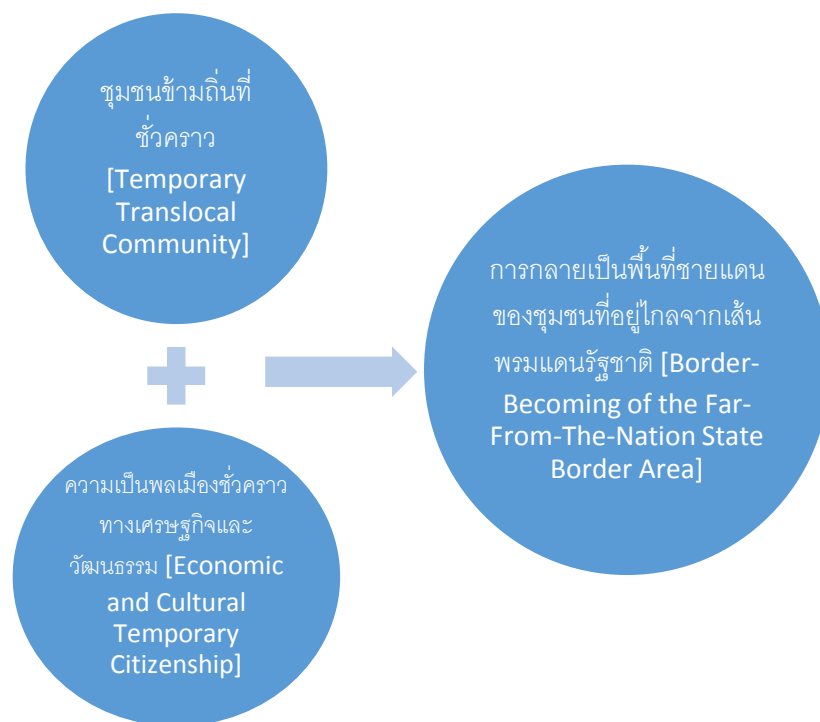
การทำงานวิจัยชิ้นนี้นำเอาแนวคิดทั้ง 3 แนวคิดดังกล่าวมาอธิบายรวมกัน จึงย่อมจะทำให้เราเข้าใจเรื่องราวปฏิสัมพันธ์ของชุมชนที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าได้ดียิ่งขึ้น

1.7. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิดทั้ง 3 แนวคิดข้างต้น สามารถนำมาอธิบายภายใต้กรอบแนวคิดได้ดังนี้ การที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าได้เข้ามาอาศัยในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีที่ไม่ใช่บ้านเกิดเมืองนอน ทำให้พวกเขาจำเป็นต้องสร้าง “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” ขึ้นเพื่อเป็นพื้นที่ใหม่ทางสังคมและวัฒนธรรมสำหรับพวกเขาในการแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ของกลุ่ม แม้จะเป็นเพียงการปรับเปลี่ยนพื้นที่ทางกายภาพให้เป็น “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” ก็ตาม นอกจากนี้ในฐานะที่เป็นคน “ต่างถิ่น/ต่างดาว” ที่มีอัตลักษณ์บางอย่างต่างจากคนในท้องถิ่น แต่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านั้นก็พยายามปรับตัวให้เข้ากับคนท้องถิ่นผ่านมิติทางวัฒนธรรมที่แสดงถึงความเป็นพวกเดียวกันกับผู้คนในท้องถิ่น โดยเฉพาะในด้านปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับพิธีกรรมความเชื่อทางพุทธศาสนา โดยการเข้าวัด สวดมนต์ ทำบุญและจัดงานบุญประเพณีทางพุทธร่วมกับชุมชนอย่างไม่เคอะเขิน จนกลายเป็นกลุ่มอุปถัมภ์ปัจจัยที่สำคัญของวัดในชุมชนไป ทำให้คนท้องถิ่นยอมรับว่าเป็นพวกเดียวกัน (คนพุทธ

เหมือนกัน) แม้จะต่างภาษาและวัฒนธรรมบางอย่างก็ตาม ขณะเดียวกันในฐานะที่เป็น “แรงงานข้ามชาติ” ที่เข้ามาทำงานตามบันทึกความเข้าใจความร่วมมือด้านการจ้างงาน (memorandum of understanding - MOU) ระหว่างประเทศไทยกับเมียนมา พวกเขาที่ได้รับ “สิทธิ” บางอย่าง เช่นเดียวกับที่ “พลเมืองไทย” ได้รับ ฉะนั้นความเป็น “แรงงานข้ามชาติ” ของพวกเขาจึงถือเป็น “พลเมืองทางเศรษฐกิจ” ของไทยด้วยเช่นกัน

ดังนั้น การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านับพันคนในพื้นที่ซึ่งแม้จะอยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติ แต่ก็ได้ทำให้พื้นที่หรือชุมชนที่แรงงานเหล่านี้พักอาศัยอยู่ ปรับเปลี่ยนภูมิทัศน์ทั้งทางกายภาพและทางสังคมให้มีลักษณะบางส่วนใกล้เคียงกับพื้นที่ชายแดนไทย-พม่า เช่น การเกิดขึ้นของชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานพม่า การแต่งกายด้วยชุดพื้นเมืองพม่า การเกิดขึ้นของร้านค้าที่ขายสินค้าอุปโภคบริโภคสำหรับคนพม่าโดยเฉพาะ เช่น หมาก พลุ ปลาแห้ง (ทะเล) แป้งทานาคา เป็นต้น และความเป็นพลเมืองชั่วคราวทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรม ทำให้พื้นที่ดังกล่าวกลายเป็นพื้นที่ชายแดนของชุมชนที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติ



กรอบแนวคิดในการศึกษาชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ากับการกลายเป็นชายแดนของชุมชนที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติในจังหวัดอุบลราชธานี

1.8. ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีงานศึกษาหลายชิ้นที่ทำการศึกษาร่างงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในประเทศไทย ดังจะขอ ยกตัวอย่างมาดังต่อไปนี้

อดิศร เกิดมงคล (2555) ได้ทำการศึกษาร่างงานข้ามชาติชาวปะโอจากพม่าใน กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ ประการที่หนึ่ง เพื่อศึกษาวิถีชีวิตและปฏิสัมพันธ์ ของแรงงานข้ามชาติกับกฎหมาย ระเบียบ อำนาจ และผู้คนต่างๆ ในสังคมไทย ซึ่งส่งผลถึงผลกระทบ ของการเกิดขึ้นมีต่อการดำรงชีวิต การปรับตัวของแรงงานข้ามชาติชาวปะโอจากพม่าในสังคมไทย ประการที่สอง เพื่อศึกษารูปแบบของปฏิสัมพันธ์และปฏิบัติการของแรงงานข้ามชาติชาวปะโอต่อรัฐ ไทย และอำนาจในรูปแบบอื่นๆ ที่มีลักษณะของการควบคุม การกดขี่ และต่อรองในชีวิตประจำวัน

ผลการศึกษาพบว่า เมื่อแรงงานข้ามชาติชาวปะโอได้เดินทางข้ามพรมแดนมาเป็นแรงงานข้าม ชาติในประเทศไทย พวกเขาและเธอเหล่านั้นได้สร้างพื้นที่ในทางสังคมเพื่อจะช่วยให้สามารถปรับตัว และสร้างอัตลักษณ์ของตนเองในฐานะคนข้ามพรมแดนเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ขณะเดียวกันก็ จะต้องรักษาสายสัมพันธ์ของตนเองกับบ้านเกิด จึงทำให้เกิดการสร้างชุมชนของคนข้ามชาติหรือ แรงงานข้ามชาติ ซึ่งลักษณะของชุมชนข้ามพรมแดนของแรงงานข้ามชาติชาวปะโอใน กรุงเทพมหานครเป็นชุมชนที่ถูกสร้างขึ้นโดยแรงงานข้ามชาติชาวปะโอ โดยยึดโยงกันด้วยลักษณะ ความสัมพันธ์อย่างน้อยใน 3 ลักษณะ ได้แก่ชุมชนที่เกิดจากสายสัมพันธ์เชิงเครือญาติหรือกลุ่มเพื่อน ชุมชนในลักษณะที่สอง คือ ชุมชนที่ยึดโยงกันด้วยลักษณะทางชาติพันธุ์ ชุมชนในลักษณะที่สาม คือ ชุมชนที่ยึดโยงกันด้วยประสบการณ์ความเป็นแรงงานข้ามชาติ ชุมชนเหล่านี้จะเป็นส่วนหนึ่งของการ ดำเนินชีวิตภายใต้ความไม่คุ้นเคย ความแปลกแยก รวมถึงการเป็นชุมชนที่ช่วยเอื้ออำนวยให้แรงงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมใหม่ให้ได้ง่ายขึ้น

ขณะเดียวกันชีวิตของแรงงานข้ามชาติชาวปะโอในประเทศไทย ก็ต้องเผชิญกับอุปสรรค ปัญหา ทั้งเรื่องความเป็นอยู่ การทำงาน และอยู่ท่ามกลางการเฝ้าระวัง หรือเข้ามาจัดการชีวิต โดยรัฐไทยผ่านกลไกอำนาจของรัฐที่ใช้การดูแล สอดส่อง เฝ้าระวัง ตรวจสอบและควบคุมแรงงานข้าม ชาติ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนด คัดกรอง หรือแยกแยะกลุ่มแรงงานข้ามชาติด้วยการขึ้นทะเบียนหรือ การออกบัตร ควบคุมให้อยู่ในเฉพาะพื้นที่ที่ขออนุญาตทำงาน รวมทั้งให้นายจ้างเข้ามาควบคุมจัดการ โดยกำหนดเงื่อนไขในการย้ายงาน หรือแม้แต่การเข้าไปจัดการ ตรวจสอบ แยกแยะ คัดกรองแรงงาน ข้ามชาติว่าจะต้องมีสุขภาพดีเพื่อจะก่อให้เกิดผลิตภาพที่ดีในฐานะแรงงานในประเทศไทย ผ่านการ ตรวจสอบสุขภาพ ผ่านกลไกการควบคุมของรัฐใน 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การควบคุมจัดการโดย ใช้อำนาจและกลไกหลักของรัฐ ยุทธศาสตร์การควบคุมผ่านกระบวนการจ้างงาน และยุทธศาสตร์การ สร้างอุดมการณ์และกลไกการเฝ้าระวังแรงงานข้ามชาติให้แก่ประชาชนไทย

อย่างไรก็ดี ภายใต้พื้นที่ชุมชนข้ามพรมแดนของแรงงานข้ามชาติชาวปะโอที่อยู่ท่ามกลางของ ความพยายามควบคุมและจัดการของรัฐไทย แรงงานข้ามชาติชาวปะโอก็ได้อาศัยช่องว่างของกลไก

การควบคุมโดยรัฐ เป็นช่องทางให้พวกเขาแทรกสอดตัวเองเข้าไปในช่องว่างดังกล่าวเพื่อต่อรองกับอำนาจรัฐที่จะเข้ามาควบคุมจัดการ และทำให้เห็นถึงวงจรหรือเครือข่ายของความสัมพันธ์เชิงอำนาจในรูปแบบต่างๆ ได้ชัดเจนมากขึ้น เช่น การใช้การพักผ่อนในวันหยุด การขอปึงเพื่อปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่มีลักษณะการควบคุมให้เปลี่ยนไปเป็นภาวะปกติ หรือหลุดพ้นจากการถูกควบคุมจับจ้อง ทำให้เราสามารถจะมองเห็นถึงภาวะการเป็นผู้กระทำการ (agency) ของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นสิ่งที่ เดอ เซอร์โท (Michel de Certeau) เห็นว่าจะเป็นวิธีการที่พิจารณาความสัมพันธ์เชิงอำนาจ โดยผ่านวิธีการที่ฝ่ายที่อ่อนแอหรือถูกครอบงำใช้จังหวะเวลาและโอกาสที่มีอยู่ฉวยประโยชน์จากฝ่ายที่มีอำนาจเหนือกว่า เขาเห็นว่า การดำเนินชีวิตประจำวันเป็นเรื่องของการแย่งชิงและต่อรองความสัมพันธ์ของอำนาจ ระหว่าง “ผู้กำหนด” กับ “ผู้ใช้” ไม่ใช่ความสัมพันธ์ทางเดียว แต่เป็นวงจรของอำนาจที่หมุนเวียนอย่างไม่สิ้นสุดในชีวิตประจำวัน

มาลี เจษฎาลักษณ์ (2558) ได้ทำการศึกษากระบวนการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กรณีศึกษา : อุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทานการผลิตอาหารทะเลแปรรูป จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเลือกเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทานการผลิตอาหารทะเลแปรรูป จังหวัดสมุทรสาคร มีสาเหตุมาจากสถานการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศพม่า ที่เกิดจากการบังคับใช้กฎระเบียบและนโยบายของรัฐบาลทหาร ทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ารู้สึกไม่เป็นประชาธิปไตย สภาพเศรษฐกิจซึ่งพบว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดที่ทำให้แรงงานต่างด้าวตัดสินใจเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยเพื่อมาทำงาน อันเนื่องมาจากเศรษฐกิจไม่ดี ไม่ค่อยมีงานให้ทำ หรือหากมีก็จะมีย่อยส่งผลให้ประชาชนแย่งงานกันทำ รายได้หลักส่วนใหญ่มาจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม (ทำนา) ที่ไม่สามารถคาดการณ์ปริมาณผลผลิตและรายได้ที่แน่นอน สภาพสังคมที่ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ไม่มีอาชีพให้เลือกมากนัก มีปริมาณการจ้างงานน้อย หรือที่มีการจ้างงานก็ได้รับค่าจ้างน้อย ทำให้มีรายได้ไม่พอเลี้ยงชีพและเลี้ยงครอบครัว ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้แรงงานต่างด้าวตัดสินใจตัดสินใจเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยเพื่อหางานทำ หารายได้ เพื่อมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และได้เข้าสู่การทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร การเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยและการเดินทางเข้าสู่จังหวัดสมุทรสาครนั้น พบว่าแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเข้ามาด้วยการชักชวนของเพื่อน ญาติ พี่น้องจำนวนมากที่สุด และรองลงมาคือ การชักชวนจากนายหน้าจัดหาแรงงาน การเดินทางเข้ามาด้วยตนเองมีจำนวนน้อยที่สุด เนื่องจากไม่มีบุคคลที่รู้จัก เมื่อเข้ามาแล้วไม่รู้ว่าจะไปทำงานที่ไหนและจะติดต่อใครอย่างไร ช่องทางการเข้าสู่ประเทศไทยใช้วิธีผ่านช่องทางอำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก และอำเภอเมือง จังหวัดระนอง และมีทั้งเข้ามาแบบถูกกฎหมายและหลบหนีเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย

บางส่วนนายจ้างนำเข้าแรงงานแบบบันทึกข้อตกลง (MoU) โดยดำเนินการผ่านบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตซึ่งมีหนังสือแต่งตั้ง (Power of Attorney) จากประเทศต้นทาง

สุมาลี แซ่ว่อง (2549) ได้ทำการศึกษาการย้ายถิ่นของแรงงานพม่า และผลกระทบต่อการพัฒนาในพื้นที่เขตเทศบาลเมืองแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า การย้ายถิ่นของแรงงานพม่าที่เข้ามาอาศัยและทำงานในเขตเทศบาลเมืองแม่สอด มีสาเหตุหลักมาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ และมีความขัดแย้งภายในประเทศพม่า ทำให้ประชาชนไม่มีที่ดินทำกิน รายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ และมีสภาพความเป็นอยู่ที่ยากลำบาก ประกอบกับประเทศไทยมีภาวะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า ทั้งในด้านรายได้ ค่าจ้าง โอกาสหารายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้แรงงานพม่าอพยพย้ายถิ่นเข้ามาทำงานเพื่อหาโอกาสที่ดีกว่าให้กับตัวเองและครอบครัว การย้ายถิ่นของแรงงานพม่ามีทั้งการข้ามพรมแดนโดยเดินข้ามช่องทางสะพานมิตรภาพไทย-พม่า ข้ามทางท่าเรือตามจุดผ่อนปรนต่างๆ และช่องทางตามริมฝั่งแม่น้ำเมย หลังจากนั้นแรงงานพม่าก็จะเข้ามาทำงานอยู่ในสถานประกอบการต่างๆ ในเขตเทศบาลเมืองแม่สอด ที่มีความต้องการจ้างแรงงานพม่า

การย้ายถิ่นของแรงงานพม่า ได้ส่งผลกระทบต่อชุมชนเทศบาลเมืองแม่สอด ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดการขยายตัวทั้งในระดับประเทศ และระดับชุมชน เนื่องจากแรงงานพม่าเข้ามาตอบสนองความต้องการแรงงานจากการลงทุนที่เพิ่มมากขึ้น แรงงานพม่าเหล่านี้มีค่าแรงต่ำ ทำให้สามารถลดต้นทุนการผลิตลงได้ ส่วนผลกระทบด้านสังคมและวัฒนธรรม พบว่าในแง่ที่พม่าอาศัยส่วนใหญ่ นายจ้างเป็นผู้จัดที่พักอาศัยให้ในที่ทำงาน มีลักษณะเป็นห้องแถว โดยอาศัยอยู่ร่วมกับเพื่อนและครอบครัวของตน และไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่พักของตนเอง ในแง่ความมั่นคงปลอดภัย อาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานพม่าส่วนใหญ่เป็นแรงงานผิดกฎหมาย ยากต่อการติดตามจับกุม ทำให้ผลการจับกุมน้อย ส่งผลให้คนไทยรู้สึกหวาดกลัวต่ออาชญากรรมที่เกิดขึ้นจากแรงงานพม่า และต้องการให้มีการจับกุมแรงงานพม่าผิดกฎหมายเหล่านี้ในแง่สาธารณสุข ทำให้เกิดปัญหาการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ มากกว่าเดิม โดยเฉพาะโรคที่ไม่พบในประเทศไทยมาเป็นเวลานาน เมื่อแรงงานพม่าเจ็บป่วยก็จะใช้บริการรักษาจากโรงพยาบาล แต่เมื่อเทียบกับคนไทยแล้ว พบว่ายังมีจำนวนน้อยกว่าคนไทย แต่ก็ส่งผลกระทบต่อปริมาณรายรับ รายจ่ายของโรงพยาบาลที่มีอยู่อย่างจำกัด ในแง่ศาสนา พบว่าส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และมีการรวมตัวในการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ในแง่ภาษาและอาหาร พบว่ายังคงสื่อสารกันด้วยภาษาพม่า และบริโภคอาหารที่ประกอบในแบบของพม่า ในแง่การปรับตัว พบว่าแรงงานพม่ามีการปรับตัวทางด้านภาษา คือมีการเรียนรู้ที่จะสื่อสารด้วยภาษาไทย รวมทั้งเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัย เช่น โทรศัพท์มือถือ

ณัฐชวัล โภคาพานิชวงศ์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การเชื่อมต่อ (ข้าม) ถิ่นที่: ปฏิสัมพันธ์ของผู้คนบนเมืองชายแดนกับการต่อรองความหมายผ่านพื้นที่/ชุมชนทางศาสนาของผู้อพยพข้ามพรมแดนชาวพม่าในจังหวัดระนอง” ผลการศึกษาพบว่า ในช่วงตั้งแต่ปลายศตวรรษ 2490 เมื่อรัฐไทย

ดำเนินนโยบายชาตินิยม มีการออกกฎหมายควบคุมพลเมืองและการเดินทางข้ามแดนของผู้คนในพื้นที่อย่างเข้มงวด การดำรงอยู่อย่างผสมผสานเป็นเนื้อเดียวของผู้คนหลากหลายที่เคยเป็นมาเริ่มได้รับผลกระทบ ส่งผลให้ “ความเป็นพม่า” ที่ก่อนหน้านี้ถูกรับรู้ในฐานะส่วนหนึ่งของชุมชนเมืองระนอง ค่อยๆ แปรเปลี่ยนไปเป็นความแปลกแยก ในเวลาเดียวกัน ความเป็นจีนได้ถูกนำกลับมาฟื้นฟูสถาปนาขึ้นใหม่โดยกลุ่มชนชั้นนำที่แสดงออกผ่านกระบวนการทางวัฒนธรรม (cultural representation) ในพื้นที่

นอกจากนี้ ท่ามกลางเงื่อนไขสภาวะแวดล้อมอันจำกัด แรงงานอพยพจากประเทศเมียนมาซึ่งถูกมองจากสังคมท้องถิ่นในฐานะ “คนอื่นผู้แปลกแยก” ได้ปรับตัว/ต่อรองด้วยการก่อรูปความเป็นชุมชน/สังคมข้ามถิ่นที่ขึ้นมาโดยผ่านปฏิบัติการทางวัฒนธรรมบนพื้นที่ทางศาสนา ได้แก่ การจัดกิจกรรมและพิธีกรรมทางศาสนา การก่อสร้างพระเจดีย์ศิลปะพม่า การจัดการเรียนการสอนแก่เด็กลูกหลานตามวิถีวัฒนธรรมของตนเอง ไปจนถึงการจัดสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์โดยผ่านเครือข่ายทางศาสนา การต่อรองในเชิงสัญลักษณ์ดังกล่าวดำเนินไปท่ามกลางวิวาทะระหว่างคนท้องถิ่นกับผู้อพยพที่มีต่อ “ความเป็นพม่า” เพื่อที่จะธำรงรักษาช่วงชั้นทางสังคมระหว่างกัน นอกจากนี้มีแนวโน้มว่า ปฏิบัติการทางวัฒนธรรมดังกล่าวมักถูกอธิบายและจัดการจากผู้มีอำนาจของภาครัฐและคนท้องถิ่นบางส่วนอย่างหวาดระแวง และละเลยต่อความละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรมในฐานะภัยคุกคามของชาติและท้องถิ่น

วิลาสินี โสภากุล (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ชุมชนข้ามถิ่น: การข้ามท้องถิ่นและการก่อร่างทางอัตลักษณ์ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดขอนแก่น ภายใต้บริบทของอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง” โดยมีวัตถุประสงค์ 4 ประการคือ (1) ศึกษาถึงการอพยพและเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเมืองขอนแก่น (2) ศึกษาถึงการก่อตัวของชุมชนข้ามถิ่นและการเชื่อมต่อกับพื้นที่มาตุภูมิในพื้นที่ใหม่ of ชุมชนข้ามถิ่นในเมืองขอนแก่น (3) ศึกษาถึงปฏิบัติการสร้างพื้นที่ผ่านกระบวนการข้ามท้องถิ่นในพื้นที่ชุมชน และ (4) ศึกษาบริบทของท้องถิ่นใหม่ที่ส่งผลต่อการสร้างชุมชนท้องถิ่น

ผลการศึกษาพบว่า พัฒนาการของจังหวัดขอนแก่นมีผลต่อการดึงดูดแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาในพื้นที่ จากการเป็นพื้นที่แห่งแสงและเป็นแหล่งปฏิบัติการของวาทกรรมหลายชุดที่เป็นภัยต่อความมั่นคง และเป็นพื้นที่ยากจนในอดีต ได้ผลักดันอีสานให้อพยพออกจากพื้นที่บ้านเกิดเมืองนอนไปหางานทำยังถิ่นอื่น อย่างไรก็ตาม อีสานได้ทลายปราคการดังกล่าวโดยนำตนเองไปผูกโยงกับการเชื่อมต่อกับประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง และพยายามสร้างตนเองให้เป็นศูนย์กลางในอนุภูมิภาคนี้ การพัฒนาดังกล่าวทำให้อีสานได้เปลี่ยนโฉมหน้าไปจากเดิม ความเจริญเติบโตของอีสาน โดยเฉพาะในขอนแก่น ทำให้มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก อีสานใหม่จึงได้กลายเป็นพื้นที่ปลายทางของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า ที่พบว่ามีจำนวนมากที่สุดในจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในจังหวัดขอนแก่น

การอพยพของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาทำงานในจังหวัดขอนแก่น เริ่มใน พ.ศ. 2547 ซึ่งพบว่าเข้ามาผ่าน 4 ช่องทางด้วยกันคือ (1) อพยพเข้ามาผ่านนายหน้าอย่างผิดกฎหมาย (2) อพยพเข้ามาผ่านจุดรับสมัครของบริษัทที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก (3) อพยพผ่านการชักชวนจากญาติพี่น้องที่ทำงานมาก่อน (4) อพยพเข้ามาผ่านกระบวนการ MOU

การอพยพเข้ามาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเป็นจำนวนมาก ส่งผลถึงการก่อตัวของชุมชนข้ามถิ่นที่ โดยทางนายทุนได้สร้างแหล่งพักพิง ใน พ.ศ. 2550 หลังจากมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเพิ่มขึ้น ชุมชนข้ามถิ่นนั้นมีลักษณะเหมือนที่บ้านเกิด ยังมีการเชื่อมต่อกับบ้านเกิดอย่างสม่ำเสมอผ่านการส่งเงินกลับบ้าน และการเดินทางกลับบ้าน แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าใช้อัตลักษณ์เดิมที่เคยเป็นเมื่อครั้งอยู่บ้านเกิดมาปฏิบัติในบริบทใหม่ อัตลักษณ์จึงเป็นทั้งสิ่งที่ก่อให้เกิดการผลิตและเป็นผลผลิตของชุมชนข้ามถิ่นในพื้นที่ใหม่ ด้วยอาศัยปฏิบัติการในการสร้างพื้นที่ชุมชนข้ามถิ่นขึ้นมาทั้งในมิติทางวัฒนธรรมและมิติทางเศรษฐกิจ ผ่านการลักทอด้วยเครือข่ายทางสังคมและพื้นที่อันหลากหลายที่ไม่ใช่แค่เพียงต้นทางและปลายทางเท่านั้น แต่รวมถึง “พื้นที่ระหว่างทาง” ซึ่งเป็นพื้นที่ที่อยู่ตรงกลางระหว่างต้นทางและปลายทางได้มีความสำคัญ ในการเป็นพื้นที่เชื่อมต่อให้สองพื้นที่นี้ใกล้ชิดกันมากขึ้นด้วย นอกจากชุมชนข้ามถิ่นจะถูกสร้างขึ้นผ่านจินตกรรมความเป็นกลุ่มก้อนของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเพื่อนำเสนอว่าพวกเขาเป็นใคร มาจากไหนแล้ว การมีสายสัมพันธ์กับคนท้องถิ่นจากปลายทางยังเป็นการเปิดพื้นที่ให้ความเป็นท้องถิ่นขยายกว้างออกไปในพื้นที่ใหม่ด้วย กระบวนการสร้างชุมชนข้ามถิ่นจึงนับเป็นการก่อร่างทางอัตลักษณ์ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ยังดำรงอยู่ต่อไปเรื่อย ๆ ไม่มีจุดสิ้นสุดที่ต้องอาศัยทั้งพื้นที่ อัตลักษณ์ เครือข่าย และความเป็นท้องถิ่นร่วมกัน

สุตารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และ นรินทร์ สังข์รักษา (2560) ได้ทำการศึกษารูปแบบวิถีชีวิตของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในพื้นที่เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาวิถีชีวิตของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม ในพื้นที่เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความรู้ เจตคติและการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ในพื้นที่เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อวิเคราะห์รูปแบบวิถีชีวิตแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในพื้นที่เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ชนิดวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา (Ethnography) กลุ่มเป้าหมายคือแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาจำนวน 9 คน กำหนดเกณฑ์การเลือกใช้การเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ร่วมกับการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีอุปนัย (Inductive Approach)

ผลวิจัยพบว่า 1) วิถีชีวิตของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรมก่อนเข้ามาอาศัยและทำงานในประเทศไทยได้แก่ ลักษณะด้านเศรษฐกิจรายได้ไม่

เพียงพอต่อการใช้จ่ายต้องประหยัดค่าใช้จ่าย หางานทำยาก และค่าแรงต่างลักษณะด้านสังคม อาศัยอยู่เป็นครอบครัวอยู่กับญาติพี่น้องซึ่งสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปจะอยู่เป็นหมู่บ้าน ลักษณะด้านวัฒนธรรมการบริโภคจะปลูกผักทำสวนและบางครอบครัวซื้อสิ่งของอุปโภคบริโภคก็จะเดินทางมาซื้อที่ตลาดและความเชื่อที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษจะเป็นในเรื่องของการนับถือผีบรรพบุรุษและนับถือหมอผีซึ่งเป็นหมอผีประจำหมู่บ้าน ขนบธรรมเนียมประเพณีนับถือศาสนาพุทธนิกายเถรวาท หลักคำสอนวิถีชีวิตของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา หลังเข้ามาอาศัยและทำงานในประเทศไทย ได้แก่ ลักษณะด้านเศรษฐกิจมีความพอใจกับงานที่ทำแต่ต้องมีความอดทนในงานที่ทำเพราะต้องทำงานหนัก การทำงานในประเทศไทยดีกว่าทำงานที่เคยทำอยู่เป็นอย่างมาก ลักษณะด้านสังคม มีที่พักโดยอาศัยอยู่ที่บ้านของนายจ้าง มีการติดต่อกับเพื่อน ๆ พ่อแม่ และญาติพี่น้องทางบ้านที่สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา รายได้จากการทำงานและเหลือเก็บได้มีการส่งเงินให้กับพ่อแม่ ครอบครัวหรือญาติพี่น้อง ลักษณะด้านวัฒนธรรมการบริโภคเรื่องการรับประทานอาหารโดยส่วนใหญ่จะซื้ออาหารสดมาปรุงอาหารกินเอง เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย 2) แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา มีความรู้ เจตคติ การปฏิบัติตัวด้านสุขภาพเมื่อมีอาการเจ็บป่วยมีการใช้บัตรสุขภาพ มีการรักษาในสถานบริการของรัฐหรือของเอกชนและเมื่อมีการตั้งครรภ์มีการดูแลตนเองดูแลการตั้งครรภ์ระหว่างคลอดและหลังคลอด มีความสนใจเข้าใจที่จะฝากครรภ์กับสถานบริการของรัฐมีความต้องการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดูแลแต่มีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของการสื่อสาร และมีการปฏิบัติไม่เท่าเทียมในการรับบริการสุขภาพกับคนไทยโดยทั่วไปซึ่งเป็นการเป็นการทำให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงชีวิตความเป็นอยู่ความต้องการด้านสุขภาพ อีกทั้งยังเป็นแนวทางให้ภาครัฐวางแผนนโยบาย 3) รูปแบบนี้สามารถพัฒนาในกระบวนการพัฒนาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาและชาติพันธุ์อื่น ๆ ตามหลักการปรับแนวทางการจัดการให้รองรับการเปลี่ยนนโยบายทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชนด้านมาตรการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาในประเทศไทย ด้านการจัดระเบียบการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวโดยจะต้องสร้างแบบแผนใหม่ที่เป็นรูปแบบในลักษณะที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงในเรื่องกฎหมาย ข้อบังคับเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาและแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาและแรงงานต่างด้าวในชาติพันธุ์อื่น ๆ

1.9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- (1) ทราบถึงการก่อตัวของชุมชนข้ามถิ่นที่ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดน
- (2) ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของชุมชนภายหลังจากการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในชุมชน

(3) ได้แนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติตามกรอบ MOU ของหน่วยงานภาครัฐของไทย และบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ให้ “ชุมชน” กับ “แรงงานข้ามชาติ” อยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล

1.10. ความเป็นไปได้ของการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

ระดับนโยบาย: หน่วยงานภาครัฐของไทยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติตามกรอบ MOU สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในหน่วยงานของตน

ระดับการปฏิบัติ: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำผลของงานวิจัยนี้ไปใช้ในการวางแผนกำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์ด้านสังคมวัฒนธรรม ในแง่ของโครงการหรือกิจกรรม เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างชุมชนท้องถิ่นกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า

1.11. ความเป็นไปได้ของการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย

องค์ความรู้และประสบการณ์วิจัยนี้จะประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย หรือดำเนินโครงการพัฒนา ในจังหวัดแห่งอื่นๆ ที่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในประเทศไทย

1.12. ข้อตกลงเบื้องต้น

คำว่า “Myanmar” ได้ถูกเขียนด้วยภาษาไทย 2 แบบคือ “เมียนมา” และ “เมียนมาร์” ซึ่งสำนักงานราชบัณฑิตยสภา (เดิมคือ ราชบัณฑิตยสถาน) ได้ออกประกาศการเขียนทับศัพท์ด้วยอักษรไทยว่า “เมียนมา” และคณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมชื่อภูมิศาสตร์สากล สำนักงานราชบัณฑิตยสภา ได้กำหนดให้เรียกชื่อประเทศ The Republic of the Union of Myanmar อย่างเป็นทางการได้ 2 ชื่อคือ “สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา” และ “สาธารณรัฐแห่งสหภาพพม่า” และเรียกโดยทั่วไปได้ 2 ชื่อเช่นกันคือ “เมียนมา” และ “พม่า” ดังนั้นในงานวิจัยชิ้นนี้จะเรียกชื่อประเทศว่า “สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา” และเรียกแรงงานข้ามชาติที่ศึกษาครั้งนี้ว่า “แรงงานข้ามชาติ MOU สัญชาติพม่า” “แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า” “แรงงานชาวพม่า” หรือ “พม่า” ตามแต่บริบทที่จะกล่าวถึง

1.13. การนำเสนอในบทต่างๆ ของรายงานวิจัย

การนำเสนอผลการศึกษาในรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์นี้ แยกเป็น 6 ด้วยกันคือ **บทที่ 1 บทนำ** ซึ่งจะประกอบไปด้วยประเด็นย่อยๆ 12 ประเด็นด้วยกันคือ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา คำถามในการวิจัย วัตถุประสงค์ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย แนวคิดที่ใช้ในการศึกษา กรอบแนวคิดการวิจัย ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประโยชน์ที่

คาดว่าจะได้รับ ความเป็นไปได้ของการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ ความเป็นไปได้ของการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย ข้อตกลงเบื้องต้น **บทที่ 2 โลกาวัดน์ การพัฒนา แรงงานข้ามชาติ กับ การกลายเป็นจุดหมายปลายทางของแรงงานข้ามชาติของจังหวัดอุบลราชธานี** เป็นการนำเสนอเนื้อหาใน 4 ประเด็นหลักคือ โลกาวัดน์ การพัฒนา กับแรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ไทย ในฐานะจุดหมายปลายทางของแรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง แรงงานข้ามชาติในไทย: จาก กรุงเทพฯ และปริมณฑลไปทั่วแคว้นแดนสยาม และ อุบลราชธานี: จากจังหวัดตะวันออกสุดของ สยามสู่ชุมชนปลายทางของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ส่วนบทที่ 3 – 5 นั้น เป็นการนำเสนอผล การศึกษาพร้อมทั้งอภิปรายผลการศึกษาปรากฏการณ์ชุมชนข้ามถิ่นแรงงานข้ามชาติ กล่าวคือ **บทที่ 3 ชุมชนข้ามถิ่นแรงงานข้ามชาติ: ภูมิหลัง การก่อเกิด วิถีชีวิต และการปรับตัว** เนื้อหาในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 โดยมี 5 ประเด็นหลักคือ กระบวนการ เข้าสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติ MOU สัญชาติพม่าในจังหวัดอุบลราชธานี ภูมิหลังและเส้นทางการเข้า มาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดอุบลราชธานี การก่อตัวของชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของ แรงงานข้ามชาติในพื้นที่ที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติ วิถีชีวิตและการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติ ในพื้นที่ที่ศึกษา และกรณีศึกษา “โกชายหรือกล้วย”: ล่ามพม่าประจำบริษัท **บทที่ 4 ณ ชุมชน ปลายทางของแรงงานข้ามชาติ: การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว** เนื้อหาในบทนี้เป็นการนำเสนอ ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยมี 5 ประเด็นหลักคือ บริบทชุมชนปลายทางของ แรงงานข้ามชาติ การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของชุมชนปลายทาง การเกิดขึ้นและขยายตัวของ ร้านค้าปลีกหรือร้านขายของชำในชุมชน การเกิดขึ้นของตลาดชุมชนข้างโรงงาน และธุรกิจรถรับจ้าง **บทที่ 5 รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน และแรงงาน: ทักษะและมุมมองต่อแนวทางการ บริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ MOU ณ ชุมชนปลายทาง** เนื้อหาในบทนี้เป็นการนำเสนอผล การศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 โดยมี 2 ประเด็นหลักคือ รัฐไทยกับการบริหารจัดการแรงงาน ข้ามชาติ และแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ MOU ณ ชุมชนปลายทาง และ **บทที่ 6 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ**

บทที่ 2

โลกาภิวัตน์และการพัฒนาในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงกับการกลายเป็นจุดหมายปลายทาง ของแรงงานข้ามชาติของจังหวัดอุบลราชธานี

ปรากฏการณ์แรงงานข้ามชาติ¹ กับการก่อตัวของชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยนั้น สัมพันธ์กับพลวัตการเปลี่ยนแปลงของภูมิภาคและการพัฒนาประเทศ อันเป็นปรากฏการณ์ที่เรียกว่ากระบวนการ “โลกาภิวัตน์” (globalization) และ “การพัฒนา” (development) ที่เกิดขึ้นในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ที่ทำให้ “แรงงาน” กลายเป็น “สินค้า” ทั้งนี้แนวคิดที่อธิบายปฏิสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการ “โลกาภิวัตน์” กับ “ชุมชนท้องถิ่น” ส่วนใหญ่มักจะมองผลกระทบของกระบวนการโลกาภิวัตน์ที่มีต่อชุมชนท้องถิ่นออกเป็น 2 แนวทาง (หรือคู่ตรงข้าม) คือประการแรกมองว่าโลกาภิวัตน์จะทำให้ท้องถิ่นค่อยๆ ปรับตัวไปเป็นแบบวัฒนธรรมหรือกระแสโลก หรือประการที่สองมองว่าโลกาภิวัตน์จะนำไปสู่การปะทะกันระหว่างวัฒนธรรมท้องถิ่นกับวัฒนธรรมโลก และอาจมองในแง่ของการตอบโต้ต่อกระบวนการโลกาภิวัตน์ของชุมชนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ ตามการตีความโลกาภิวัตน์ของท้องถิ่นก็ได้

งานวิจัยนี้จะมองว่าปรากฏการณ์แรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงที่นำมาสู่ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวในพื้นที่ที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติ ในกรณีของจังหวัดอุบลราชธานีนั้น เป็นรูปแบบการย้ายถิ่น (migration) หนึ่งของปฏิบัติการระดับท้องถิ่นที่มีต่อกระแสโลกาภิวัตน์และการพัฒนาที่เกิดขึ้นในภูมิภาคนั่นเอง

ดังนั้น เนื้อหาของบทนี้จึงเป็นความพยายามที่จะนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างปรากฏการณ์โลกาภิวัตน์ การพัฒนา กับปรากฏการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และการกลายเป็นจุดหมายปลายทางของแรงงานข้ามชาติของจังหวัดอุบลราชธานี

2.1. โลกาภิวัตน์และการพัฒนากับแรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

กระแสการเคลื่อนย้ายถิ่นระหว่างประเทศในโลกยุคโลกาภิวัตน์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และนับเป็น “Megatrend” หนึ่งในอนาคต ไทยยังติดอันดับ Top 20 ของประเทศปลายทางการย้ายถิ่น ไทยถือ

¹ เป็นคำที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาครั้งนี้ อนึ่งในประเทศไทยมีการใช้คำอื่นเพื่อแทนคำว่า “แรงงานข้ามชาติ” อีก 3 คำ ได้แก่ “แรงงานต่างด้าว” ซึ่งเป็นคำที่ทางการใช้ “แรงงานเพื่อนบ้าน” เป็นคำที่นิยมใช้กันมาในระยะหลังมานี้ เพราะให้ความรู้สึกเป็นมิตรมากกว่า “แรงงานข้ามชาติ” ซึ่งเป็นคำที่ใช้ในงานชิ้นนี้ มีที่มาจากองค์กรพัฒนาเอกชน (Non-government Organizations – NGOs) ส่วนมาก รวมทั้งนักวิชาการที่ศึกษาด้านแรงงานข้ามชาตินิยมใช้ เนื่องจากเป็นคำที่ไม่เป็นปฏิบัติและสื่อความหมายได้ชัดเจน ต่างจากคำว่า “แรงงานต่างด้าว” อันเป็นคำที่ค่อนข้างสร้างความรู้สึกแบ่งแยกและเหยียดหยาม

เป็นจุดหมายปลายทางสำคัญของแรงงานข้ามชาติในภูมิภาค ASEAN โดยในระยะหลังประเทศต่าง ๆ ในโลก ต่างหันมาให้ความสำคัญอย่างจริงจังในการบริหารจัดการการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจโดยรวมของทั้งประเทศต้นทางและปลายทางและต่อผู้ย้ายถิ่นเอง

ทั้งนี้ตามความเห็นของนักวิชาการบางท่าน อย่าง Wilson และ Donnan (1998) นั้น มองว่า ปัจจุบันเราอาศัยอยู่บนโลกที่พรมแดนของภูมิลักษณ์กำลังเป็นสิ่งที่ล้าสมัยไปทุกขณะ มุมมองเช่นนี้ก็คือการอธิบายว่าพรมแดนระหว่างประเทศกำลังกลายเป็นรูพรุนที่ไม่อาจจะหยุดยั้งหรือขวางกั้นการเคลื่อนย้ายสินค้า อุดมการณ์ และผู้คนดังเช่นในอดีต

ปรากฏการณ์ที่ Wilson และ Donnan กล่าวข้างต้นนั้น เป็นผลมาจากสิ่งที่เรียกว่า กระบวนการโลกาภิวัตน์นั่นเอง เพราะกระบวนการโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดปรากฏการณ์การย้ายถิ่นข้ามพรมแดนประเทศอย่างกว้างขวาง เข้มข้น และพบเห็นได้ในหลากหลายรูปแบบ สะท้อนให้เห็นว่าโลกของเราประกอบขึ้นจากความหลากหลายมากมาย ประมาณกันว่าจำนวนการย้ายถิ่นระหว่างรัฐชาติของประชากรในยุคนี้มีมหาศาลในแต่ละวันและปี การย้ายถิ่นระหว่างประเทศข้ามรัฐข้ามวัฒนธรรมที่อยู่ห่างไกลกันหลายหมื่นไมล์ หรือการย้ายถิ่นของคนข้ามไปมาระหว่างรัฐเพื่อนบ้านที่อยู่ติดกัน เกิดขึ้นทั้งในภาวะปกติและภาวะไม่ปกติของบ้านเมือง

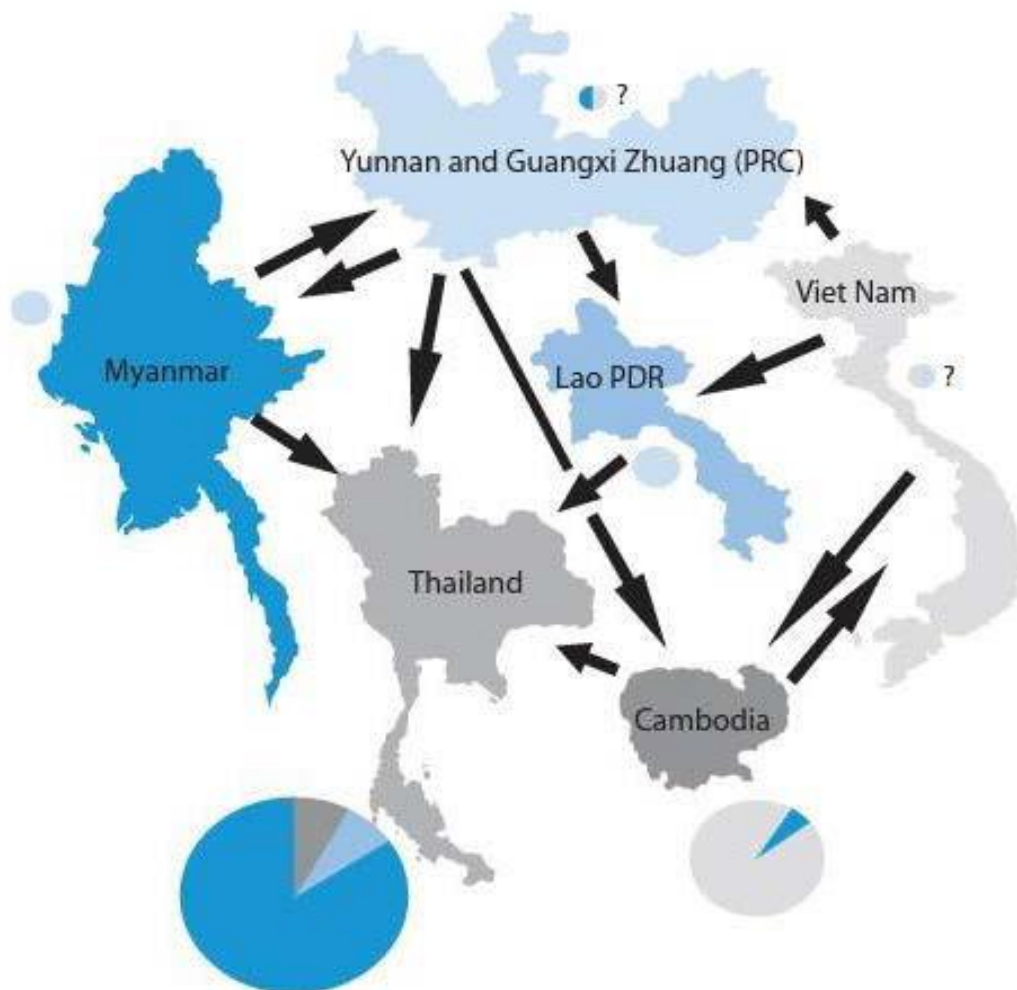
ในภาวะปกติ คนจำนวนมากเดินทางข้ามประเทศเพื่อท่องเที่ยวชมสถานที่และวัฒนธรรมแปลกใหม่ ในขณะที่อีกจำนวนมากเช่นกันเดินทางไปต่างประเทศเพื่อเยี่ยมเยียนญาติและมิตรสหายไปทำงาน ทำการค้าการลงทุน ศึกษาเล่าเรียน ไปอยู่ร่วมกับครอบครัว หรือแต่งงาน ฯลฯ ส่วนในภาวะไม่ปกติ การเดินทางข้ามรัฐเกิดจากความยากจนแร้นแค้น ภัยธรรมชาติ ความล้มเหลวของรัฐต้นทางทั้งด้านการเมืองและเศรษฐกิจ ความไม่เป็นธรรมในสังคม ความไม่ปลอดภัยในชีวิตอันเนื่องมาจากสงคราม ความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เป็นต้น

ตัวเร่งสำคัญที่เอื้อต่อการย้ายถิ่นระหว่างประเทศในยุคสมัยของเราก็คือ การสิ้นสุดลงของสงครามเย็นเมื่อต้นทศวรรษ 1980 ทำให้ประเทศสังคมนิยมในทุกภูมิภาคของโลกเปิดรับระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยมมากขึ้น และส่งผลให้เกิดการขยายตัวของระบบการค้าการลงทุนระหว่างประเทศ นอกจากนี้ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสาร การเชื่อมต่อถนนระหว่างประเทศ การเติบโตของธุรกิจการท่องเที่ยว การขยายตัวของธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำ ตลอดจนนโยบายและกฎหมายการเข้าเมืองของแต่ละประเทศมีความยืดหยุ่นสูงกว่าในอดีต ผลพวงสำคัญที่ตามมาคือ โลกาภิวัตน์ทำให้มนทัศน์เรื่องรัฐชาติหรือประเทศที่นักรัฐศาสตร์เรียกว่า “เขตภูมิศาสตร์การเมือง” ซึ่งเคยถูกนิยามไว้ตายตัวมานานนับศตวรรษเริ่มสั่นคลอน นักวิชาการหลายคนให้ความเห็นว่าประเทศในปัจจุบันไม่ได้เป็นชุมชนจินตภาพหรือชุมชนเชิงสัญลักษณ์ที่สื่อความหมายถึงการมีอัตลักษณ์อันหนึ่งอันเดียวกันของคนในชาติอีกต่อไป ขณะที่ประเทศต่าง ๆ ได้แปรผันมาสู่การเป็น “เมืองของโลก” ที่ประชากรจากต่างเขตภูมิศาสตร์การเมืองสามารถเดินทางเข้าออกมาท่องเที่ยว ทำมาหากิน หรือตั้งถิ่น

ฐาน ผู้ที่มาใหม่อาจมีความคล้ายคลึงหรือแตกต่างไปจากชนกลุ่มดั้งเดิมในด้านภาษาที่ใช้สื่อสาร การแต่งกาย วิถีชีวิต ลัทธิการเมืองการปกครอง ศาสนา และทัศนคติด้านจิตวิญญาณ (สุชาติดา 2554: 15-16)

ในกรณีของประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้านในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงหรือจีเอ็มเอส (Greater Mekong Sub-region) ก็เช่นกัน นับแต่ช่วงหลังทศวรรษ 1990 เป็นต้นมา การรวมกลุ่มกันภายใต้อนุภูมิภาคแม่น้ำโขงเปิดโอกาสให้ประเทศในแถบนี้พัฒนาตัวเองไปสู่ระบบเศรษฐกิจแบบเสรีผ่านการเชื่อมโยงกันผ่านระบบโลจิสติกส์ที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น สิ่งดังกล่าวทำให้แต่ละเดบโตไปในทิศทางที่แตกต่างกันไป ประเทศจีน ไทย และเวียดนามมีระดับเศรษฐกิจที่สูงกว่าประเทศลาว กัมพูชา และพม่า ซึ่งความเหลื่อมล้ำเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประชากรในลาว กัมพูชา และพม่า อพยพออกจากบ้านเกิดไปเป็นแรงงานรับจ้างทั้งในและนอกระบบในประเทศเพื่อนบ้านโดยเฉพาะในประเทศไทย โดยมักทำงานในส่วนของงาน 3 D (Dirty, Dangerous and Difficulty) ที่แรงงานไทยไม่นิยมทำกัน ในส่วนของประเทศจีน (ยูนนาน) นั้น แม้จะมีเศรษฐกิจที่ดีกว่าประเทศใกล้เคียงในแถบอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง แต่ด้วยประชากรที่มากอยู่แล้วทำให้คนจีนมักเข้ามาเป็นผู้ประกอบการธุรกิจการค้าในประเทศแถบแม่น้ำโขงมากกว่าการให้คนอื่นอพยพเข้าไปทำงานในจีน (วิลาสินี 2559)

ดังนั้น นับแต่ช่วงหลังทศวรรษ 1990 เป็นต้นมา การเคลื่อนย้ายของผู้คนในภูมิภาคนี้ก็ปรากฏชัดขึ้นทุกปี โดยเฉพาะการเคลื่อนย้ายของแรงงานในภูมิภาคดังกล่าวในหน้าถัดไป



ภาพแสดงการเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
(ที่มา: วิลาสินี โสภภาพ, 2559 หน้า 69)

จากภาพดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคลุ่มน้ำโขงนั้น ปลายทางของพวกเขาส่วนใหญ่จะมีประเทศไทยเป็นปลายทางหลัก โดยเฉพาะแรงงานกลุ่มที่เรียกว่า “แรงงานไร้ฝีมือ” (unskilled labour) ทั้งนี้สืบเนื่องจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วของประเทศไทย ทำให้ความต้องการแรงงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก ส่งผลให้แรงงานต่างชาติไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งเมียนมา (พม่า) ลาว และกัมพูชา อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง จนทำให้ประเทศไทยเปลี่ยนจากประเทศที่เป็นผู้ส่งออกแรงงานสุทธิ มาเป็นประเทศที่นำเข้าแรงงานสุทธินับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 เป็นต้นมา (กิริยา 2557: 3)

2.2. ไทยในฐานะจุดหมายปลายทางของแรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง

Naomi (2019) ระบุว่า ตลาดแรงงานในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงได้หลอมรวมเข้าด้วยกันในภาคปฏิบัติการแล้ว แม้ว่าการเคลื่อนย้ายของแรงงานไร้ฝีมือนั้นจะไม่ได้มีการกล่าวถึงโดยประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนก็ตาม ปัจจุบันประเทศไทยเป็นประเทศปลายทางของแรงงานไร้ฝีมือมากกว่า 3 ล้านคนจากประเทศเพื่อนบ้านรวมทั้งกัมพูชา ลาว และพม่า คริวเรือนของแรงงานข้ามชาติในประเทศบ้านเกิดของพวกเขาได้รับการสนับสนุนโดยการส่งเงินกลับจากผู้ทำงานในประเทศไทย แรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาประเทศไทยเพราะความต้องการแรงงานข้ามชาติของนายจ้างจำนวนมากเนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานเรื้อรังในประเทศไทย และเนื่องจากแรงงานข้ามชาติกำลังมองหาโอกาสที่ดีกว่าที่พบในบ้านของพวกเขา

อาณาบริเวณชายแดนที่ติดต่อกันอันยาวไกลของประเทศลุ่มแม่น้ำโขงเหล่านี้ และการปกครองที่ค่อนข้างอ่อนแอ ประกอบกับความสามารถที่ไม่เพียงพอในการควบคุมการไหลเวียนของแรงงานข้ามชาติโดยประเทศผู้ส่งและรับทำให้แทบจะเป็นไปไม่ได้เลยที่จะควบคุมการไหลเข้าของแรงงานข้ามชาติ ดังนั้นแรงงานส่วนใหญ่จะไม่มีเอกสารและสถานะของพวกเขายังคงมีความเสี่ยงและไม่มั่นคง ทำให้มีงานศึกษาวิจัยจำนวนมากที่มุ่งเน้นไปที่มาตรการนโยบายและด้านความล้มเหลวเช่น การค้ามนุษย์และแรงงานที่ไม่มีเอกสาร เนื่องจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนกลายเป็นปัญหาร้ายแรง

ประเทศไทยได้รับการยอมรับว่าเป็นศูนย์กลางของแรงงานข้ามชาติในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง คนส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบจากประเทศเพื่อนบ้านและมีการประเมินว่ามีแรงงานข้ามชาติมากกว่า 3 ล้านคนจากประเทศเพื่อนบ้านที่ทำงานในประเทศไทย (ยามาตะ, 2014) โดยที่ที่น่าสนใจก็คือ ประเทศสมาชิกอื่น ๆ ของสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (อาเซียน) เช่นมาเลเซียและสิงคโปร์ที่รับแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศอื่น ๆ มักจะเป็นแรงงานอพยพจากประเทศสมาชิกอาเซียนและจากเอเชียใต้ ในทางตรงกันข้ามแรงงานอพยพไร้ฝีมือส่วนใหญ่ในประเทศไทยมาจากประเทศสมาชิกอาเซียน กล่าวคือประมาณ 96% ของแรงงานข้ามชาติทั้งหมดในประเทศไทยมาจากประเทศสมาชิกอาเซียนในขณะที่เกือบ 40% ของแรงงานข้ามชาติในมาเลเซียและเกือบ 50% ในสิงคโปร์มาจากประเทศนอกภูมิภาคอาเซียน

ประเทศไทยเคยเป็นที่รู้จักกันดีว่าเป็นประเทศที่ส่งผู้ทำงาน (worker-sending country) มากกว่าประเทศที่รับคนงาน (worker-receiving country) แรงงานไทยทำงานในญี่ปุ่นตะวันออกกลางและประเทศอาเซียนอื่น ๆ แม้ว่าประเทศไทยจะยังคงส่งผู้ทำงานไปยังต่างประเทศ แต่จำนวนแรงงานต่างชาติที่ไหลเข้ามาในประเทศไทยเพิ่มขึ้น ก่อนหน้านั้นแรงงานอพยพในภาคอุตสาหกรรมและงานที่มีลักษณะ 3D (Dirty-สกปรก, Dangerous-เสี่ยงอันตราย และ Difficulty-แสนลำบาก) ในกรุงเทพฯ ส่วนใหญ่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย อย่างไรก็ตามตั้งแต่ปี 2533

เป็นต้นมา ประเทศไทยได้กลายเป็นประเทศที่รับแรงงานรายใหญ่ในภูมิภาคและประเทศส่งแรงงาน และงานที่มีลักษณะ 3D ได้รวมแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน

ในช่วงต้นทศวรรษที่ 1990 ความสงบกลับคืนสู่ประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง แรงงานอพยพจากประเทศเพื่อนบ้านที่หาช่องทางสำหรับโอกาสทางเศรษฐกิจอย่างค่อยเป็นค่อยไปเริ่มทยอยเข้ามาเติมความต้องการที่เพิ่มขึ้นในแรงงานนอกนกระบบและงานที่มีลักษณะ 3D ในเขตเมืองแทนแรงงานไทยจากตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศ

ในช่วงกลางทศวรรษที่ 1990 ขบวนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาตินี้มีอัตราเร่งขึ้น ในขณะที่ประเทศในอนุภูมิภาคก็เริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจ แรงงานในประเทศก็เริ่มหางานทำที่ได้รับค่าจ้าง ทำให้การเคลื่อนไหวของแรงงานข้ามชาติรวมถึงผู้ย้ายถิ่นทางเศรษฐกิจมีความคึกคักและได้รับความสนใจมากขึ้นและมากกว่าผู้ลี้ภัย ในช่วงแรก ๆ นั้นรัฐบาลไทยปฏิเสธที่จะยอมรับแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีทักษะภายใต้พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวหลายฉบับก็ได้รับการแก้ไขโดยมติคณะรัฐมนตรีตั้งแต่ปี 1992 (พ.ศ. 2535)

รัฐบาลไทยเริ่มยอมรับแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีทักษะผ่านทางการจดทะเบียนหน่วยงานภายใต้บันทึกความเข้าใจ (MOU) เรื่องความร่วมมือในการจ้างแรงงานลงนามกับ สปป. ลาวปี 2545 และกับ กัมพูชาและพม่าในปี 2546 อย่างไรก็ตาม รูปแบบการดำเนินงานตามระบบทางการของแรงงานนั้นมีราคาแพงกว่ารูปแบบการดำเนินงานที่ไม่เป็นทางการ ดังเช่นในประเทศกัมพูชากระบวนการอย่างเป็นทางการในการขอหนังสือเดินทางวีซ่าและใบอนุญาตทำงานมีมูลค่า \$ 500- \$ 700 และผู้สมัครต้องรอ 1-3 เดือนในกรณีที่สั้นที่สุด ดังนั้นการเลือกใช้วิธีการตาม MOU จึงไม่เป็นที่นิยมของแรงงานส่วนใหญ่ และหลาย ๆ คนเลือกที่จะใช้วิธีการผ่านนายหน้าหรือใช้เครือข่ายครอบครัวแทน

สำหรับสถิติแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยนั้น Naomi (2019) ระบุว่า ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยจากปี 1990 ถึงต้นปี 2000 นั้น ไม่ได้อิงความเป็นจริงมากนัก เพราะเป็นสถิติที่จำกัดเฉพาะแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานเป็นการชั่วคราวเท่านั้น จนกระทั่งประเทศไทยเริ่มรับแรงงานอพยพจากประเทศเพื่อนบ้านอย่างเป็นทางการผ่านหน่วยงานของรัฐภายใต้ MOU ที่ลงนามเมื่อปี 2545 และ 2546 และ 'แรงงาน MOU' เริ่มทำงานในประเทศไทยในปี 2549 อย่างไรก็ตาม การอพยพย้ายถิ่นอย่างไม่เป็นทางการที่มีมานาน ต้นทุนค่าใช้จ่ายของแรงงานในการดำเนินการที่สูงและต้องใช้ระยะเวลานาน (ส่วนใหญ่อยู่ในประเทศต้นทาง) ทำให้แรงงานอพยพส่วนใหญ่ไม่ใช้วิธีการของทางราชการ และเลือกที่จะโยกย้ายและทำงานอย่างไม่เป็นทางการแทน ดังนั้นข้อมูลที่จะครอบคลุมมีจำกัด นอกจากนี้แม้แต่แรงงานที่ใช้หน่วยงานจดทะเบียนอย่างเป็นทางการ รัฐบาลของประเทศผู้ส่งและประเทศที่รับไม่สามารถติดตามการเคลื่อนไหวของพวกเขาได้ ดังนั้นจึงมีช่องโหว่ขนาดใหญ่ในสถิติอย่างเป็นทางการระหว่างประเทศที่ส่งและรับแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้ตัวเลขจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เมื่อปีเดือนมกราคม พ.ศ. 2559 ระบุว่าในจำนวนแรงงานข้าม

ชาติจากประเทศเพื่อนบ้านในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงทั้ง 3 ประเทศในประเทศไทยนั้นมีจำนวน 2,900,476 คน โดยแรงงานจากประเทศพม่ามีมากที่สุด คือ 1,652,594 คน รองลงมาเป็นแรงงานจากประเทศกัมพูชา 948,655 คน และอันดับสามคือกัมพูชา 299,227 คน (Ibid: 9) ขณะที่ตัวเลขแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยในต้นปี พ.ศ.2562 นั้น อยู่ที่ 3,288,079 คน ดังรูปภาพข้างล่าง



ที่มา: วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ปีที่ 27 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2562) หน้า 4.

2.3. แรงงานข้ามชาติในไทย: จากกรุงเทพฯ และปริมณฑลไปทั่วแคว้นแดนสยาม

กิริยา กุลกลการ (2557) กล่าวว่า เศรษฐกิจของไทยที่เติบโตอย่างรวดเร็วนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 เป็นต้นมา ทำให้ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างมาก ส่งผลให้มีแรงงานต่างชาตินำเข้าฝีมืออพยพมาจากประเทศเพื่อนบ้านทั้งเมียนมา ลาว และกัมพูชา เข้ามาทำงานอย่างต่อเนื่อง จนกว่าสถานะเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของทั้ง 3 ประเทศจะดีขึ้น จำนวนแรงงานอพยพอาจลดลง

โดยการเข้ามาของแรงงานต่างชาติเกิดจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด สำหรับปัจจัยผลักดันที่สำคัญที่ทำให้แรงงานต่างชาติดอพยพออกจากประเทศของตน คือ ความยากจนและปัญหาการเมืองภายในประเทศ หากเปรียบเทียบรายได้ประชากรต่อหัวของประเทศกัมพูชาและลาว กับประเทศไทยแล้ว พบว่า ในปี พ.ศ.2546 อยู่ที่ 2,078 และ 1,759 ดอลลาร์สหรัฐฯ ตามลำดับ ในขณะที่รายได้ประชากรต่อหัวของไทยอยู่ที่ 7,595 ดอลลาร์สหรัฐฯ ซึ่งแตกต่างกันถึง 4 เท่า นอกจากนี้ หากใช้เส้นความยากจนสากลที่ระดับ 1 ดอลลาร์สหรัฐฯ พบว่า สัดส่วนประชากรยากจนในประเทศกัมพูชา ลาวและไทยอยู่ที่ 34, 26 และ 2% ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความแตกต่างด้านเศรษฐกิจของไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน และมีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันให้แรงงานตัดสินใจมาทำงานนอกประเทศเพื่อความกินดีอยู่ดีที่สูงขึ้น นอกจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจของประเทศต้นทาง

แล้ว กรณีของประเทศเมียนมามีปัจจัยทางด้านการเมืองที่ไม่มีเสถียรภาพ รวมไปถึงระบบการปกครองที่ไม่มีประสิทธิภาพอีกด้วย

สำหรับปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานต่างชาติหลั่งไหลเข้าสู่ประเทศไทย คือ การพัฒนาเศรษฐกิจไทยแบบทวิลักษณ์ (Dual economy) โดยการพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมที่ใช้ทุนเข้มข้นไปพร้อม ๆ กันกับภาคการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น การพัฒนาที่ใช้ทุนเข้มข้นส่งผลให้มีความต้องการใช้แรงงานที่มีทักษะเพิ่มขึ้น ในขณะที่ภาคการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้นก็ยังคงการใช้แรงงานที่มีทักษะต่ำในจำนวนมาก แม้ว่าแรงงานราว 60% ของกำลังแรงงานไทยจะเป็นแรงงานที่มีทักษะต่ำหรือมีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า แต่ระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยที่ถูกกำหนดให้สูงขึ้นเป็นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และนักเรียนไทยจำนวนมากก็เลือกที่จะเรียนสูงขึ้น ส่งผลให้จำนวนแรงงานไทยที่มีทักษะต่ำลดลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่มีลักษณะ 3 ส (สกปรก เสี่ยงอันตราย และ แสนลำบาก) หรือ 3Ds (Dirty, Dangerous, and Difficulty) งานสกปรก ได้แก่ งานฟาร์ม เลี้ยงหมู งานโรงโม่หิน งานโรงสีข้าว เป็นต้น งานเสี่ยงอันตราย ได้แก่ กิจการประมงทะเล และต่อเนื่องประมงทะเล ส่วนงานแสนลำบาก ได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน เป็นต้น (เรื่องเดียวกัน: 13-14)

จรัมพร โห้ลายอง และสุริย์พร พันพิง (2559) ได้อธิบายความเป็นมาเกี่ยวกับคนต่างด้าวและแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยไว้อย่างน่าสนใจว่า

ในประวัติศาสตร์ การย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยเกิดมาจากการสู้รบ สงคราม การขยาย/ลดอาณาเขตของทั้งประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะประเทศในภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง ทำให้มีผู้อพยพหลากหลายวัฒนธรรม เช่น จากจีนตอนใต้ เวียดนาม ลาว กัมพูชา และพม่า เข้ามาอาศัยในประเทศไทย จนกระทั่งในปลายสมัยรัชกาลที่ 5 ในช่วง พ.ศ. 2452-2454 ได้มีการนับจำนวนคนจำแนกตามลักษณะชาติพันธุ์และภาษาพูดได้สำเร็จเป็นครั้งแรก โดยมีประชากรที่อาศัยในประเทศไทยขณะนั้น 8.1 ล้านคน และต่อมาในต้นสมัยรัชกาลที่ 6 (พ.ศ. 2453-2468) มีการตราพระราชบัญญัติสัญชาติฉบับแรกใน พ.ศ. 2456 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ได้มีการปรับปรุงมาตลอดเวลา จนกระทั่งล่าสุดคือพระราชบัญญัติสัญชาติฉบับที่ 5 พ.ศ. 2555 นอกจากนี้ ใน พ.ศ. 2486 ได้มีกฎหมายให้ประชาชนทุกคนต้องมีบัตรประจำตัวประชาชน และใน พ.ศ. 2495 มีการออกกฎหมายการทะเบียนราษฎร เพื่อบันทึกการเปลี่ยนแปลงประชากรเกี่ยวกับการเกิด การตาย และการย้ายที่อยู่

ในทางกลับกัน ระบบการจดทะเบียนราษฎรในประเทศไทยได้ทำให้ประชากรโดยเฉพาะที่อยู่ในที่สูงห่างไกล หรือมีความยากลำบากในการเดินทางเข้าไปพบ ไม่ได้ได้รับการบันทึกชื่อในทะเบียนราษฎร ซึ่งต่อมาประชากรกลุ่มนี้ได้กลายเป็นผู้พลัดถิ่นบนแผ่นดินเกิดของตนเอง (displace person) และกลายเป็นคนต่างด้าวที่ไม่มีสิทธิพื้นฐานในการทำงาน การศึกษา การได้รับการดูแลสุขภาพ หรือเดินทาง เท่ากับกลุ่มที่ถูกบันทึกชื่อในทะเบียนราษฎรและมีบัตรประจำตัวประชาชนไทย

ดังนั้น "คนต่างด้าว" ในประเทศไทยนั้น ไม่เพียงแต่หมายถึง บุคคลที่ไม่ใช่สัญชาติไทยและเดินทางเข้ามาอาศัยหรือตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยเท่านั้น แต่หมายถึง คนที่ไม่ใช่พลเมืองไทย ทั้ง ๆ ที่ประชากรกลุ่มนี้อาศัย/เกิดบนแผ่นดินไทย เนื่องจากความเป็นพลเมืองไทยนั้นได้ถูกผูกติดกับความมีสัญชาติไทย และการมีบัตรประจำตัวประชาชนไทย ซึ่งจำแนกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

กลุ่มคนที่เคยมีรัฐ คือกลุ่มผู้อพยพเข้ามาอยู่ประเทศไทย ด้วยสาเหตุจากภัยสงครามเป็นหลัก เช่น อดีตกษัตริย์จีนคณะชาติ, จีนฮ่ออพยพ, จีนฮ่ออิสระ, อดีตโจรจีนคอมมิวนิสต์มลายา, ญวนอพยพ, ไทยลื้อ, ลาวอพยพ, เนปาลอพยพ, ผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่า และผู้หลบหนีเข้าเมืองจากพม่า

กลุ่มคนที่ไม่มียุติ คือชาวพื้นเมืองที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยมานานแล้วและส่วนมากอาศัยตามที่สูงหรือพื้นที่ห่างไกลเข้าถึงยาก กลุ่มใหญ่ที่สุดคือ ชนกลุ่มน้อยหลายชาติพันธุ์ที่อยู่ตามในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคเหนือและภาคตะวันตก ได้แก่ ม้ง (หรือแม้ว) เมี่ยน (หรือเย้า ลีซู (หรือลีซอ) ลาหู่ (หรือมูเซอ) อาข่า (หรืออีเกอ) และกะเหรี่ยง ตองซู่ มลาบรี (ผีตองเหลือง) ดาระอั้ง (หรือปะหล่อง) มานี (หรือซาไก) ลัวะและขมุ นอกจากนี้ยังมีคนพื้นเมืองที่เป็นชาวเลอาศัยอยู่แถบหมู่เกาะสุรินทร์ ได้แก่ กลุ่มมอแกน มอเกลน และอุรักลาโว้ย

กลุ่มคนที่บรรพบุรุษเคยมีสัญชาติไทยมาก่อน คือผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่าเชื้อสายไทย และผู้อพยพเชื้อสายไทยจากจังหวัดเกาะกง กัมพูชา

ที่ผ่านมารัฐบาลไทยได้พยายามดำเนินการที่จะทำให้ "คนต่างด้าว" ทั้ง 3 กลุ่มนี้เป็นพลเมืองไทยผ่านทางมติคณะรัฐมนตรีตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น เป็นคนติดแผ่นดิน เป็นคนไทยพลัดถิ่นในประเทศเพื่อนบ้าน เป็นบุคคลทำคุณประโยชน์ให้ประเทศชาติ หรืออยู่มานานแล้ว ทำให้แต่ละกลุ่มมีสถานะบุคคลที่อยู่อาศัยในประเทศไทยแตกต่างกันไป บางกลุ่มกำลังรอสัญชาติไทย (ซึ่งจะทำให้ได้รับบัตรประชาชนไทยในที่สุด) บางกลุ่มรอการพิสูจน์สัญชาติไทยแต่ได้สิทธิการอยู่อาศัยแบบถาวร และบางกลุ่มก็ได้สิทธิการอยู่อาศัยแบบชั่วคราว

โดยปกติการอนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้ามาและอยู่อาศัยในอาณาเขตของประเทศใดประเทศหนึ่งนั้น ต้องเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อกำหนดของประเทศปลายทางเป็นสำคัญ ประเทศไทยก็มีกฎระเบียบเกี่ยวกับการอนุญาตให้คนต่างด้าวเดินทางเข้ามาอาศัยเช่นเดียวกับประเทศต่าง ๆ โดยที่ก่อน พ.ศ. 2470 นั้น ประเทศไทยใช้กฎหมาย จารัตประเพณี ไม่มีคนเข้าเมืองและคนเข้าเมืองผิดกฎหมาย จนกระทั่งสมัยรัชกาลที่ 7 ประเทศไทยออกพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองฉบับแรก เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2470 และได้มีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองตลอดมาถึง 10 ครั้ง ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยใช้พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยเนื้อความหลักระบุว่า บุคคลต่างด้าวผู้มีสิทธิพำนักอาศัยอยู่ในประเทศไทยจะต้องเดินทางเข้ามาอย่างถูกกฎหมาย โดยผ่านช่องทางการเข้าเมืองที่ประเทศไทยกำหนดพร้อมทั้งถือหนังสือเดินทางและวีซ่าที่ได้รับอนุญาตเข้าเมือง ผู้ที่ไม่มีเอกสารการเดินทางที่ถูกต้องจะไม่สามารถพำนักอาศัยอยู่ในประเทศไทยได้

ในปี 2556 ประเทศไทยมีคนต่างด้าวเดินทางเข้าประเทศโดยผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองทั่วประเทศมากกว่า 20 ล้านคนต่อปี ซึ่งหากไม่นับรวมคนต่างด้าวที่เดินทางผ่านประเทศไทยไปยังประเทศปลายทางอื่น ๆ จะถือว่าคนต่างด้าวเหล่านี้เป็นบุคคลเข้าเมืองถูกกฎหมาย สามารถพำนักอาศัยอยู่ในประเทศไทยได้ชั่วคราว ซึ่งบางส่วนอาจได้รับใบอนุญาตทำงาน โดยงานที่ทำงานจะต้องไม่เป็นงานต้องห้ามที่สงวนไว้ให้คนไทย (จรัญพร และสุรีย์พร 2559: 138-139)

การกลายเป็นแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านนับแต่ปี พ.ศ. 2533 เป็นต้นมานั้น มีจำนวนมากขึ้นตามลำดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ที่ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปได้ง่ายขึ้น โดยแรงงานข้ามชาติจะกระจุกตัวอยู่หนาแน่นในจังหวัดที่มีความต้องการแรงงานสูง ได้แก่ จังหวัดที่เป็นเมืองใหญ่ (กรุงเทพมหานคร และเชียงใหม่) จังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมอยู่มาก (เช่น สมุทรสาคร ชลบุรี สมุทรปราการ ปทุมธานี และระยอง) จังหวัดที่มีภาคบริการขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นการท่องเที่ยวและการโรงแรม (เช่น สุราษฎร์ธานี และภูเก็ต) และจังหวัดใกล้ชายแดน (เช่น ตาก ระนอง และกาญจนบุรี) (กิริยา 2557: 30)



(ซ้ายมือ) ผู้วิจัยกับแรงงานชายข้ามชาติสัญชาติพม่า ที่หน้า site งานของเขา ซึ่งเป็นคอนโดมิเนียม บริเวณตรงข้ามสวนจตุจักร กรุงเทพมหานคร



(ขวามือ) แรงงานหญิงข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยแม่ครัวร้านอาหาร ในสถาบันประสาทวิทยา เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

ก่อนปี พ.ศ. 2535 นั้น การย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านมายังประเทศไทยส่วนใหญ่มักเป็นรูปแบบการย้ายถิ่นแบบไม่ปกติ (irregular migration) แรงงานต่างด้าวที่เดิน

ทางเข้ามามากไม่มีเอกสารการเดินทางเข้าประเทศที่ถูกต้อง แรงงานต่างด้าวบางส่วนเลือกที่จะลักลอบเข้าประเทศโดยไม่ผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวเหล่านั้นกลายเป็นผู้ย้ายถิ่นมายังประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย (illegal migration) ซึ่งการย้ายถิ่นแบบไม่ปกตินี้สร้างความหนักใจให้กับภาครัฐในการบริหารจัดการคุ้มครองและให้สวัสดิการแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ ส่งผลให้ตั้งแต่ พ.ศ. 2535 เป็นต้นมา รัฐบาลได้เริ่มผ่อนผันอนุญาตให้จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ย้ายถิ่นไม่ปกติ นับเป็นการผ่อนปรนให้แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าประเทศมาแล้วสามารถทำงานในประเทศไทยได้ชั่วคราว โดยนายจ้างจะต้องนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัว ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน และชำระค่าธรรมเนียมต่าง ๆ โดยรอบการผ่อนผันจะเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีที่จะเปิดอนุญาตให้จดทะเบียนได้เป็นครั้ง ๆ ไป

การจดทะเบียนแรงงานเป็นเพียงการแก้ปัญหาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวแบบเฉพาะหน้า ไม่สามารถแก้ปัญหาการย้ายถิ่นแบบไม่ปกติในระยะยาวได้ และการเปิดจดทะเบียนแรงงานที่ผ่านมาต้องเผชิญกับข้อจำกัดในทางปฏิบัติในหลาย ๆ ด้าน รัฐบาลไทยจึงได้นำการพิสูจน์สัญชาติเข้ามาใช้ปรับสถานะแรงงานต่างด้าวที่ย้ายถิ่นแบบไม่ปกติให้กลายเป็นแรงงานต่างด้าวที่มีเอกสารการเข้าเมืองตามกฎหมาย ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยได้หยุดใช้มาตรการการจดทะเบียนแรงงานในการผ่อนผันอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่ย้ายถิ่นไม่ปกติสามารถทำงานในประเทศไทยได้ คงเหลือเพียงมาตรการการพิสูจน์สัญชาติที่ยังดำเนินการอยู่ และมีแนวโน้มจะสิ้นสุดลงในอนาคตอันใกล้

สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตให้สามารถทำงานในประเทศไทยได้ แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้จะสามารถอยู่อาศัยและทำงานได้ตามระยะเวลาชั่วคราวที่ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงาน ซึ่งแรงงานเหล่านี้อาจเป็นบุคคลที่เข้าเมืองถูกหรือผิดกฎหมาย แต่ได้รับการผ่อนผันโดยการจดทะเบียนแรงงาน และได้รับใบอนุญาตทำงาน และบุคคลต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยโดยไม่ได้รับใบอนุญาตให้ทำงานจัดเป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย (illegal workers) และถ้าแรงงานนั้นเป็นบุคคลเข้าเมืองผิดกฎหมาย หรืออาศัยเกินระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต ในทางปฏิบัติแรงงานเหล่านี้จะต้องถูกส่งตัวกลับประเทศต้นทางหากถูกตรวจพบ

คนงานต่างด้าวจะทำงานในประเทศไทยได้เมื่อได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยที่คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย และการทำงาน หมายถึง งานที่ใช้กำลังกาย หรือความรู้ ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ประเทศไทยจะออกใบอนุญาตทำงานสำหรับคนต่างชาติ ทั้งที่เข้าเมืองถูกกฎหมายและเข้าเมืองผิดกฎหมาย ตามมาตรา 9, 11, 12, 13 และมาตรา 14 ดังนี้

ผู้รับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 9 หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง จำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะสูง หรือเป็นแรงงานถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถหรือมีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นการเข้ามาทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือกิจการของคู่สมรสหรือกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น ซึ่งต้องมีระยะเวลาการว่าจ้างที่แน่นอน และคนต่างด้าวต้องถือหนังสือเดินทางประเภท Non-Immigrant

2) ประเภทเข้ามาทำงานอันจำเป็นเร่งด่วน หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานที่ต้องดำเนินการโดยทันทีทันใด หากไม่เร่งดำเนินการอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อการดำเนินกิจการ หรือส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยไม่มีแผนการดำเนินการล่วงหน้ามาก่อน และต้องเข้ามาทำงานนั้นในระยะเวลาไม่เกิน 15 วัน

3) ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ข้อ 10 ที่อนุญาตให้คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ได้รับใบอนุญาตทำงานตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่

4) ประเภทข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานกับประเทศคู่ภาคี ได้แก่

พิจูจน์สัญญาชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการจัดระบบตามกฎหมายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ว่าด้วยการปรับสภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย เปิดโอกาสให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัวเพื่อจัดส่งรายชื่อให้ประเทศต้นทางพิจูจน์ และรับรองสถานะ เพื่อปรับเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยแรงงานที่ผ่านการพิจูจน์สัญญาชาติแล้วจะได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity) โดยมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้แรงงานที่อยู่ระหว่างรอการพิจูจน์สัญชาตินั้นอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว และให้ทำงานได้ 2 ตำแหน่ง คือ งานคนรับใช้ในบ้าน และกรรมกรใน 24 ประเภทกิจการ

แรงงานนำเข้า หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (MOU) ปัจจุบันทำข้อตกลงกับประเทศ 3 ประเทศ คือ ลาว กัมพูชา และพม่า

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 11 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งยังไม่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร ซึ่งนายจ้างยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทน โดยเข้ามาทำงานที่มีทักษะและ

ตำแหน่งค่อนข้างสูงหรืองานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นผู้ที่มีความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถหรือมีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรแล้ว ต้องดำเนินการยื่นขอใบอนุญาตทำงานภายใน 30 วัน

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายพิเศษ ได้แก่ กฎหมายด้วยการส่งเสริมการลงทุน และกฎหมายอื่น ๆ ที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างชาติในลักษณะเดียวกัน เช่น พระราชบัญญัติปิโตรเลียม พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรม

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 13 (1) และ (2) หมายถึง คนต่างด้าว ต่อไปนี้

คนต่างด้าวถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ และได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 14 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้เฉพาะการทำงานภายในท้องที่ที่อยู่ติดกับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว

เมื่อสิ้น พ.ศ. 2555 ประเทศไทยมีจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานคงเหลือในประเทศไทยจำนวน 1,133,851 คน จำแนกเป็นกลุ่มเข้าเมืองตามกฎหมายจำนวน 940,531 หรือร้อยละ 83 และเป็นกลุ่มคนเข้าเมืองผิดกฎหมายอีก 193,320 หรือร้อยละ 17 ของคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานทั้งหมด กระจายอยู่ในภาคกลางมากที่สุด รองลงมาคือ ภาคใต้ จังหวัดปริมณฑล ภาคเหนือ กรุงเทพมหานคร และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกรุงเทพฯ รองรับคนต่างด้าวทำงานถูกกฎหมายประเภททั่วไปมากที่สุด คือมากกว่าครึ่งหนึ่งของคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานทั้งหมด ในขณะที่ภาคใต้มีแรงงานจาก 3 ประเทศคือ กัมพูชา พม่า และลาว ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและได้รับใบอนุญาตทำงานอยู่มากที่สุด และภาคกลางเป็นภาคที่มีแรงงานที่เข้ามาทำงานตามบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวกับประเทศคู่ภาคี 3 ประเทศ คือ กัมพูชา พม่า และลาว มากที่สุด ในขณะเดียวกันก็มีแรงงานเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับใบอนุญาตทำงานมากที่สุดเช่นกัน ทั้งนี้เป็นภาพที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปที่แรงงานที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน ส่วนมากกระจุกตัวในจังหวัดหรือภาคที่

มีระดับการพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรมในระดับสูงกว่าพื้นที่อื่น ๆ ในประเทศ (จรัมพร และสุริย์พร 2559: 139-142)

หากพิจารณาถึงพัฒนาการของนโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยนับแต่ปี พ.ศ. 2533 เป็นต้นมานั้น จะพบว่า ประเทศไทยได้มุ่งการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติไปที่การให้แรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้ามาทำงานผิดกฎหมายได้ปรากฏตัวขึ้นมาอยู่ในระบบการจดทะเบียนของกระทรวงมหาดไทย และระบบอนุญาตทำงานของกระทรวงแรงงานเป็นหลัก นโยบายและการบริหารจัดการช่วงแรกจึงมีลักษณะเป็นการพยายามเปิดให้มีการขึ้นทะเบียนครั้งแรกแล้วครั้งเล่า ต่อมาจึงปรับเปลี่ยนสถานะแรงงานเหล่านี้ให้เป็นคนเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยเชิญเจ้าหน้าที่ของประเทศต้นทางทั้ง 3 สัญชาติคือเมียนมา (พม่า) ลาว และกัมพูชา มาพิสูจน์สัญชาติคนของตน หากรับรองสัญชาติแล้วก็ให้ออกหนังสือเดินทางเพื่อประเทศไทยจะได้ออกวีซ่าอนุญาตทำงานให้ และได้รับสิทธิการอนุญาตให้ทำงานได้ 2 ปี โดยสามารถต่ออายุได้อีก 1 ครั้ง รวมเป็น 4 ปี แล้วจึงเดินทางกลับประเทศต้นทางไปก่อน 3 ปี จึงจะมีสิทธิเดินทางกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยใหม่ โดยการยื่นหนังสือเดินทางและมีวีซ่าอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายภายใต้บันทึกข้อตกลงความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งสามประเทศ ในลักษณะข้อตกลงแบบทวิภาคี (MOU) ดังนั้น ที่ผ่านมารัฐบาลจึงมุ่งสร้างกลไกดังกล่าวข้างต้น ด้วยหวังว่าเมื่อช่องว่างที่ว่างไว้นี้สำเร็จ จะช่วยลดการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายไปเองโดยอัตโนมัติ โดยรัฐบาลไม่ต้องเสียเวลาและทรัพยากรไปสกัดกั้น ปรามปราม และส่งกลับแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย ซึ่งกระบวนการเหล่านี้มีความยุ่งยากในการปฏิบัติ เพราะพรมแดนไทยกับประเทศเพื่อนบ้านมีความยาวมาก (กิริยา 2557: 35)

นโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยข้างต้นนั้น สอดคล้องกับงานศึกษาของ จรัมพร ไหล่ายอง และสุริย์พร พันพิง (2559) ที่พบว่า

เมื่อพิจารณานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาตให้แรงงานจากต่างประเทศเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น พบว่ามีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มทักษะฝีมือเท่านั้นที่ดูเหมือนจะเป็นนโยบายระยะยาวเนื่องจากไม่ได้มีการปรับเปลี่ยนเงื่อนไขการจัดการมากนัก ในขณะที่มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีพื้นที่ชายแดนติดกับประเทศไทยโดยเฉพาะจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ได้เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยไม่มีเอกสารการเดินทางและไม่ได้รับใบอนุญาตการทำงานได้กลับกลายเป็นกำลังการผลิตที่สำคัญช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยให้เติบโตมาเป็นเวลามากกว่า 2 ศตวรรษ และด้วยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงบริบทของการพัฒนา การเมือง การปกครองในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งคาดว่าจะอาจมีผลให้การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยถูกชะลอตัวลง หากรัฐบาลไทยยังไม่มี ความชัดเจนในการวางรูปแบบการบริหารจัดการและคุ้มครองแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ในระยะยาว

ที่ผ่านมารัฐบาลไทยบริหารจัดการแรงงานระยะสั้นเท่านั้น ด้วยได้ "ผ่อนผัน" ให้แรงงานเหล่านี้ทำงานได้ชั่วคราว ตามประกาศของมติคณะรัฐมนตรี ภายใต้อำนาจตามมาตรา 17 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ซึ่งมติคณะรัฐมนตรีจะประกาศการผ่อนผันเป็นครั้ง ๆ ไป ด้วยการเปิดให้จดทะเบียนแรงงานหรือคือการ "ผ่อนผัน" ให้แรงงานเข้าเมืองผิดกฎหมายได้รับใบอนุญาตทำงานอย่างถูกกฎหมายชั่วคราว อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยได้พยายามที่จะบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติโดยทักษะให้เหมาะสมกับสถานการณ์แรงงานในแต่ละช่วงเวลา ด้วยการเพิ่มวิธีการนำเข้าแรงงานถูกกฎหมายภายใต้การทำบันทึกความเข้าใจ (Memorandums of Understanding-MOU) กับประเทศลาว กัมพูชา และพม่า รวมทั้งการเปิดให้มีการพิสูจน์สัญชาติสำหรับแรงงานจาก 3 ประเทศดังกล่าวที่เข้าเมืองไม่ถูกกฎหมาย คู่ขนานไปกับการผ่อนผันแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย (จรัลพร และสุรีย์พร, *เรื่องเดียวกัน*: 144)

ฉะนั้น เมื่อพิจารณาถึงพัฒนาการของนโยบายและการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในประเทศไทยนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 จนถึงปัจจุบันแล้ว จึงพอจำแนกออกเป็น 3 ระยะด้วยกันคือ

ระยะที่ 1 นโยบายการขึ้นทะเบียนเพื่อผ่อนผันให้แรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายอยู่ในประเทศไทยได้ชั่วคราวแบบปีต่อปี ระหว่างรอการส่งกลับ

ระยะที่ 2 นโยบายการปรับสถานะแรงงานต่างชาติที่ขึ้นทะเบียนให้เป็นผู้เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย

ระยะที่ 3 นโยบายการนำเข้าแรงงานต่างชาติใหม่อย่างถูกต้องตามกฎหมายจากประเทศต้นทาง (The memorandum of understanding on cooperation in the employment of workers between Thailand, and Lao PDR, Cambodia and Myanmar: MOU)

ปัจจุบันการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยจะเกี่ยวข้องกับกฎหมายของไทย โดยเฉพาะพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว² พ.ศ.2560 และพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 ที่ระบุว่าคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักรไทยนั้นมี 8 กลุ่ม ซึ่งจำแนกตามรายมาตราชั้น³

² ดังที่ได้กล่าวแล้วว่า “ทางการไทย” ใช้คำว่า “แรงงานต่างด้าว” (alien workers) ตามคำนิยามของ “คนต่างด้าว” ที่หมายถึง “บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย” (ผู้สนใจโปรดดูคำนิยามนี้ของกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงแรงงาน) ขณะที่งานวิจัยชิ้นนี้จะใช้คำว่า “แรงงานข้ามชาติ”

³ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เข้าถึงใน https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/2e6a75ce1ebcd9bd74b6380ea293742a.pdf วันที่ 17 พฤษภาคม 2562

(1) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา 59 ประเภทยุติบัตรได้แก่ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515

(2) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา 59 ประเภททั่วไป ได้แก่ คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(3) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา 59 พิสูจน์สัญชาติ(เดิม) ได้แก่คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่หลบหนีเข้าเมืองได้รับการผ่อนผันให้ทำงานและอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและปรับสถานการณ์เข้าเมืองถูกกฎหมายเรียบร้อยแล้ว

(4) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา 59 นำเข้าตาม MOU ได้แก่คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ที่เข้ามาทำงานตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลประเทศต้นทาง

(5) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา 62 ประเภทส่งเสริมการลงทุน ได้แก่คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน (พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520) หรือกฎหมายอื่น ได้แก่พระราชบัญญัตินิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติปิโตรเลียม พ.ศ. 2514 เช่น นักลงทุน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ

(6) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา 63 ประเภทชนกลุ่มน้อย ได้แก่คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ และกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารเพื่อรอพิสูจน์สถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงาน

(7) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา 64 ได้แก่คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานบริเวณชายแดนในลักษณะไป – กลับ หรือตามฤดูกาล ในพื้นที่ความตกลงว่าด้วยการสัญจรข้ามแดนระหว่างราชอาณาจักรไทยกับประเทศที่ติดกับราชอาณาจักรไทย

คนต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ที่ได้รับอนุญาตทำงาน หมายถึง แรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ในตำแหน่งกรรมกรหรือคนรับใช้ในบ้าน ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน รวมถึงแรงงานที่ลักลอบเข้าเมือง ที่ได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมายได้รับอนุญาตทำงาน

ทั้งนี้เฉพาะการนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจ หรือบันทึกความเข้าใจความร่วมมือด้านการจ้างงาน (memorandum of understanding - MOU) ระหว่างประเทศไทยกับเพื่อนบ้าน ซึ่ง

พฤษ์ เถาวิล (2554) ระบุว่าป็นยุทธศาสตร์ใหม่ของการกำกับควบคุมแรงงานข้ามชาติของรัฐ ที่เกิดขึ้นท่ามกลางความท้าทายของกระแสความเปลี่ยนแปลงในยุคลูกโลกาภิวัตน์นั้น (พฤษ์ 2554: 1-26) นับว่าเป็นที่มาที่สำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมายในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ความเป็นมาของการนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) นั้น เป็นผลมาจากความพยายามของรัฐบาลไทยที่จะทำให้เกิดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ความต้องการแรงงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องมาจากความต้องการขยายการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และส่วนหนึ่งคือการลดลงของแรงงานในประเทศไทยที่ต้องการทำงานด้อยทักษะ หรืองาน 3D คือ อันตราย สกปรก และยากลำบาก รัฐบาลไทยได้เจรจาขอความร่วมมือกับประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ตั้งแต่ พ.ศ. 2545/2546 เพื่อนำเข้าแรงงานต่างด้าวจากประเทศต้นทางอย่างถูกกฎหมาย โดยได้ลงนามทำความตกลงที่จะนำเข้าแรงงานจากประเทศลาวเป็นประเทศแรกใน พ.ศ. 2545 และต่อมา กับประเทศกัมพูชาและพม่าใน พ.ศ. 2546

ภายใต้ข้อตกลงนำเข้าแรงงานนี้ แรงงานในประเทศต้นทางจะถูกคัดเลือกตามคุณสมบัติที่นายจ้างไทยได้แจ้งความจำนงค์ไว้กับกระทรวงแรงงาน และดำเนินเรื่องรับวีซ่าเข้าเมืองและใบอนุญาตทำงานก่อนเดินทางเข้ามาในประเทศไทย โดยใบอนุญาตทำงานมีอายุ 2 ปี และต่ออายุได้ 1 ครั้ง หรือคือทำงานในประเทศไทยได้สูงสุด 4 ปี โดยที่แรงงานกลุ่มนี้จะต้องนำส่งเงินร้อยละ 15 ของเงินรายได้ต่อเดือนสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนของนายจ้าง เพื่อการส่งแรงงานต่างด้าวกลับประเทศต้นทาง ซึ่งแรงงานจะได้รับเงินที่ส่งเข้ากองทุนคืนพร้อมดอกเบี้ย เมื่อแจ้งความจำนงค์ต่อกองทุนอย่างน้อย 3 เดือนก่อนการเดินทางกลับ นอกจากนี้ แรงงานต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเช่นเดียวกับแรงงานไทย อย่างไรก็ตาม ทั้ง 2 ประเทศภาคีจะร่วมกันดูแลให้แรงงานได้รับความคุ้มครองแรงงาน และมีสิทธิในการเข้าถึงหลักประกันสุขภาพในประเทศไทย

โดยหลักการนโยบายการนำเข้าแรงงานนี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางบริหารจัดการแรงงานที่เป็นสากลที่มีการปฏิบัติกันอยู่ในประเทศที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแล้ว อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติพบว่ามีปัญหาอุปสรรคทั้งในเชิงโครงสร้างและระดับปัจเจกเกิดขึ้นในเกือบทุกขั้นตอนของการดำเนินการตามเงื่อนไขในข้อตกลงนี้ เช่น พบว่าแรงงานจากประเทศลาวต้องแบกรับต้นทุนแฝงต่าง ๆ เพื่อให้ได้เอกสารครบถ้วนเพียงพอต่อการเดินทาง คือ การต้องจ่ายเงินให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือเจ้าหน้าที่ในพื้นที่เพื่อรับรองทะเบียนบ้าน บัตรประจำตัว และเอกสารอื่น ๆ ค่าเดินทางในระหว่างการดำเนินการ กระบวนการนำเข้า และการต้องจ่ายค่าธรรมเนียมหนังสือหรือเอกสารเดินทาง (passport) หลักฐานการอนุญาตให้เข้าประเทศ (visa) ใบอนุญาตทำงาน การตรวจร่างกาย และประกันสุขภาพ ถึงแม้ว่าในหลาย ๆ กรณีนายจ้างมักจะจ่ายล่วงหน้าให้ก่อน และหักค่าจ้างจากแรงงานเมื่อเริ่มทำงานจริง ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้นับเป็นภาระที่หนักมากสำหรับตัวแรงงานเอง ในขณะที่

นายจ้างก็แบกรับความเสี่ยงจากการสูญเสียเงินดังกล่าวหากแรงงานละเมิดสัญญาหนีไปทำงานที่อื่น ซึ่งเป็นประเด็นที่มักถูกร้องเรียนไปยังภาครัฐบ่อยครั้ง หรือการที่แรงงานถูกหลอกลวงจากบริษัท นายหน้าจัดหางานทั้งในประเทศต้นทางและปลายทาง

เมื่อแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว แรงงานไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างถึงแม้ว่าอาจจะพบการไม่ปฏิบัติตามสัญญา เช่น ลักษณะงาน หรือค่าจ้าง สำหรับประเด็นการได้รับประกันสุขภาพนั้น พบว่าแรงงานจำนวนมากไม่ได้ใช้บริการ ซึ่งอาจเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการตั้งแต่การไม่เจ็บป่วย เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ได้ถูกคัดสรรมาแล้ว การไม่ทราบว่าตนเองมีสิทธิ หรือปัญหาเรื่องการสื่อสาร รวมทั้งความเชื่อหรือความพอใจในบริการสุขภาพของประเทศไทย ส่วนเรื่องการขอรับเงินที่จ่ายเข้ากองทุนเงินทดแทนนั้น อาจมีประเด็นที่เป็นปัญหา ถ้าแรงงานไม่ได้ยื่นความจำนงขอรับเงินคืนภายใน 3 เดือนก่อนเดินทางกลับ หรือไม่ทราบว่าขอรับเงินคืนได้ หรือว่าอาจถูกบริษัท นายหน้าหรือนายจ้างโกงเงินได้ ในกรณีที่แรงงานกลับประเทศต้นทางไปแล้ว

ดังนั้น ประเด็นค่าใช้จ่าย ความซับซ้อนในขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินการ รวมทั้งความไม่รู้ในสิทธิของแรงงาน การถูกหลอกลวงจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้การนำเข้าแรงงานยังไม่ได้มีการตอบรับเท่าที่ควร โดย ณ เดือนมกราคม พ.ศ. 2556 กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2556) รายงานว่า มีแรงงานนำเข้าทั้งสิ้น 107,198 คน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานจากประเทศกัมพูชามากที่สุด รองลงมาคือพม่า และลาวตามลำดับ (จรัมพร และสุริย์พร พันพื้ง, *เรื่องเดียวกัน*: 149-150)

อย่างไรก็ตาม ปัญหาและอุปสรรคในการนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) นั้น ได้มีการแก้ไขและปรับเปลี่ยนแนวทางบางประการ จนทำให้ปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวลดลงไปเป็นอันมาก ยังผลให้ตัวเลขการนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) สูงขึ้นตามลำดับ ล่าสุดสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้รายงานสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ณ เดือนเมษายน 2562 ไว้ว่า คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร มีจำนวนทั้งสิ้น 3,091,453 คน โดยในจำนวนนี้อยู่ที่กรุงเทพมหานครมากที่สุดคือ 764,432 คน และที่เหลือจำแนกตามภูมิภาคดังนี้ เขตปริมณฑลจำนวน 943,372 คน ภาคกลางจำนวน 619,107 คน ภาคใต้ 425,027 คน ภาคเหนือ 262,367 คน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 77,148 คน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานต่างด้าวมาตรา 59 ที่นำเข้าตาม MOU จำนวน 925,813 คน

ทั้งนี้เฉพาะในส่วนของแรงงานต่างด้าวมาตรา 59 นำเข้าตาม MOU ในกิจการผลิตและจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูปดังที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในงานศึกษานี้มีจำนวน 61,185 คน โดยในจำนวนนี้เป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า (เมียนมา) จำนวนถึง 40,095 คน แยกเป็นชาย 17,206 คน และหญิง 22,889 คน

ในรายงานวิจัยของ กฤตยา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ (2551) ได้แสดงให้เห็นถึงความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยเป็นจำนวนกว่าร้อยละ 39 โดยเฉพาะในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องด้วยแรงงานส่วนใหญ่ของคนในภูมิภาคดังกล่าวอพยพไปทำงานยังกรุงเทพมหานครและปริมณฑลรวมถึงต่างประเทศ อีกทั้งการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยที่เริ่มกระจายออกสู่ภูมิภาคมากขึ้น ทำให้ต่างจังหวัดเริ่มมีความต้องการแรงงานราคาถูกเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการจ้างแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในพื้นที่จึงสามารถช่วยแก้ไขปัญหาค่าขาดแคลนในพื้นที่ทำงานได้ นอกจากนี้การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่ได้กระจุกตัวอยู่แค่เพียงจังหวัดน่านต่อไป (วิลาสินี 2559: 77) ฉะนั้น จึงพอจะกล่าวได้ว่าพัฒนาการของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยนั้น เริ่มต้นจากศูนย์กลางคือกรุงเทพมหานครและปริมณฑลก่อน แล้วค่อยๆ กระจายไปตามภูมิภาคต่าง ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงบริบททางด้านเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศ

2.4. อุบลราชธานี: จากจังหวัดตะวันออกสุดของสยามสู่การเป็นชุมชนปลายทางของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า

ข้อมูลจากจัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี ปี พ.ศ.2562 ระบุว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งมีอยู่ 20 จังหวัดนั้น จังหวัดอุบลราชธานีมีแรงงานต่างด้าวจำนวนทั้งสิ้น 4,095 คน จัดว่ามีจำนวนมากเป็นอันดับที่ 4 รองจากนครราชสีมาที่มีจำนวน 33,776 คน ขอนแก่น 7,786 คน และเลย 5,173 คน ทั้งนี้ในจำนวนแรงงานต่างด้าวในจังหวัดอุบลราชธานีจำนวน 4,095 คนนั้น เป็นแรงงานที่นำเข้าตาม MOU จำนวน 2,572 คน และในจำนวนนี้เป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า (เมียนมา) จำนวนประมาณ 1,000 คน⁴ โดยกระจายตัวอยู่ในสถานประกอบการหลัก 3 แห่งคือ บริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออก บริษัทขายอุปกรณ์ก่อสร้างจำกัด⁵ ซึ่งเป็นบริษัทค้าขายวัสดุก่อสร้าง และบริษัทสัตว์ปีกจำกัด⁶ ซึ่งเป็นบริษัทผลิตและจำหน่ายเนื้อไก่และผลผลิตจากไก่ ทั้งนี้สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามากที่สุดคือ บริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ซึ่งมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจำนวนกว่า 800 คน⁷

⁴ คุณอชิฐฐาน พันธุ์พัก จัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี, เวทีแนะนำตัวโครงการวิจัย วันที่ 17 มีนาคม 2562 ณ ศาลาวัดบ้านดอกไม้ ตำบลสุขใจ อำเภอน้ำมูล จังหวัดอุบลราชธานี

⁵ นามสมมติ

⁶ นามสมมติ

⁷ คุณนก (นามสมมติ) ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทส่งออกเสื้อผ้าจำกัด, ให้ข้อมูลในเวทีแนะนำตัวโครงการวิจัย วันที่ 17 มีนาคม 2562 ณ ศาลาวัดบ้านดอกไม้ ตำบลสุขใจ อำเภอน้ำมูล จังหวัดอุบลราชธานี

บริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ตั้งอยู่ ใกล้ๆ ตัวอำเภอท่ามูล จังหวัดอุบลราชธานี ในเครือบริษัทผลิตเสื้อผ้ายี่ห้อส่งออกชั้นนำระดับโลก มีบริษัททั้งในไทยและต่างประเทศ ดำเนินการมากกว่า 40 ปี มีพนักงานในเครือกว่า 10,000 คน และมีจำนวนพนักงาน 3,600 คนในสาขาอุบลราชธานี บริษัทฯ ได้รับการรับรองระบบมาตรฐานในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001:2015 มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในการผลิตเสื้อผ้า (WRAP) และระบบมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยในโรงงานที่มุ่งเน้นการต่อต้านผู้ก่อการร้าย (C-TPAT) (<https://www.jobthai.com>)

อุบลราชธานี จังหวัดที่ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกสุดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือภาคอีสานและของประเทศ นับเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจที่ค่อนข้างสูงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นับตั้งแต่ต้นนโยบาย “เมืองหลักและเมืองรอง” ของรัฐบาลที่ต้องการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาเมืองที่มีศักยภาพและกิจกรรมทั้งในด้านเศรษฐกิจและบริการทางสังคมต่าง ๆ ซึ่งอยู่ในระดับสูง เช่นเมืองที่ศักยภาพเป็นศูนย์กลางตลาดสินค้าเกษตร อุตสาหกรรม บริการ ฯลฯ ให้มีการขยายตัวและเจริญเติบโตมากขึ้น เป็นศูนย์กลางของภูมิภาคในการสนับสนุนการพัฒนาชนบทโดยรอบ โดยจังหวัดอุบลราชธานีได้รับการส่งเสริมให้เป็นที่ตั้งเมืองรองอันเป็นศูนย์กลางของจังหวัดใกล้เคียง (ศักดิ์สิทธิ์ 2535: 1)

ปัจจุบันเศรษฐกิจของจังหวัดอุบลราชธานีนับได้ที่มีการขยายตัวค่อนข้างมาก ดังจะเห็นได้จากการมีสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีแรงงานนับพันคน 2-3 แห่ง การเกิดขึ้นของห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ ห้างค้าปลีกและค้าส่งขนาดใหญ่ การขยายตัวของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นต้น ส่งผลให้ GDP ของจังหวัดเป็นอันดับ 3 ของภาคอีสานคือ 1.1 แสนล้านบาทต่อปี รองจากจังหวัดขอนแก่นและอุดรธานี แต่ภูมิศาสตร์ของจังหวัดอุบลราชธานี มีศักยภาพสูงกว่า 2 จังหวัด และสามารถเป็นฮับในภูมิภาคอินโดจีนได้ เนื่องจากมีเส้นทางคมนาคมติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งลาว กัมพูชา และเวียดนาม (สุชัย 2562)

ฉะนั้น การที่อุบลราชธานี ซึ่งเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ห่างจากชายแดนไทย-พม่า เกือบ 1,000 กิโลเมตร ทว่ามีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าร่วมพันคนนั้น มิใช่เป็นเรื่องบังเอิญแต่อย่างใด หากแต่เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระดับทั้งในระดับอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ระดับประเทศและระดับภาค ฉะนั้น ปรากฏการณ์ “แรงงานข้ามชาติพม่าในจังหวัดอุบลราชธานี” จึงสัมพันธ์กับ “การพัฒนา” อีสาน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

ทั้งนี้แนวคิดการพัฒนาอีสานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงนั้น แปรผันไปตามเงื่อนไขของเหตุการณ์ที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ของการเปลี่ยนแปลงบริบททางเศรษฐกิจการเมืองของภูมิภาคนี้ ซึ่งอาจจะจำแนกออกเป็น 4 เหตุการณ์ตามช่วงเวลาด้วยกันคือ 1) การพัฒนาภายใต้แนวคิดความทันสมัยและความมั่นคงของชาติ 2) การพัฒนาภายใต้แนวคิดการเป็นประตูสู่อินโดจีน 3) การพัฒนาภายใต้แนวคิดแบบ CEO และ 4) การพัฒนาภายใต้แนวคิดศูนย์กลางเศรษฐกิจของอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง ดังรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

1) การพัฒนาภายใต้แนวคิดความทันสมัยและความมั่นคงของชาติ การพัฒนาในช่วงหลังปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมานั้น สัมพันธ์กับเงื่อนไขทางสังคม-การเมือง ทั้งเงื่อนไขภายนอกและภายในประเทศ ซึ่งส่งผลต่อ “การพัฒนา” และ “แนวทางการพัฒนา” ที่ภาครัฐดำเนินการอย่างเป็นขั้นเป็นตอน

กล่าวคือภาวะโลกช่วงก่อน พ.ศ. 2500 สหภาพโซเวียตและจีนได้ขึ้นมามีบทบาทในมิติทางการเมืองของโลกและท้าทายอำนาจของสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นมหาอำนาจในโลกเสรีนิยม เช่น ในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2492 พรรคคอมมิวนิสต์จีนบีบให้จีนคณะชาติ “กักมินตั่ง” ที่สหรัฐอเมริกาหนุนหลังหนีไปเกาะไต้หวัน ปี พ.ศ. 2493 เกาหลีเหนือซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสหภาพโซเวียตก็โจมตีเกาหลีใต้จนเกิดสงครามคาบสมุทรเกาหลี ส่วนขบวนการชาตินิยมเวียดนามก็ภายใต้การนำของโฮจิมินห์ก็ประสบชัยชนะในเวียดนาม จนต้องแบ่งเวียดนามออกเป็น 2 ส่วนในปี พ.ศ. 2497 (ศุภชัย 2544: 34)

จากเงื่อนไขทางเศรษฐกิจการเมืองดังกล่าว อีสานหรือดินแดนที่ราบสูงโคราชจึงมีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศไทยโดยรวมมากขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะช่วงหลังการขยายตัวของลัทธิคอมมิวนิสต์ในอินโดจีน ประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมต่อดินแดนภาคอีสานมากขึ้นเป็นลำดับ การประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ และแผนการพัฒนากาตวันออกเฉียงเหนือในสมัยรัฐบาลของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ในปี พ.ศ. 2504 ถือได้ว่าเป็นตัวอย่างสำคัญของความพยายามดังกล่าวของประเทศไทย

กล่าวคือนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 (ค.ศ.1957) ภายหลังจาก จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้เข้ามาเป็นนายกรัฐมนตรี ได้ผลักดันให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ “ศักราชใหม่ของการพัฒนา” (a new era of development) ทั้งนี้จอมพลสฤษดิ์ได้สร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับ “การพัฒนา” โดยมีบรรดาเทคโนโลยีรุ่นใหม่ี่ทำงานอยู่ใน “สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ” (ซึ่งต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ”) ที่ขึ้นตรงต่อสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นผู้ช่วยเหลือและให้คำแนะนำ รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญของสหรัฐอเมริกาด้วย ตามวิสัยทัศน์ดังกล่าวนี้ มองว่าความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจจะต้องได้รับการส่งเสริมผ่านกระบวนการกลายเป็นอุตสาหกรรม (Industrialization) และเกษตรธุรกิจ (Agro business) มากกว่าผ่านการส่งออกผลผลิตพื้นฐานอย่างข้าว ยางพารา ไม้สัก และดีบุก ที่เคยมีบทบาทสำคัญมาตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 19

รูปธรรมของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น การสร้างเขื่อน (สุริยา และคณะ 2538: 45) ซึ่งเริ่มต้นด้วยเขื่อนน้ำพอง (อุบลรัตน์) ที่สร้างเสร็จในปี 2508 (Keyes 2002: 58) ถนนมิตรภาพ ทางรถไฟ การก่อตั้งสถาบันการศึกษาชั้นสูง (เช่น ม.ขอนแก่น) โรงพยาบาล และสาธารณูปโภคต่าง ๆ ซึ่งได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของชาวอีสานในหลายๆ ด้านในช่วงกว่า 30 ปีที่ผ่านมา ในขณะที่เดียวกัน ประชากรอีสานได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทรัพยากรธรรมชาติโดยเฉพาะป่าไม้ และแหล่งน้ำ และที่ดินทำกินได้ลดลงอย่างรวดเร็วทั้งคุณภาพและปริมาณ (สุริยา และคณะ. *เรื่องเดียวกัน*: 45)

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาแนวคิดการพัฒนาอีสานในช่วงนี้แล้ว จะพบว่าเป็นการพัฒนาที่จัดวางภูมิภาคอีสานไว้เป็น “เอกเทศ” แยกต่างหากจาก “อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง” หากใช้การพัฒนาในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงไม่ เพราะในช่วงนั้นโลกแบ่งออกเป็น 2 ขั้วลัทธิการเมืองอเมริกาเหนือในทฤษฎีโดมิโน โดยประเทศไทยเป็นตัวโดมิโนสำคัญที่ต้องป้องกันไม่ให้ล้มไปกับลัทธิคอมมิวนิสต์ และประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคนี้จะล้มตามเป็นทอดๆ ดังนั้น อเมริกาจึงสร้างความสัมพันธ์ช่วยเหลือไทยเชิงขึ้นาเพื่อให้ถึงยุทธศาสตร์ดังกล่าว อีสานซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านที่ปกครองด้วยระบอบคอมมิวนิสต์ จึงกลายเป็นพื้นที่เป้าหมายของการพัฒนาเพื่อความมั่นคง โดยมีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ เป็นอันมาก นอกจากนี้ ลักษณะการพัฒนาภาคอีสานในช่วงนี้ก็ดังสำนวนที่ว่า น้ำไหล ไฟสว่าง ทางดี มีงานทำ

2) การพัฒนาภายใต้แนวคิดการเป็นประตูอินโดจีน

แนวคิดการพัฒนาอีสานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงนั้น น่าจะเริ่มตั้งแต่ช่วงนี้ กล่าวคือช่วงการสิ้นสุดของสงครามเย็น พร้อมกับจุดจบของการเผชิญหน้าในทางการเมือง และทางอุดมการณ์ได้เปิดโอกาสสู่ความร่วมมือ การแข่งขันในทางเศรษฐกิจ และธุรกิจ ซึ่งอยู่ในช่วงก่อนการเริ่มต้นของทศวรรษ 2530 อันเป็นช่วงที่ประเทศในกลุ่มอินโดจีนทั้ง 3 ประเทศ คือ กัมพูชา ลาว และเวียดนาม ดำเนินการปฏิรูปทางเศรษฐกิจ หรือที่เรียกกันว่า การเปิดประเทศ เพื่อให้ต่างชาติเข้ามาลงทุน โดยประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้มีการปฏิรูปนโยบายเศรษฐกิจในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 2 ในปี พ.ศ. 2528 โดยนโยบายปฏิรูปทางเศรษฐกิจดังกล่าว รู้จักกันในชื่อว่า “จินตนาการใหม่” ในช่วงปลายปี พ.ศ. 2529 เวียดนามก็เริ่มปฏิรูปทางเศรษฐกิจ ที่เรียกกันเป็นภาษาเวียดนามว่า “โดย เม้ย” (Doi Moi) ซึ่งแปลว่า “การปรับตัวให้ทันสมัยหรือใหม่ขึ้น” (Renovation) ขณะที่กัมพูชาก็ได้ริเริ่มการปฏิรูปทางเศรษฐกิจในช่วงเวลาต่อมา

องค์ประกอบของการปฏิรูปทางเศรษฐกิจของทั้ง 3 ประเทศจะมีความคล้ายคลึงกัน เช่น การนำเอาระบบตลาดเข้ามาใช้ การกระจายอำนาจทางเศรษฐกิจ ตลอดจนการเปิดประเทศด้วยจุดมุ่งหมายที่จะดึงดูดเงินทุน และเทคโนโลยีจากต่างประเทศ โดยที่ทั้ง 3 ประเทศมีการออกกฎหมายการลงทุนต่างประเทศ และเปิดโอกาสให้ต่างชาติสามารถเข้ามาร่วมกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของการร่วมลงทุน หรือในลักษณะที่ต่างชาติเข้าถือครองกิจการร้อยเปอร์เซ็นต์ (โปรดดู สมชาย 2537)

ในส่วนของแนวคิดการพัฒนาที่เกิดขึ้นในช่วงนี้นั้น ก็ยังคงเน้นเรื่องความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICs) ซึ่งเห็นได้ชัดเจนในช่วงของการประกาศเปลี่ยนสนามรบเป็นสนามการค้า ภายใต้การนำของรัฐบาลพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ในช่วงประมาณปี 2530 ก่อนที่จะได้รับการสานต่อโดยผู้นำคนต่อ ๆ มา และรูปธรรมที่ชัดเจนก็คือการก่อสร้างสะพานมิตรภาพไทย-ลาวเมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2534 และเปิดใช้อย่างเป็นทางการ

เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2537 อันเป็นสัญลักษณ์เชื่อมระหว่างภาคอีสานของไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งได้รับการคาดการณ์จากนักธุรกิจว่า การมีสะพานดังกล่าวได้สร้างโอกาสในการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือสู่กลุ่มอินโดจีนรวม 4 โอกาส คือ

1) โอกาสที่จะสามารถพัฒนาอุตสาหกรรมที่ใช้ผลิตทางด้านเกษตร วัตถุดิบที่มีอยู่ในภาค เช่น ข้าวธรรมชาติ ปอแตส หินเกลือ ตลอดจนวัตถุดิบที่จัดหามาได้นอกภาคเพื่อผลิตสินค้าแข่งขันกับตลาดโลก

2) โอกาสที่จะสามารถติดต่อทำธุรกิจ การค้า การลงทุน รวมทั้งการนำเข้าวัตถุดิบและทรัพยากรจากกลุ่มประเทศอินโดจีน เพื่อประกอบการอุตสาหกรรมได้

3) โอกาสที่จะเป็นศูนย์ประสานความช่วยเหลือทางการเงิน ด้านวิชาการและด้านเทคโนโลยีจากนานาชาติ เพื่อฟื้นฟูบูรณะกลุ่มประเทศอินโดจีน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทางการเมืองของกลุ่มประเทศอินโดจีน

4) โอกาสที่จะสามารถพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เพื่อสนองความต้องการของตลาดนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ ในพื้นที่ที่มีศักยภาพในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้เชื่อมโยงเป็นวงจรท่องเที่ยวเกี่ยวกับกลุ่มประเทศอินโดจีน

ดังนั้น นับตั้งแต่ทศวรรษ 2530 เป็นต้นมา ก็จะพบว่ามีการ “พัฒนา” มากมายที่มารองรับกับแนวคิดดังกล่าวและบางโครงการก็ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อชุมชน จนนำมาซึ่งความขัดแย้ง ไม่ว่าจะเป็นโครงการ “อีสานเขียว” หรืออภิมหาโครงการจัดการน้ำอย่าง “โขง-ชี-มูล” หรือโครงการก่อสร้างเขื่อนปากมูล ที่อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี เป็นต้น

3) การพัฒนาอีสานภายใต้แนวคิดแบบ CEO

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (2545-2549) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาอีสานไว้ว่า การพัฒนาพื้นที่ที่มีศักยภาพให้พร้อมรองรับการปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะมุ่งอนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งทรัพยากรท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ และศิลปวัฒนธรรม เพื่อเป็นประตูเชื่อมโยงกลุ่มประเทศอินโดจีน โดยมีหนองคาย มุกดาหาร นครพนม เป็นประตูการค้าชายแดนของภาค และมีอุบลราชธานีเป็นศูนย์กลางหลัก ตลอดจนเร่งพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มผลผลิตการเกษตร และการแปรรูปการเกษตร พร้อมทั้งพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจเชื่อมโยงภาคเหนือตอนล่าง และพื้นที่บริเวณชายฝั่งตะวันออก โดยมีกลุ่มจังหวัดนครพนม ขอนแก่นเป็นศูนย์กลาง (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2545: 57)

เพื่อดำเนินตามแผนฯ ดังกล่าว ในปี 2546 คณะรัฐมนตรีภายใต้การนำของ พ.ต.ท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีก็ได้เสนอแนวคิดการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ โดยมีผู้ว่าราชการเป็นผู้บริหารสูงสุด (CEO) ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2546 เป็นต้นมา และนำมาสู่การเปลี่ยนแปลง

กระบวนการบริหารจัดการและเครื่องมือเครื่องมือในการบริหารจังหวัดเป็นอย่างมาก ในส่วนของเครื่องมือได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาลำปาง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด โดยเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาภาคและแผนยุทธศาสตร์ชาติ

และหากพิจารณาระดับกลุ่มจังหวัดเฉพาะในภาคอีสานที่มีการแบ่งเป็น 5 กลุ่มนั้น ก็มีสิ่งที่บ่งชี้ได้ชัดเจนว่าได้มีการเชื่อมโยงแผนงานโครงการที่จะพัฒนานั้นกับอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงแทบทุกกลุ่ม ดังเช่น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2547: 1-10-1-14)

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (กลุ่มที่ 1) หนองคาย หนองบัวลำภู เลย อุดรธานี มีแผนงานที่เกี่ยวข้องกับอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงถึง 6 แผนงานคือ

-โครงการผลักดันให้ภาคเอกชนจัดตั้งเขตปลอดอากร (free zone) เพื่อใช้เป็นฐานการผลิตและอุตสาหกรรมเชื่อมโยงวัตถุดิบการเกษตรในพื้นที่ และจากประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มอนุภาคลุ่มน้ำโขง

-โครงการพัฒนาระบบขนส่งรถไฟหนองคาย-สปป.ลาว (เวียงจันทน์-บอลิคำไซ) – เวียดนาม (วินน์-ฮาดิง-ท่าเรือน้ำลึกวู่ฮาน) ระยะทาง 462 กิโลเมตร และเชื่อมโยงเส้นทางภายในประเทศถึงระนอง เพื่อเชื่อมโยงทะเลอันดามันกับอ่าวตังเกี๋ย

-โครงการจัดตั้งองค์กรร่วมภาครัฐและเอกชนระหว่างกลุ่มจังหวัดและแขวง/เมือง ในกลุ่มประเทศอนุภาคลุ่มน้ำโขงในลักษณะคณะกรรมการการค้าร่วม (JTC)

-โครงการผลักดันให้มีการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ (อุดรธานี-หนองคาย-เวียงจันทน์) เพื่อให้เกิดความร่วมมือในลักษณะ Co-Production Area และใช้ประโยชน์ร่วมกันในสิทธิ GSP

-โครงการพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวแบบ Long Stay Home Stay พัฒนาเมืองแฝดหนองคาย-เวียงจันทน์ และจัดตั้งพิพิธภัณฑ์สัตว์น้ำจังหวัดหนองคาย

-โครงการเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวมรดกโลกบ้านเชียง (ไทย)-หลวงพระบาง(ลาว)-อ่าวฮาลอง (เวียดนาม)

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (กลุ่มที่ 2) กาฬสินธุ์ นครพนม มุกดาหาร สกลนคร มีแผนงานที่เกี่ยวข้องกับอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง 3 แผนงานคือ

-โครงการเรียนรู้ประตูตะวันออก(สู่อินโดจีน)

-โครงการเขตเศรษฐกิจชายแดน

-โครงการร่วมผลิต/ร่วมพัฒนาสองฝั่งโขง

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (กลุ่มที่ 3) ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด มีแผนงานที่เกี่ยวข้องกับอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง 1 แผนงานคือ

-โครงการจัดตั้งสถาบันทุนมนุษย์แห่งอีสานและลุ่มน้ำโขง เพื่อยกระดับการศึกษาของประชาชนในอนุภาคลุ่มน้ำโขง โดยให้ความช่วยเหลือทางวิชาการกับประเทศเพื่อนบ้านเป็นการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาในอนาคต

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (กลุ่มที่ 1) ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ มีแผนงานที่เกี่ยวข้องกับอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง 1 แผนงานคือ

-โครงการพัฒนาพื้นที่ชายแดนช่องจอม จังหวัดสุรินทร์ เพื่อเชื่อมแหล่งท่องเที่ยว นครวัด-นครธม

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (กลุ่มที่ 2) ยโสธร ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ อุบลราชธานี มีแผนงานที่เกี่ยวข้องกับอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง 5 แผนงานคือ

-โครงการส่งเสริมการผลิตวัตถุดิบในประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อย้ำฐานการผลิตวัตถุดิบทางการเกษตรไปสู่ประเทศเพื่อนบ้าน

-โครงการพัฒนาด่านชายแดน ได้แก่ การพัฒนาเมืองใหม่ช่องสะงำ และด่านช่องเม็ก ในลักษณะ One Stop Service

-โครงการส่งเสริมเขตเศรษฐกิจชายแดนพิเศษ (Special Border Economic Zone) เพื่อการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

-โครงการเชื่อมเส้นทางท่องเที่ยวมรดกโลก โดยพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวในกลุ่มจังหวัด และประเทศเพื่อนบ้าน

-โครงการ Cluster Cities โดยสร้างความร่วมมือระหว่างเมืองคู่ Cluster Cities ระหว่าง ไทย-ลาว-กัมพูชา

4) การพัฒนาอีสานภายใต้แนวคิดศูนย์กลางเศรษฐกิจของอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง

นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (2550-2554) จนถึงปัจจุบัน คือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2561-2564) นั้น เห็นได้ชัดว่าเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือภายใต้แนวคิดศูนย์กลางเศรษฐกิจของอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง โดยรัฐบาลมีนโยบายเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในภาคให้มีการเจริญเติบโตได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งใช้โอกาสจากปัจจัยภายนอกมาช่วยขับเคลื่อน โดยเฉพาะโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งขนาดใหญ่ที่เชื่อมโยงภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับโครงข่ายระบบการคมนาคมขนส่งและพื้นที่เศรษฐกิจหลักของประเทศ รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากการเชื่อมโยงและข้อตกลงกับประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (GMS) ที่กำลังมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วมาเสริมสร้างกิจกรรมการพัฒนาใหม่ ๆ ให้แก่ภาคเพื่อให้มีอัตราการเติบโตที่สูงเพียงพอต่อการลดความแตกต่างเหลื่อมล้ำกับพื้นที่ส่วนอื่น ๆ ของประเทศได้ในระยะยาว โดยมุ่งพัฒนาอีสานสู่มิติใหม่เป็น “ศูนย์กลางเศรษฐกิจของอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง” โดยจะพบว่านับแต่ปี 2554 เป็นต้นมาเน้นการลงทุนในนิคมอุตสาหกรรมบริเวณภาคกลาง และตะวันออกใกล้ถึงจุดอิ่มตัว ประกอบกับพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางส่วนได้รับผลกระทบอย่างหนักจากน้ำท่วมในปี 2554 ส่งผลให้นักลงทุนเอกชนทั้งไทย และต่างชาติมองว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือน่าจะเป็นแหล่งเป้าหมายการลงทุนถัดไปที่น่าสนใจด้วยเอกลักษณ์ด้านพื้นที่ที่มีขนาดใหญ่ และได้รับผลกระทบจากน้ำท่วมไม่มากนัก ทำให้สามารถ

บุกเบิกเปิดพื้นที่เป็นนิคมอุตสาหกรรมใหม่ อีกทั้งยังติดต่อกับชายแดน ซึ่งสามารถรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 (<https://positioningmag.com/56887>) ประกอบกับในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 มติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาทก็มีผลบังคับใช้ทั่วประเทศ ซึ่งนโยบายดังกล่าวได้ทำให้แรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านได้กระจายตัวออกไปในพื้นที่อื่นๆ ที่นอกเหนือจากพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล รวมถึงแรงงานที่กระจุกตัวในพื้นที่ชายแดนได้เคลื่อนย้ายและกระจายตัวเข้าสู่ตอนในของประเทศเนื่องด้วยมีค่าจ้างอยู่ที่ 300 บาทเท่ากัน (วิลาสินี 2559: 76-77)

สรุปท้ายบท

จากข้อมูลที่ได้นำเสนอไปแล้วนั้น สะท้อนให้เห็นว่า ปรากฏการณ์การก่อตัวของชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและจังหวัดอุบลราชธานีนั้น สัมพันธ์กับกระบวนการ “โลกาภิวัตน์” (globalization) และ “การพัฒนา” (development) ที่เกิดขึ้นในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ที่ทำให้ “แรงงาน” กลายเป็น “สินค้า” เพราะกระบวนการโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดปรากฏการณ์การย้ายถิ่นข้ามพรมแดนประเทศอย่างกว้างขวาง เข้มข้น และพบเห็นได้ในหลากหลายรูปแบบ การสิ้นสุดลงของสงครามเย็นเมื่อต้นทศวรรษ 1980 ทำให้ประเทศสังคมนิยมในทุกภูมิภาคของโลกเปิดรับระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยมมากขึ้น และส่งผลให้เกิดการขยายตัวของระบบการค้าการลงทุนระหว่างประเทศ นอกจากนี้ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสาร การเชื่อมต่อถนนระหว่างประเทศ การเติบโตของธุรกิจการท่องเที่ยว การขยายตัวของธุรกิจสายการบิน ต้นทุนต่ำ ตลอดจนนโยบายและกฎหมายการเข้าเมืองของแต่ละประเทศมีความยืดหยุ่นสูงกว่าในอดีต นับเป็นตัวเร่งสำคัญที่เอื้อต่อการย้ายถิ่นระหว่างประเทศในยุคปัจจุบันโดยเฉพาะนับแต่ช่วงหลังทศวรรษ 1990 เป็นต้นมา ที่การเคลื่อนย้ายของผู้คนในภูมิภาคนี้ก็ปรากฏชัดขึ้นทุกปี ๆ เพื่อรองรับกับ “การพัฒนาเศรษฐกิจ” ของภูมิภาค โดยเฉพาะในประเทศที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจแบบทวิลักษณ์ (Dual economy) โดยการพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมที่ใช้ทุนเข้มข้นไปพร้อม ๆ กันกับภาคการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้นอย่างเช่นประเทศไทย ที่กลายเป็นปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานต่างชาติหลั่งไหลเข้าสู่ประเทศจำนวนมาก เพราะการพัฒนาที่ใช้ทุนเข้มข้นส่งผลให้มีความต้องการใช้แรงงานที่มีทักษะเพิ่มขึ้น ในขณะที่ภาคการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้นก็ยังคงการใช้แรงงานที่มีทักษะต่ำในจำนวนมาก

แม้ว่าแรงงานราว 60% ของกำลังแรงงานไทยจะเป็นแรงงานที่มีทักษะต่ำหรือมีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าซึ่งส่วนใหญ่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แต่ระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยที่ถูกกำหนดให้สูงขึ้นเป็นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และนักเรียนไทยจำนวนมากก็เลือกที่จะเรียนสูงขึ้น ส่งผลให้จำนวนแรงงานไทยที่มีทักษะต่ำลดลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่มีลักษณะ 3 D หรือ 3 ส (Dirty-สกปรก, Dangerous-เสี่ยงอันตราย and Difficulty-แสนลำบาก) ที่แรงงานไทยไม่นิยมทำกัน ดังนั้น นับแต่ช่วงต้นทศวรรษที่ 1990 เป็นต้นมา ที่ความสงบกลับคืนสู่

ประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงขณะที่เศรษฐกิจของไทยก็เติบโตอย่างรวดเร็ว แรงงานอพยพจากประเทศเพื่อนบ้านที่หาช่องทางสำหรับโอกาสทางเศรษฐกิจอย่างค่อยเป็นค่อยไปจึงเริ่มทยอยเข้ามาเติมความต้องการที่เพิ่มขึ้นในแรงงานนอกนอกระบบและงานที่มีลักษณะ 3D ในเขตเมืองแทนแรงงานไทยจากตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศ ประกอบกับรัฐบาลไทยเริ่มยอมรับแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีทักษะผ่านทางการจดทะเบียนหน่วยงานภายใต้บันทึกความเข้าใจ (MOU) เรื่องความร่วมมือในการจ้างแรงงานลงนามกับประเทศเพื่อนบ้าน

ในระยะแรกๆ แรงงานข้ามชาติจะกระจุกตัวอยู่หนาแน่นในจังหวัดน่านร่องที่มีความต้องการแรงงานสูง ได้แก่ จังหวัดที่เป็นเมืองใหญ่ (กรุงเทพมหานคร และเชียงใหม่) จังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมอยู่มาก (เช่น สมุทรสาคร ชลบุรี สมุทรปราการ ปทุมธานี และระยอง) จังหวัดที่มีภาคบริการขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นการท่องเที่ยวและการโรงแรม (เช่น สุราษฎร์ธานี และภูเก็ต) และจังหวัดใกล้ชายแดน (เช่น ตาก หนอง และกาญจนบุรี) ต่อมาความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยโดยเฉพาะในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องด้วยแรงงานส่วนใหญ่ของคนในภูมิภาคดังกล่าวอพยพไปทำงานยังกรุงเทพมหานครและปริมณฑลรวมถึงต่างประเทศ อีกทั้งการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยที่เริ่มกระจายออกสู่ภูมิภาคมากขึ้น ทำให้ต่างจังหวัดเริ่มมีความต้องการแรงงานราคาถูกเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการจ้างแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในพื้นที่จึงสามารถช่วยแก้ไขปัญหาดขาดแคลนในพื้นที่ทำงานได้ นอกจากนี้การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่ได้กระจุกตัวอยู่แค่เพียงจังหวัดน่านร่องอีกต่อไป

ดังนั้น การปรากฏตัวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นจังหวัดที่อยู่ตะวันออกสุดของประเทศ มีชายแดนติดกับประเทศลาวและกัมพูชา และอยู่ห่างจากชายแดนไทย-พม่าร่วมพันกิโลเมตรนั้น จึงสัมพันธ์กับนโยบายและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย และภูมิภาคลุ่มน้ำโขงดังที่ได้กล่าวไปแล้วอย่างมีนัยสำคัญ

บทที่ 3

ชุมชนข้ามถิ่นชั่วคราวแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติ:

ภูมิหลัง การก่อตัว วิถีชีวิต และการปรับตัว

การปรากฏตัวของกลุ่มแรงงานข้ามชาติ MOU สัญชาติพม่าในจังหวัดอุบลราชธานี โดยเฉพาะในพื้นที่ที่ศึกษาครั้งนี้คืออำเภอคำม่วน จังหวัดอุบลราชธานีนั้น เป็นผลโดยตรงมาจากบันทึกความเข้าใจความร่วมมือด้านการจ้างงานระหว่างประเทศไทยกับเพื่อนบ้าน (memorandum of understanding - MOU) ที่ครอบคลุมการนำเข้าแรงงานจากประเทศพม่า (พม่า) ลาว และกัมพูชา ทำให้มีการนำเข้าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพมามายังจังหวัดอุบลราชธานีในช่วงปี พ.ศ. 2556 เพราะก่อนหน้านี้ประมาณ 1 ปี จะมีก็แต่ “แขกมูสลิม” จากอย่างกุ่มจำนวน 4 คน ที่เข้ามาเป็นคณงานในโรงงานฆ่าสัตว์ (วัว) ที่ตั้งอยู่บริเวณบ้านดอกไม้ ตำบลสุขใจ อำเภอคำม่วน จังหวัดอุบลราชธานีเท่านั้น¹ เหตุนี้เราอาจจะเรียกแรงงานข้ามชาติที่ศึกษาในครั้งนี้ว่าเป็น “แรงงานข้ามชาติ MOU สัญชาติพม่า” แต่เพื่อเป็นการกระชับในการเรียกชื่อ ผู้วิจัยก็จะขอใช้คำว่า “แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า” เป็นหลัก และจะใช้คำว่า “แรงงานข้ามชาติ MOU สัญชาติพม่า” เมื่อต้องการที่จะเน้นย้ำในบางครั้ง

จากข้อมูลข้างต้น แสดงให้เห็นว่า “แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า” และ “ชุมชนข้ามถิ่นที่ของแรงงานข้ามชาติ” เป็น “ปรากฏการณ์ใหม่” สำหรับชาวอุบลราชธานี เมื่อเปรียบเทียบกับเมืองหลักอื่น ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังเช่น จังหวัดขอนแก่น ที่ วิลาสินี โสภภาพ (2559) ศึกษาพบว่าการอพยพของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาทำงานในจังหวัดขอนแก่น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 หรือก่อนที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจะเข้ามาทำงานจังหวัดอุบลราชธานีเกือบ 10 ปีเลยทีเดียว

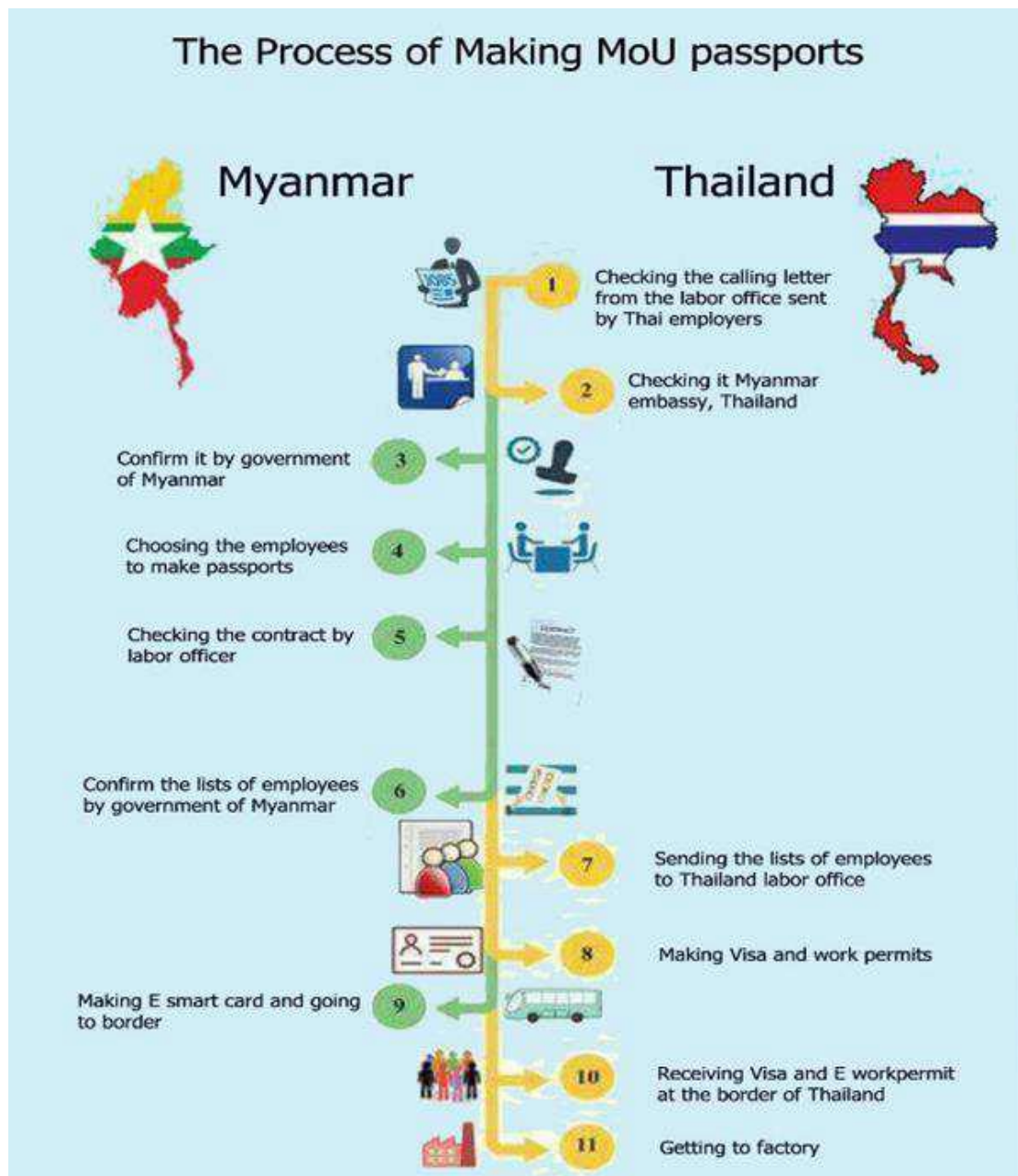
ดังนั้นเนื้อหาในบทนี้ จะนำเสนอเกี่ยวกับชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติและชุมชนปลายทาง ในแง่ของภูมิหลัง การก่อเกิด วิถีชีวิตและการปรับตัว ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

3.1. กระบวนการเข้าสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติ MOU สัญชาติพม่าในจังหวัดอุบลราชธานี

แรงงานข้ามชาติ MOU สัญชาติพม่า (เมียนมา) ในประเทศไทยและจังหวัดอุบลราชธานีนั้น เป็นผลมาจากความพยายามที่จะสร้างระบบการนำเข้าแรงงานตามกฎหมายพม่า (เมียนมา) และไทย โดยมีการลงนามในบันทึกความเข้าใจ (MOU) ในเดือนมิถุนายน ปี 2546 หลังจากที่รัฐบาลไทยได้มีการลงนามกับกัมพูชา และลาว ดังนั้น แรงงานข้ามชาติ MOU ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จึงเป็นแรงงานต่างชาติที่เข้าสู่การเป็นแรงงานในสถานประกอบการของไทยภายใต้ MOU

¹ โกชายหรือกล้วย (นามสมมติ), ล่ามชาวพม่าประจำ บริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด (นามสมมติ), สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2562.

กระบวนการเข้าสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติ MOU สัญชาติพม่าในจังหวัดอุบลราชธานี สามารถแสดงได้ดังภาพที่ Mandala (2018: 19) ได้นำเสนอไว้ในวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ MOU สัญชาติพม่าในประเทศไทยของเขาข้างล่างนี้



ที่มา: Mandala “*The Condition of Myanmar Migrant Workers Who Hold MOU Passport in Thailand*”. Master degree thesis Business Administration International program, Graduate school of business, Siam University, Bangkok, Thailand. 2018, p. 19.

ทั้งนี้ สำคัญบางประการจากทั้งหมด 15 ข้อในบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา เมื่อปี 2546 ซึ่งลงนามโดย พลเอกศิริชัย ดิษฐกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย และนายเต็ง ส่วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ตรวจคนเข้าเมือง และประชากร แห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา นั้น มีดังต่อไปนี้²

(1) วัตถุประสงค์ (ข้อ 1) เพื่อพัฒนาและขยายความร่วมมือระหว่างคู่ภาคีและจัดทำกรอบการดำเนินการที่ชัดเจนเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดทำสัญญาจ้างแรงงานในเขตแดนของคู่ภาคีอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และจัดการค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ คู่ภาคีจะดำเนินมาตรการที่จำเป็นเพื่อให้มั่นใจว่า

ก. มีการดำเนินการตามกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับการจ้างงาน

ข. มีกระบวนการส่งกลับแรงงานที่ครบกำหนดระยะเวลาการจ้างงานตามเงื่อนไข กลับประเทศต้นทางอย่างมีประสิทธิภาพ

ค. แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย และจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศภาคี

(2) ภายใต้บันทึกข้อตกลงฉบับนี้ หน่วยงานผู้มีอำนาจ คือ กระทรวงแรงงาน ในนามของรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย และกระทรวงแรงงาน ตรวจคนเข้าเมือง และประชากร ในนามของรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา (ข้อ 3)

(3) กระบวนการส่งและรับ (ข้อ 4) มีอยู่ 6 ข้อด้วยกันคือ 1. การคัดเลือกคนงานและการเดินทางเข้าไปในเขตแดนของอีกประเทศภาคีหนึ่งเพื่อการจ้างงาน จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องของทั้งสองประเทศ 2. คู่ภาคีจะดำเนินมาตรการที่จำเป็นเพื่อให้มั่นใจว่า กระบวนการจ้างแรงงานเป็นไปด้วยความเหมาะสม 3. หน่วยงานผู้รับจะแจ้งให้หน่วยงานผู้ส่งที่เป็นคู่ธุรกิจทราบถึงรายชื่อนายจ้างที่ได้รับอนุญาตและได้แสดงเจตจำนงว่าประสงค์จะจ้างแรงงานต่างชาติ รวมถึงจำนวนและคุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการสภาพการจ้าง และค่าตอบแทนที่เสนอให้ 4. หน่วยงานผู้ส่งจะต้องมีระบบทะเบียนคนงานของตนที่ประสงค์จะทำงานในต่างประเทศที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส ภายใต้บันทึกข้อตกลงฉบับนี้ 5. หน่วยงานผู้ส่งจะแจ้งให้หน่วยงานผู้รับที่เป็นคู่ธุรกิจทราบถึงรายชื่อคนงานที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกและการตรวจร่างกายตามที่เห็นพ้องกันโดยคู่ภาคี คนงานที่ได้รับการคัดเลือกจะได้รับการเสนอสัญญาจ้างก่อนการเดินทางมายังประเทศผู้รับ และ 6. ค่าใช้จ่าย ขั้นตอน และระยะเวลา ของกระบวนการจัดส่งและรับแรงงานภายใต้บันทึกข้อตกลงฉบับนี้ จะได้รับการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงโดยคู่ภาคี

(4) การคุ้มครองทางกฎหมายแก่แรงงาน (ข้อ 5) ประกอบด้วย 1. คนงานที่เข้ามาในเขตแดนของประเทศผู้รับเพื่อการจ้างงานภายใต้บันทึกข้อตกลงฉบับนี้ จะได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันกับคนงาน

² ที่มา <https://www.doe.go.th/alien> เข้าถึงข้อมูลเมื่อ 25 ธันวาคม 2562

ท้องถิ่นบนหลักการพื้นฐานของการไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างด้าน เพศ เชื้อชาติ และศาสนา 2. คนงานที่เข้ามาในเขตแดนของประเทศผู้รับเพื่อการจ้างงานภายใต้บันทึก ข้อตกลงฉบับนี้ จะได้รับการคุ้มครอง สิทธิประโยชน์ ตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง กฎหมายแรงงานและ ระเบียบอื่นๆ ที่บังคับใช้ในประเทศผู้รับ และ 3. ลูกจ้างสามารถโอนเงินและทรัพย์สินที่เป็นสิทธิของลูกจ้างได้

(5) สัญญาจ้าง/หน้าที่ของนายจ้าง (ข้อ 6) หน่วยงานผู้มีอำนาจจะต้องดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่า 1. สัญญาจ้างงานที่ได้รับการรับรองโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้รับ จะต้องสรุปร่วมกันระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง และมีระยะเวลาสอง (2) ปี สัญญาจ้างงานสามารถขยายได้อีกสอง (2) ปี หากมีความ จำเป็น ภายหลังจากครบกำหนดระยะเวลาการจ้างงานแล้ว คนงานจะต้องเดินทางกลับไปยังประเทศต้นทาง ในกรณีการสมัครเข้ารับการจ้างงานในประเทศผู้รับอีกครั้ง คนงานจำเป็นต้องเดินทางกลับประเทศ และมี ระยะเวลาพักสามสิบ (30) วัน จึงจะสามารถสมัครเข้ารับการจ้างงานใหม่ได้ 2. ลูกจ้างจะได้รับอนุญาตให้ ทำงานต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานจากหน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้รับ และลูกจ้างจะทำงานเฉพาะ กับนายจ้างที่ได้รับอนุญาตและในพื้นที่ที่กำหนดเท่านั้น ลูกจ้างอาจเปลี่ยนนายจ้างได้ในระยะเวลาที่คงเหลือ ในใบอนุญาตทำงาน โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้ และต้องเป็นตามกฎหมายและระเบียบของประเทศผู้รับ; ก) นายจ้างไม่สามารถให้การคุ้มครองคนงานตามกฎหมายที่มีปรากฏอยู่ ข) การปิดกิจการเนื่องจากการ ล้มละลายและภัยธรรมชาติและเหตุอื่นๆ 3. ในกรณีที่ลูกจ้างเกิดอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยร้ายแรง หรือเสียชีวิต ในระหว่างสัญญาจ้าง นายจ้างจะแจ้งให้หน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้รับและสถานเอกอัครราชทูตของ ประเทศผู้ส่งที่ตั้งอยู่ในประเทศผู้รับทราบ โดยนายจ้างจะรับผิดชอบให้มีการรักษาที่จำเป็น และจ่ายเงิน ชดเชยให้กับคนงานที่ได้รับผลกระทบ โดยเป็นไปตามกฎหมายของประเทศผู้รับ 4. หน่วยงานผู้ส่งต้องมอบ สำเนาสัญญาจ้างงานให้แก่คนงาน 5. เพื่อความปลอดภัยและสุขอนามัยของแรงงานต่างชาติ นายจ้างจะต้อง จัดให้มีที่พักที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้าง และลูกจ้างจะพักอาศัยในที่พักที่จัดไว้ให้

(6) หน้าที่ของลูกจ้าง (ข้อ 7) มี 3 ข้อ คือ 1. ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรม กฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบของประเทศผู้รับ และจะไม่มีส่วนร่วมหรือแทรกแซงกิจการ ทางการเมือง หรือกิจการภายในอื่น ๆ ของประเทศผู้รับ 2. ลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินให้แก่กองทุน (หากมี) ตามที่ ได้กำหนดไว้โดยกฎหมายและระเบียบของทั้งสองประเทศ และ 3. ลูกจ้างจะต้องจ่ายภาษี หรือค่าธรรมเนียม ตามที่กฎหมายและข้อระเบียบของทั้งสองประเทศได้กำหนดไว้

(7) การรับรองเอกสาร (ข้อ 8) สัญญาจ้างงานและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงานของคนงาน จะต้องจัดทำเป็นภาษาไทย ภาษาเมียนมา และภาษาอังกฤษ และรับรองโดยสถานเอกอัครราชทูตของประเทศ ผู้ส่งซึ่งตั้งอยู่ในประเทศผู้รับ

(8) การปฐมนิเทศและอบรมให้ความรู้เบื้องต้นแก่คนงาน (ข้อ 9) มี 2 ข้อ คือ 1. หน่วยงานผู้มี อำนาจจะต้องจัดเตรียมข้อมูลให้แก่คู่ภาคี เกี่ยวกับภาษา ศาสนา การใช้ชีวิต และการทำงานในประเทศผู้รับ รวมถึงข้อมูลสิทธิ หน้าที่ และประโยชน์ของคนงานภายใต้กฎหมายและข้อระเบียบของประเทศผู้รับ 2. หน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้ส่งหรือหน่วยงานผู้ส่ง จะต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศให้กับคนงานโดยไม่

เรียกเก็บค่าใช้จ่าย เพื่อให้รับทราบข้อมูลตามวรรคของข้อนี้ รวมถึงเนื้อหาของสัญญาจ้างงานหรือข้อเสนอที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการจ้างจากนายจ้างถึงคนงาน เพื่อให้มั่นใจว่าคนงานมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงาน

(9) การตรวจลงตรา การอนุญาตทำงาน และการบริการสุขภาพ (ข้อ 10) หน่วยงานผู้มีอำนาจจะต้องประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่าคนงานที่ได้รับคัดเลือกและได้รับอนุญาตตามกฎหมายและระเบียบของประเทศผู้ส่ง ได้ดำเนินการตามกฎหมายและข้อระเบียบของประเทศผู้รับโดยครบถ้วน เกี่ยวกับ 1. การตรวจลงตรา 2. การอนุญาตทำงาน และ 3. การประกันสุขภาพหรือการบริการสุขภาพตามที่กำหนด

(10) การเดินทางกลับและการส่งกลับ (ข้อ 11) มีรายละเอียดดังนี้ 1. คู่ภาคีจะต้องมีความร่วมมืออย่างเต็มที่ เพื่อให้มั่นใจว่าลูกจ้างที่ทำงานครบตามระยะเวลาการจ้างงาน หรือลูกจ้างที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงก่อนกำหนดอันเป็นเหตุมาจากความผิดของลูกจ้าง ได้เดินทางกลับประเทศต้นทาง 2. หน่วยงานผู้มีอำนาจของคู่ภาคีจะรับผิดชอบในการบริหารจัดการรายชื่อของลูกจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานภายใต้บันทึกข้อตกลงนี้ หน่วยงานผู้มีอำนาจต้องเก็บรักษารายชื่อของลูกจ้างที่ได้เดินทางกลับไปยังประเทศต้นทางเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างงาน ทั้งนี้ เพื่อการอ้างอิงและการพิจารณาทบทวน 3. หน่วยงานผู้มีอำนาจจะต้องจัดให้มีมาตรการเพื่อให้แน่ใจว่านายจ้างจะแจ้งรายชื่อของลูกจ้างที่สิ้นสุดสภาพการจ้างงาน เนื่องจากสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือด้วยเหตุผลอื่น ๆ ให้กับหน่วยงานผู้มีอำนาจในประเทศผู้รับทราบ โดยหน่วยงานผู้มีอำนาจในประเทศผู้รับจะจัดสรรรายชื่อดังกล่าวโดยตรงให้หน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศผู้ส่ง

3.2. ภูมิหลังและเส้นทางการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดอุบลราชธานี

ตัวเลขแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดอุบลราชธานี ณ วันที่ 24 มกราคม 2563 มีจำนวน 1,304 คน โดยในเขตอำเภอน้ำมูล มีจำนวนทั้งสิ้น 1,166 คน จำแนกเป็นแรงงานนำเข้าแบบ MOU จำนวน 1,123 คน ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว จำนวน 8 คน และมีบัตรสีชมพูจากศูนย์ OSS จำนวน 35 คน³ สำหรับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ เป็นแรงงานที่ทำงานในบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ซึ่งเป็นโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออกต่างประเทศ

ภูมิลาเนาเดิมของแรงงานข้ามชาติ MOU สัญชาติพม่าที่เข้ามาอาศัยและทำงานในบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ส่วนใหญ่พบว่ามาจากรัฐยะไข่ (Rakhine) ซึ่งอยู่ทางทิศตะวันตกของประเทศ ซึ่งมีภาษาพูดหรือภาษาท้องถิ่นของตนเอง แต่การสื่อสารกับทางราชการจะใช้ภาษาพม่าเป็นหลัก นอกจากนี้ก็จะมาจากเขตพะโค (Bago) เขตย่างกุ้ง (Yangon) และรัฐมอญ (Mon)⁴ แต่ที่เป็นที่น่าสังเกตว่าไม่พบแรงงานที่มาจากรัฐกระเหรี่ยงและรัฐฉาน ที่ติดแนวชายแดนไทยทางภาคเหนือและภาคตะวันตก

³ คุณอริชฐาน พันธุ์พัก, จัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี, เวทีประชุมระดมความคิดเห็น, 24 มกราคม 2563.

⁴ อ่อง โก ซิน (นามสมมติ), แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า. สัมภาษณ์วันที่ 17 มีนาคม 2562

อาจจะเนื่องจากแรงงานเหล่านี้มักจะข้ามไปทำงานในจังหวัดที่ติดแนวชายแดนที่ใช้เพียงหนังสือผ่านแดน (border pass) มากกว่า รวมทั้งการที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่รัฐบาลพม่าถือเป็นชนกลุ่มน้อย (minority group) ที่ยังมีกองกำลังของตนเอง ซึ่งทำให้ผู้ที่มาจากพื้นที่ดังกล่าวมีความยากลำบากในการที่จะขอหรือจัดทำหนังสือเดินทาง (passport) จึงทำให้เป็นข้อจำกัดของคนเหล่านั้นในกระบวนการเข้าสู่แรงงานข้ามชาติ MOU สัญชาติพม่า

จากการสัมภาษณ์ถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าก่อนที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่ก็ระบุว่า ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร คือทำนา ทำไร่ มีฐานะยากจน บางทีไม่มีที่ดินทำกิน รวมทั้งอยู่กันเป็นครอบครัวใหญ่ต้องหาเลี้ยงหลายคนในบ้าน ต้องรับผิดชอบหลายคน อีกทั้งแหล่งงานก็มีน้อย บางคนก็เคยรับจ้างขายของ รับจ้างทั่วไป ทว่ารายได้ไม่พอกับรายจ่าย ประกอบกับส่วนใหญ่ไม่ได้เรียนหนังสือในระดับชั้นที่สูงพอที่จะเลือกงานได้

กรณีของ อ่อง โก ซิน แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าผู้ให้ข้อมูลหลักคนหนึ่ง ได้อธิบายถึงเหตุผลที่ตัดสินใจเข้ามาในประเทศไทยว่า เพราะต้องการทำงานเพื่อส่งเงินกลับไปเลี้ยงดูครอบครัวที่มีฐานะยากจน ต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอด มีความเป็นอยู่ที่ยากลำบาก สภาพด้านเศรษฐกิจเมื่อครั้งที่อยู่ในสาธารณรัฐแห่งสหภาพพม่า ส่วนใหญ่ทำอาชีพรับจ้างได้รับค่าแรงวันละ 50-110 บาท ไม่มีค่าประกันค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย และต้องประหยัดค่าใช้จ่าย เพราะรายได้ที่หามาได้นั้นต้องแบ่งให้กับพ่อแม่และญาติพี่น้อง

ขณะที่ลักษณะด้านสังคมแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ต้นทางคือประเทศพม่านั้น ส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับพ่อแม่และพี่ ๆ น้อง ๆ ภายในครอบครัว ซึ่งบ้านที่อยู่อาศัยมีลักษณะบ้านไม้ชั้นเดียว และบางครอบครัวลักษณะเป็นบ้านไม้ 2 ชั้นโดยอาศัยอยู่เป็นครอบครัว สภาพแวดล้อมส่วนใหญ่จะอยู่กันเป็นกลุ่มญาติพี่น้องที่อยู่บ้านติดกัน ส่วน อ่อง โก ซิน นั้น กล่าวว่าตนเพิ่งเข้ามาทำงานได้ 2 ปี ซึ่งตั้งใจว่าจะทำงานจนครบ 4 ปีจึงจะกลับพม่า

จากการสัมภาษณ์พอที่จะสรุปได้ว่าปัจจัยหลักที่ทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาทำงานที่โรงงานแห่งนี้นั้น มีทั้ง 2 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยดึงดูด (pull factor) โดยเฉพาะค่าแรงที่สูง (320 บาทต่อวัน) การชักชวนจากเครือข่ายญาติพี่น้องเพื่อนฝูงที่เคยมาทำงานในเมืองไทยรับรอง นอกจากนี้ทางหน่วยงานจัดหางานในประเทศพม่าเองก็ได้มีการจูงใจว่า การเข้ามาทำงานนั้นเป็นแรงงานถูกกฎหมาย บริษัทที่เมืองไทยจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และเมื่อมาอยู่เมืองไทยจะจัดสวัสดิการให้ เช่น หาทัก สิ่งของเครื่องใช้ ข้าวสารอาหารแห้งให้ก่อนสองเดือน ประกอบกับจะมีล่ามที่เป็นชาวพม่าคอยดูแล ทำให้รู้สึกปลอดภัย และประเทศไทยเองก็เป็นคนเอเชีย นับถือศาสนาพุทธเหมือนกันกับชาวพม่าคงมีลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมที่ไม่ต่างกันมากนัก (2) ปัจจัยผลักดัน (push factor) ดังคำให้สัมภาษณ์ของ อ่อง โก ซิน และเพื่อนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าข้างต้น ที่ระบุว่าเพราะต้องรับภาระทางเศรษฐกิจของครอบครัว ขณะที่ค่าแรงที่ประเทศของตน

นั้นไม่สูงนัก แสดงให้เห็นว่า การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้ก็อีกประการหนึ่งก็มาจากปัจจัยผลักดัน (push factor) จากประเทศต้นทางนั่นเอง

สำหรับเส้นทางการเข้ามาทำงานในโรงงานในจังหวัดอุบลราชธานีนั้น เราพบว่าเนื่องจากกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ศึกษาครั้งนี้ เป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ก็จะได้รับการตรวจลงตรา (Visa) เพื่อการทำงาน (Non Immigrant L-A) และประทับตราให้อยู่ในราชอาณาจักรไทยเป็นเวลาไม่เกิน 4 ปี ดังนั้นแรงงานทุกคนจึงมีเส้นทางเส้นทางการเข้ามาทำงานในโรงงานแห่งนี้แบบเดียวกันดังนี้

กระบวนการกลายเป็น “แรงงานข้ามชาติ” สัญชาติพม่ามาทำงานที่โรงงานตัดเย็บผ้าในจังหวัดอุบลราชธานีนั้น เริ่มต้นจากการที่แรงงานต้องส่งใบสมัครผ่านบริษัทจัดหางาน “MuMu FAMILY” ที่ทำหน้าที่เป็นนายหน้าในการจัดหาแรงงานมาทำงานในโรงงานของบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ซึ่งมีบริษัทแม่อยู่ที่กรุงเทพมหานคร แต่ในส่วนผลิตสินค้าได้มาสร้างโรงงานอยู่ที่เขตบ้านดงไม้ ตำบลสุขใจ อำเภอน้ำมูล จังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้ชื่อว่าบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด และมีการทำ MOU กับรัฐบาลพม่าในการจัดหาแรงงานมาทำงานในโรงงาน เมื่อส่งใบสมัครแล้ว บริษัทจัดหางานก็จะจัดการฝึกอบรมเย็บผ้าให้กับผู้สมัครเหล่านั้น ขณะที่บริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด จะจัดส่งครูฝึกเย็บไปช่วยสอน จากนั้นจึงเข้าสู่ขั้นตอนการคัดเลือก โดยทางบริษัทจะมีเจ้าหน้าที่บุคคลพร้อมล่ามภาษาพม่าประจำโรงงานคือ⁵ และช่างเย็บของบริษัท (ครูฝึก) อีก 3 คนไปเป็นผู้คัดเลือกคัดเลือกแรงงานตามมาตรฐานของโรงงาน ทั้งนี้ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกทางบริษัทก็จะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้นับตั้งแต่ค่าหนังสือเดินทางหรือพาสปอร์ต ค่ายานพาหนะ ค่าวีซ่า รวมเบ็ดเสร็จจำนวน 15,000 บาท/คน

⁵ โกชายหรือกล้วย (นามสมมติ) ซึ่งเป็นชาวพม่าที่พูดและเขียนภาษาไทยได้ เนื่องจากเคยบวชเป็นพระที่วัดไทยที่แม่สอด จึงได้หันเรียนเขียนอ่านภาษาไทย ครั้งแรกที่มานั้น กล้วย มาในฐานะแรงงานเย็บ แต่เมื่อโรงงานขาดคนทำหน้าที่เป็นล่ามในการติดต่อสื่อสารกับแรงงานสัญชาติพม่าในบริษัท ทางโรงงานจึงได้มอบหน้าที่ “ผู้ประสานงานชาวพม่า” ให้เขา หน้าที่ของผู้ประสานงานฝ่ายพม่าจะทำหน้าที่ดูแลแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าทุกอย่าง ตั้งแต่แจ้งข้อมูล ประชาสัมพันธ์การรับสมัครงาน ดูแลการทำงานในโรงงาน รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น การเจ็บไข้ได้ป่วย โกล่เกลี่ยเวลาที่มีข้อพิพาทระหว่างกัน ประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งของบริษัทหน่วยงานราชการ จัดหางานจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด รวมทั้งเป็นตัวแทนของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดอุบลราชธานี



โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ภาษาพม่าในการรับสมัครแรงงาน MOU ของบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด จำกัด



สภาพตลาดบริเวณด้านข้างของบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัดในช่วงเช้าของวันทำงาน

เส้นทางการเดินทางมายังประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ ภายหลังจากที่ผ่านการคัดเลือกให้เป็นคนงานของบริษัทแล้วนั้น สามารถทำได้หลายช่องทาง แต่เป็นที่นิยมคือช่องทางผ่านแดนจากจังหวัดเมียวดี รัฐกะเหรี่ยง โดยผ่านด่านที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก แล้วเดินทางมายังจังหวัดอุบลราชธานี หากมีจำนวนไม่มากก็จะใช้รถตู้ หรือเกิน 30 คนก็จะเดินทางโดยรถโดยสาร การเดินทางใช้ระยะเวลาประมาณ 20-24 ชั่วโมง เส้นทางเดินทางที่สองคือ มาทางด่านเจดีย์สามองค์ สังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จากย่างกุ้งถึงกาญจนบุรีค่ารถ 500 บาท ทางนี้เป็นทางลัดใช้เวลาเดินทางประมาณ 8 ชั่วโมง คือออกจากย่างกุ้งประมาณ 20.00 น.ก็จะมาถึงอุบลราชธานีตอนเย็นอีกวัน ทว่าในกรณีหลังนั้น แรงงานจะต้องเดินทางมาเอง บริษัทไม่ได้จัดรถไปรับดังในกรณีแรก

เมื่อมาถึงประเทศไทยทางบริษัทจะดูแลโดยมีที่พัก ข้าวสาร น้ำดื่ม อุปกรณ์ยังชีพ จำพวกเครื่องครัว เครื่องทำอาหาร ฟรีทั้งหมด 2 เดือน เมื่อเริ่มทำงาน พนักงานที่เป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจะต้องเข้าไปฝึกเย็บกับศูนย์ฝึกเย็บของบริษัท ซึ่งจะฝึกทักษะการเย็บให้กับแรงงานเป็นระยะเวลาอีก 1 สัปดาห์ ก่อนปฏิบัติงานจริง ทั้งนี้ระหว่างการฝึกจะมีล่ามพม่าของโรงงานช่วยดูแลในเรื่องการสื่อสาร รวมทั้งเอกสารในการติดต่อของบริษัทก็จะมี 2 ภาษาคือทั้งภาษาไทยและภาษาพม่า เพื่อที่จะได้เข้าใจได้ทั้งพนักงานที่เป็นคนไทยและพม่า ทั้งนี้ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ารุ่นแรกที่เดินทางมาทำงานที่บริษัทในปี พ.ศ. 2556 นั้นมีจำนวน 45 คน โดยทางบริษัทได้จัดหารถบัสไปรับถึงชายแดนแม่สอด-เมียวดี⁶

สำหรับครูฝึกคนหนึ่งของบริษัทที่เดินทางไปคัดเลือกแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า คือ นางเตือนใจ (นามสมมติ)⁷ ให้สัมภาษณ์ว่า ตนเริ่มทำงานที่บริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด อำเภอน้ำมุล จังหวัดอุบลราชธานี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 โดยในโรงงานเสื้อผ้าส่งออก⁸ มีครูฝึกสอนเย็บผ้าจำนวน 3 คน จะเป็นคนที่เดินทางไปคัดเลือกแรงงานข้ามชาติที่เมืองย่างกุ้ง โดยมีโกชายหรือกล้วย ที่เป็นล่ามชาวพม่า พร้อมทั้งครูฝึกสอนเดินทางไปคัดเลือกด้วยตัวเอง การเดินทางไปคัดแรงงานข้ามชาติที่ย่างกุ้งประมาณปีละ 3 ครั้ง โดยมีเกณฑ์การคัดแรงงาน คือจะต้องจับเวลาเย็บเสื้อ โดยใช้เวลาไม่เกิน 20 นาที/ตัว และมีการทดสอบเย็บผ้าว่าผ่านหรือไม่

นางเตือนใจ ให้ข้อมูลอีกว่า การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะมาจากการที่ญาติชักชวนกันมา โดยส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติมีฝีมือในการเย็บผ้าดี ไม่ค่อยหยุดงาน มีความขยันทำงาน โดยสามารถทำงานล่วงเวลาเที่ยงคืนถึงตี 1 โดยเวลาทำงานแรงงานข้ามชาติกับแรงงานไทยจะแยกกันทำ จากการสัมภาษณ์พบว่าแรงงานไทยเองก็มีการปรับตัวโดยต้องเรียนรู้ภาษาพม่าพื้นฐานเพื่อใช้ในอธิบายวิธีเย็บผ้าให้กับแรงงานข้ามชาติ

เนื่องจากการทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจะต้องมีผู้ประสานและล่ามภาษาพม่า ในโรงงานแห่งนี้มีผู้ประสานงานฝ่ายพม่าจำนวน 2 คน ซึ่งหนึ่งในนั้นที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าล่ามก็คือโกชายหรือกล้วย ซึ่งสามารถพูด อ่าน เขียนภาษาไทยได้ดี จึงได้เป็นล่ามประจำบริษัทที่คอยติดต่อกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ต้องการมาทำงานในบริษัท จากการบอกเล่า โกชายหรือกล้วยบอกว่าตนมีโอกาสดูเรียนรู้ภาษาไทยในขณะที่บวชพระที่วัดไทยที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เป็นระยะเวลา 4 ปี ตนเองจึงสามารถพูด ฟัง อ่านเขียนภาษาไทยได้ และได้เข้ามาทำงานเป็นผู้ประสานงานฝ่ายพม่าประมาณ 2 ปี

⁶ โกชายหรือกล้วย (นามสมมติ), (ล่ามพม่า-ไทยประจำโรงงาน), สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2562

⁷ นางเตือนใจ (นามสมมติ), (ครูฝึกเย็บผ้าของโรงงาน), สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2562

⁸ เนื่องจากคนงานจะเรียกว่า “บริษัท” บ้าง “โรงงาน” บ้าง สลับกันไป ฉะนั้น ในงานวิจัยชิ้นนี้ก็จะใช้ชื่อเรียกดังกล่าวสลับกันไป

แรงงานพม่าที่เข้ามาทำงานในบริษัทช่วงเดียวกับเขานั้นส่วนใหญ่จะมาจากรัฐยะไข่ประมาณ 20 คน จากไทใหญ่ประมาณ 5 คน ชาวอู⁹ ประมาณ 30 คน ที่เหลือมาจากเมืองย่างกุ้ง มาจากหลายแห่งหลายกลุ่มหลายกลุ่มชาติพันธุ์ ทั้งนี้จะต้องผ่านการทดสอบความสามารถในการเย็บผ้าก่อนแรงงานมีทั้งชายและหญิง กำหนดอายุ 18-35 ปี จึงจะสามารถมาทำงานที่บริษัทได้ การสมัครมาทำงานที่ประเทศไทยนั้นมักเป็นการบอกปากต่อปาก โดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่มาทำงานก็จะแนะนำญาติของตนให้มาทำงาน อันสะท้อนให้เห็นว่าเครือข่ายญาติพี่น้องหรือเพื่อนฝูงมีบทบาทสำคัญไม่น้อยต่อการเดินทางออกมาเป็นแรงงานข้ามชาติของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า

นอกจากนี้ยังพบว่า แรงงานส่วนหนึ่งก็เคยเป็นแรงงานที่เคยทำงานอยู่ในพื้นที่ชายแดนไทย-พม่า บริเวณอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก หรือในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทำให้พอที่จะคุ้นเคยกับสภาพการทำงานในโรงงานหรือสถานประกอบการในประเทศไทยบ้าง

3.3. การก่อตัวของชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติ

งานวิจัยนี้จะใช้คำว่า “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” (temporary translocal community) ในความหมายที่ว่า เป็นชุมชนของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เกิดขึ้นจากความเชื่อมโยงที่สลับซับซ้อนระหว่างครัวเรือน บ้าน ชุมชน ในประเทศของตนหรือประเทศต้นทาง (คือเมียนมา) กับสถานที่ทำงานนอกประเทศหรือประเทศปลายทาง (หมายถึงประเทศไทย) ที่นำมาซึ่งการให้นิยามความหมายใหม่เกี่ยวกับคนและพื้นที่เหล่านั้นที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าพักอาศัยอยู่ จนทำให้ความเป็นชุมชนท้องถิ่นถูกสร้างขึ้นใหม่ เป็นความเป็นชุมชนที่ไม่ได้ผูกติดหรือถูกกำหนดตายตัวอยู่ในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งหรือภายในขอบเขตของรัฐชาติใดรัฐชาติหนึ่งอย่างจำเพาะเจาะจง แต่เป็นชุมชนข้ามถิ่นที่มีรูปแบบที่หลากหลาย โดยยังคงมีสายสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับครอบครัวและญาติพี่น้องที่ยังคงใช้ชีวิตอยู่ในประเทศของตน

ทั้งนี้ชุมชนของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ศึกษา ยังคงเป็นชุมชนข้ามถิ่นที่ “ชั่วคราว” (temporary) ไม่ใช่ ชุมชนข้ามถิ่นที่ “ถาวร” (permanent) นั้น ก็สืบเนื่องมาจากแรงงานข้ามชาติเหล่านี้มิได้ประสงค์ที่จะตั้งรกรากอยู่ในชุมชนที่เขาพำนักอาศัยอยู่ปัจจุบันอย่างถาวร หากแต่ไม่อาจที่จะระบุระยะเวลาที่แน่นอนลงไปได้เท่านั้น เพราะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ อาทิ ระยะเวลาในการจ้างงาน¹⁰ ฐานะทางเศรษฐกิจของครัวเรือนในประเทศพม่า ตลอดจนนโยบายของรัฐไทยและเมียนมาเป็นต้น¹¹

⁹ น่าจะเป็นกลุ่มชาติพันธุ์อง-ผู้วิจัย

¹⁰ ในฐานะที่เป็นแรงงานที่นำเข้าตามบันทึกความเข้าใจ หรือ MOU ซึ่งภายใต้ข้อตกลงนำเข้าแรงงานนี้ แรงงานในประเทศต้นทางจะถูกคัดเลือกตามคุณสมบัติที่นายจ้างไทยได้แจ้งความจำนงค์ไว้กับกระทรวงแรงงาน และ

ยศ สันตสมบัติ (2553) กล่าวว่า ความเป็นชุมชนข้ามถิ่นเป็นปรากฏการณ์ที่ก่อรูปและขยายตัวอย่างรวดเร็วในเงื่อนไขของทุนนิยมยุคหลัง และเป็นปรากฏการณ์ที่เรพบเห็นได้มากขึ้นในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงตอนบน (ยศ 2553: 206) อนึ่งคำว่า “ชุมชนข้ามถิ่น” นี้ยังปรากฏในงานศึกษาของนักวิชาการรุ่นหลังที่ศึกษาวิจัยแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ารวมทั้งผู้ย้ายถิ่นสัญชาติพม่าอีกอย่างน้อย 2 คนคือ ณัฐชวัล โกคาพานิชวงศ์ (2556) ที่ทำการศึกษาชุมชนทางศาสนาของผู้อพยพข้ามพรมแดนชาวพม่าในจังหวัดระนอง และ วิลาสินี โสภภาพ (2559) ที่ทำการศึกษาชุมชนข้ามถิ่น การข้ามท้องถิ่นและการก่อร่างทางอัตลักษณ์ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดขอนแก่น ภายใต้บริบทของอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

งานศึกษาของ ณัฐชวัล โกคาพานิชวงศ์ (2556) นั้น เป็นการศึกษา “ชุมชนข้ามถิ่นที่” ในอาณาบริเวณที่อยู่ใกล้กับเส้นพรมแดนรัฐชาติคือจังหวัดระนองที่มีอาณาเขตติดกับจังหวัดเกาะสองของพม่า อันถือเป็น “ปกติ” ของอาณาบริเวณพื้นที่ชายแดน ส่วนงานของ วิลาสินี โสภภาพ (2559) แม้จะทำการการศึกษา “ชุมชนข้ามถิ่น” ในอาณาบริเวณที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติคือจังหวัดขอนแก่น แต่ก็เป็นการศึกษา “ชุมชนข้ามถิ่น” ประเภท “ถูกจัดตั้ง” เพราะเป็นการศึกษากลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่พักอาศัยรวมกันอยู่ในที่เดียวกันทั้งหมด คือบริเวณหอพักที่ทางโรงงานซึ่งเป็นนายจ้างจัดทำให้ ซึ่งต่างจากกรณีศึกษาของจังหวัดอุบลราชธานีในงานวิจัยชิ้นนี้ เพราะโรงงานที่เป็นนายจ้างไม่มีหอพักให้¹² ทำให้แรงงานข้ามชาติต้องจัดหาที่พักเอง

ดังนั้นในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการศึกษาเกี่ยวกับการก่อเกิดชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดอุบลราชธานี กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ดังต่อไปนี้

โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าของบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ตั้งอยู่ติดกับทางหลวงหมายเลข 226 ที่มุ่งหน้าไปยังจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในเขตของบ้านดอกไม้ หมู่ที่ 2 ตำบลสุขใจ อำเภอน้ำมูล จังหวัดอุบลราชธานี และอยู่ห่างจากสี่แยกถนนเลี่ยงเมืองที่เรียกกันว่าสี่แยกค่าน้ำแสบประมาณ 700 เมตร โดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ กรุงเทพมหานคร มีทุนจดทะเบียน 15 ล้านบาท ดำเนินกิจการด้านผลิตเสื้อผ้าส่งออกสำเร็จรูปมากกว่า 40 ปี ส่งเสื้อผ้าไปยังยุโรปและอเมริกา สำหรับโรงงานที่ตั้งอยู่ที่บ้าน

ดำเนินเรื่องรับวีซ่าเข้าเมืองและใบอนุญาตทำงานก่อนเดินทางเข้ามาในประเทศไทย โดยใบอนุญาตทำงานมีอายุ 2 ปี และต่ออายุได้ 1 ครั้ง หรือคือทำงานในประเทศไทยได้สูงสุด 4 ปี

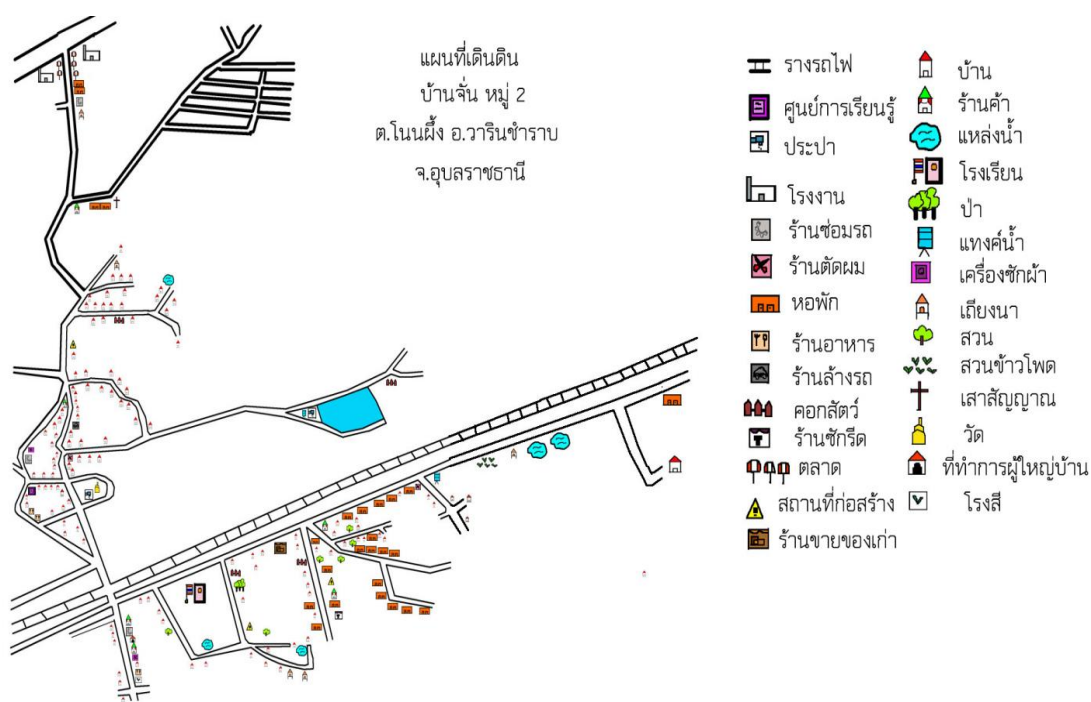
¹¹ จากการพูดคุยระหว่างผู้วิจัยกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าแทบทุกคน

¹² แม้ว่าโรงงานจะมีสวัสดิการให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เป็น “คนงานใหม่” โดยจัดหาที่พักฟรีให้เป็นเวลา 2 เดือนก็ตาม แต่เมื่อครบระยะเวลา 2 เดือนแล้ว แรงงานสามารถเปลี่ยนหรือจัดหาที่พักเองอย่างอิสระด้วยเหตุนี้ ที่พักอาศัยของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ทำงานในโรงงานแห่งนี้จึงกระจายตัวไปทุกทิศทุกทางรอบ ๆ โรงงาน

ดอกไม้มีจำนวน 4 โรง มีพนักงาน (คนงาน) ประมาณ 4,000 คน ในจำนวนนี้ เป็นแรงงานข้ามชาติ สัญชาติพม่า 928 คน¹³

เนื่องจากบริษัทไม่มีที่พักให้กับพนักงาน ฉะนั้นที่พักของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เป็นพนักงานของบริษัทก็คือหอพักหรือบ้านเช่าที่กระจายตัวอยู่รอบๆ บริษัท ซึ่งครั้งแรกนั้น บริษัทได้ประสานกับหอพักในบ้านดอกไม้ เป็นที่พักอาศัยของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า โดยทางโรงงานได้จ่ายค่าเช่าเป็นสวัสดิการฟรีให้แรงงานจำนวน 2 เดือน ต่อมาเมื่อมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ก็ได้มีการไปเช่าหอพักที่อยู่บริเวณใกล้เคียง ซึ่งแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าส่วนใหญ่จะหาห้องเช่าหรือหอพักบริเวณใกล้กับที่ทำงานเพื่อความสะดวกต่อการเดินทาง รวมทั้งการอยู่หอพักจะอยู่ร่วมกันกับบรรดาผู้ที่รู้จักกัน เป็นญาติพี่น้องกัน มีความคุ้นเคยกัน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะอยู่ร่วมกันระหว่างสามีภรรยา หรือเพื่อนที่มาทำงานด้วยกัน

แผนที่เดินดินบ้านดอกไม้ หมู่ 2



¹³ ตัวเลขเมื่อเดือนสิงหาคม 2561 ทั้งนี้จากการสอบถาม “โกชายหรือกล้วย” ล่ามชาวพม่าของบริษัทล่าสุดเมื่อเดือนเมษายน 2562 ระบุว่า มีแรงงานออกไปประมาณ 100 คน ทำให้มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหลือประมาณ 800 คนเศษเท่านั้น

ปัจจุบันบ้านดงไม้หมู่ที่ 2 มีหอพักจำนวน 14 แห่ง และหมู่ 11 มีจำนวน 7 แห่ง รวมทั้งสิ้น 25 แห่ง เฉพาะบ้านดงไม้หมู่ 11 นั้น มีจำนวนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอาศัยอยู่ประมาณ 150 คน¹⁴ ขณะที่บ้านดงไม้ หมู่ 2 นั้น ประมาณการว่ามีจำนวนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอาศัยอยู่ไม่ต่ำกว่า 150 คน

นอกจากนี้ยังมีชุมชนใกล้เคียง ได้แก่ บ้านโพธิ์ บ้านเพี้ย บ้านทอง และบ้านนาบง (นามสมมติ) ที่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอาศัยอยู่อีกไม่ต่ำกว่า 400 คน แต่ก็พบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าบางส่วนที่ไม่ได้เช่าหอพักแต่เช่าบ้านเช่าอาศัยอยู่

(ล่าง) สภาพของหอพักของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า



(ซ้ายมือ) สภาพของหอพัก “บ้านเงิน” ที่ปรับจาก “รีสอร์ท” มาเป็นหอพัก ซึ่งมีทั้งหมด 36 ห้องมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอาศัยอยู่กว่า 50 คน



(ขวามือ) เครื่องซักผ้าแบบหยอดเหรียญที่ตั้งบริการไว้ด้านนอกหอพักของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าแห่งหนึ่ง

¹⁴ นายวัฒน์ โนนผึ้ง (นามสมมติ), อายุ 47 ปี สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลสุขใจ จากบ้านดงไม้หมู่ 11, สัมภาษณ์, 17 มีนาคม 2562

ทั้งนี้ จากการสำรวจห้องพักที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอาศัยอยู่ของคณะผู้วิจัย ซึ่งประกอบด้วยผู้วิจัยทั้ง 2 คน และผู้ช่วยนักวิจัยอีก 1 คน พร้อมทั้งนักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จำนวน 20 แห่ง ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสุขใจ เทศบาลตำบลน้ำซับ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล (นามสมมติ) พบว่าห้องพักที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอาศัยอยู่นั้น มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 3 ห้อง และมากที่สุดคือ 36 ห้อง ส่วนใหญ่แต่ละห้องจะพักอาศัยอยู่ 2-3 คน ทั้งนี้ห้องพักบางแห่งก็มีคนไทยอาศัยอยู่ด้วย แต่โดยรวมมีไม่มากนัก อัตราค่าเช่าขั้นต่ำที่สุดคือ 1,000 บาท สูงสุดคือ 2,200 บาท ส่วนใหญ่จะไม่รวมค่าน้ำค่าไฟ ดังตาราง 2.1. ต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1. แสดงข้อมูลห้องพักที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอาศัยอยู่

ลำดับที่	ชื่อห้องพัก (นามสมมติ)	จำนวนห้อง	ค่าเช่า/เดือน	ที่ตั้ง (นามสมมติ)
1	ดาว	7	1,500	บ.ดอกไม้ หมู่ 2 ต.สุขใจ
2	ฐา	5	2,000	บ.ดอกไม้ หมู่ 2 ต.สุขใจ
3	รัตน์	7	1,300	บ.ดอกไม้ หมู่ 2 ต.สุขใจ
4	ชา	14	1,500 และ 1,800	บ.ดอกไม้ หมู่ 2 ต.สุขใจ
5	การ์เด็น	ไม่ระบุ	1,500 และ 1,800	บ.ดอกไม้ หมู่ 2 ต.สุขใจ
6	วัฒน์	3	2,000	บ.ดอกไม้ หมู่ 11 ต.สุขใจ
7	แม่ญา	23	1,500	บ.ดอกไม้ หมู่ 11 ต.สุขใจ
8	วุฒิ	10	2,200	บ.ดอกไม้ หมู่ 11 ต.สุขใจ
9	แม่มัย	12	1,300	บ.ดอกไม้ หมู่ 11 ต.สุขใจ
10	ศร	6	ไม่มีข้อมูล	บ.ดอกไม้ หมู่ 11 ต.สุขใจ
11	บ้านเงิน	36	1,000 และ 1,500	บ.โพธิ์ หมู่ 2 ต.น้ำซับ
12	มัย	7	1,600	บ.โพธิ์ หมู่ 2 ต.น้ำซับ
13	นันท์	ปิดแล้ว	-	บ.โพธิ์ หมู่ 2 ต.น้ำซับ
14	มณี	13	1,800	บ.เพี้ย หมู่ 4 ต.น้ำซับ
15	ไม่มีชื่อ	3	1,200	บ.เพี้ย หมู่ 4 ต.น้ำซับ
16	ไม่มีชื่อ	10	1,200	บ.เพี้ย หมู่ 4 ต.น้ำซับ
17	ดา	16	1,000 และ 1,500	บ.ทอง หมู่ 9 ต.สุขใจ
18	แม่สาย	10	1,500 และ 2,000	บ.ทอง หมู่ 9 ต.สุขใจ

19	แม่ดี	9	1,700	บ.ทอง หมู่ 9 ต.สุขใจ
20	ไม่มีชื่อ	6	1,200	บ.นาบง หมู่ 4 ต.หนองปลาไหล

ที่มา: จากการสำรวจของคณะผู้วิจัยระหว่างเดือนมีนาคม – พฤษภาคม 2562

หากเราอิงนิยามคำว่า “ชุมชน” ดังที่สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2525: 6) นักสังคมวิทยาที่ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง องค์การทางสังคมอย่างหนึ่งที่มีอาณาเขตครอบคลุมท้องถิ่นหนึ่ง และปวงสมาชิกสามารถบรรลุถึงความต้องการพื้นฐานส่วนใหญ่ได้ และสามารถแก้ไขปัญหาส่วนใหญ่ในชุมชนของตนเองได้ แล้วละก็ การที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอาศัยอยู่รวมกันในห้องพักเป็นกลุ่มๆ ดังกล่าว ก็ได้ก่อให้เกิดเป็น “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าขึ้นมากระจายอยู่ในพื้นที่เหล่านี้ด้วย ซึ่งต่างจาก “ชุมชนข้ามถิ่น” ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในโรงงานผลิตแหวนในจังหวัดขอนแก่น ที่วิลาสินี โสภภาพ (2559) ทำการศึกษา เพราะ “ชุมชนข้ามถิ่น” ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในโรงงานผลิตแหวนในจังหวัดขอนแก่น ที่วิลาสินี โสภภาพ ทำการศึกษานั้น จัดว่าเป็น “ชุมชนข้ามถิ่นที่แบบปิด” (closed translocal community) เพราะห้องพักของแรงงานอยู่ในเขตพื้นที่ของโรงงาน อันเป็นเขตที่ “บุคคลภายนอกห้ามเข้า” มีเวลาเข้า-ออกค่อนข้างชัดเจน อีกทั้งแรงงานข้ามชาติจะต้องพักอาศัยอยู่ในห้องพักตลอดระยะเวลาที่ยังคงทำงานกับโรงงานนั้นอยู่ ความเป็นชุมชนจึงกระจุกตัวอยู่เฉพาะจุด ไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับ “ผู้คน” หรือ “ชุมชนรอบนอก” แต่อย่างใด

ขณะที่ “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตอำเภออำเภอน้ำมูล จังหวัดอุบลราชธานี ที่คณะผู้วิจัยทำการศึกษาในครั้งนี้ เป็นห้องพักที่กระจายอยู่ตามชุมชนหรือหมู่บ้านที่รายล้อมบริษัทที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าทำงานอยู่ จึงมีลักษณะ “เปิด” เพราะไม่ใช่อยู่ในห้องพักของโรงงานที่มีลักษณะ “ปิด” ห้ามคนนอกเข้า-ออก หรือจำกัดการเข้า-ออกของผู้พักอาศัย และบางแห่งก็มีลักษณะเป็น “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวขนาดเล็ก” เพราะมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอาศัยอยู่เพียง 5-6 คนเท่านั้น ขณะที่บางแห่งก็มีลักษณะเป็น “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวขนาดใหญ่” เพราะมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอาศัยอยู่เกือบ 100 คน การได้อาศัยอยู่ในห้องพักนอกโรงงานย่อมทำให้แรงงานเหล่านี้ได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนท้องถิ่นโดยตรง อย่างน้อยก็เป็นปฏิสัมพันธ์กับเจ้าของหรือผู้ดูแลห้องพัก อีกทั้งยังมีอิสระสามารถ “ย้ายหอ” ได้ตลอดเวลา¹⁵ และไม่มี

¹⁵ แน่นอนว่า ห้องพักส่วนใหญ่ก็ต้องให้แรงงานข้ามชาติที่เข้านั้นต้องจ่ายค่ามัดจำล่วงหน้าก่อน อีกทั้งมีกฎว่าถ้าจะย้ายออกจะต้องแจ้งเจ้าของหอล่วงหน้า (ส่วนใหญ่กำหนด 30 วัน) แต่ในทางปฏิบัติแล้ว จากการพูดคุย

การจำกัดเวลาในการเข้า-ออกอีกด้วย ฉะนั้น เมื่อเข้าไปใน “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้ แม้ในยามดึกดื่นเที่ยงคืน ก็ยังสามารถพบเห็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าขับจักรยานยนต์เข้า-ออกจากหอพัก เหตุนี้ คณะผู้วิจัยจึงขอนิยามลักษณะของ “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่ศึกษาว่า “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวแบบเปิดที่ยืดหยุ่น” (flexibility-opened temporary translocal community)



(ซ้ายมือ) สภาพภายในห้องพักของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในหอพักแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นแรงงานชายอาศัยอยู่ด้วยกัน 3 คน



(ขวามือ) สภาพภายนอกหอพักของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในหอพักแห่งหนึ่ง



(ซ้ายมือ) ที่นอนภายในห้องพักของแรงงานข้ามชาติหญิงสัญชาติพม่าในหอพักแห่งหนึ่ง ซึ่งอาศัยอยู่ด้วยกัน 2 คน



(ขวามือ) รถจักรยาน ยานพาหนะอีกอย่างหนึ่งของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า จอดไว้ด้านนอกหน้าห้องพักในหอพักแห่งหนึ่ง

กับเจ้าของหอหลายราย ก็บอกว่าไม่ได้ยึดกฎเกณฑ์นี้นัก เพราะถือว่าถ้าแรงงานอยู่แล้วมีความสุขเขาก็ไม่ไปไหน ฉะนั้นหากเขาย้ายออกแสดงว่าเขาไม่มีความสุขที่จะอยู่

ความน่าสนใจอีกประการหนึ่งของ “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวแบบเปิดที่ยืดหยุ่น” ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่ศึกษานี้ก็คือ “ที่ตั้ง” ของ “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวแบบเปิดที่ยืดหยุ่น” ซึ่งอยู่ในชุมชนที่ยังคงมีความเป็นชนบทแม้จะอยู่ชานเมืองก็ตาม ซึ่ง “วิถีชีวิตแบบบ้านๆ” หรือ “วิถีแบบชนบท” ในชุมชนที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้อาศัยอยู่ นับว่ามีส่วนไม่น้อยที่ช่วยให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีความรู้สึกไม่แปลกแยกนัก เนื่องจากพวกเขาส่วนใหญ่มาจากเขตชนบทของพม่า ฉะนั้น จึงไม่แปลกใจเท่าใดนักเมื่อผู้วิจัยสอบถามความรู้สึกของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่อยู่ตาม “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวแบบเปิดที่ยืดหยุ่น” ที่กระจายอยู่รอบๆ โรงงาน มักจะได้รับคำตอบว่า “ชอบ เพราะบรรยากาศเหมือนบ้านเกิด” หรือไม่ก็ว่า “ชอบ เพราะที่บ้านก็ชนบทแบบนี้เหมือนกัน” บางคนถึงกับกล่าวว่า “อยากทำงานอยู่ที่นี่นานๆ ไม่อยากย้ายไปไหน” เลยก็มี

ความชื่นชอบใน “วิถีชีวิตแบบบ้านๆ” หรือ “วิถีแบบชนบท” ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าใน “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวแบบเปิดที่ยืดหยุ่น” ที่ศึกษา ยังสะท้อนออกมาใน “วิถีชีวิตประจำวัน” ของพวกเขาด้วย ดังจะพบว่าพวกเขาต่างใช้ชีวิตประจำวันแทบไม่แตกต่างจากที่พวกเขาอาศัยอยู่ในบ้านเกิดที่ประเทศพม่าเท่าใดนัก นอกเหนือไปจากการแต่งกาย และอาหารการกินที่ดูจะเป็น “อัตลักษณ์แบบพม่า” ที่ชัดเจนแล้ว กิจกรรมบางอย่างที่พวกเขาเคยปฏิบัติอยู่ที่บ้านเกิด ก็ถูกนำมาปฏิบัติในพื้นที่ใหม่นี้ เช่น การปลูกผักในพื้นที่ว่างข้างหอพัก การเก็บพืชผักตามข้างทางหรือท้องไร่ท้องนา การหาปูหาปลาตามท้องไร่ท้องนา เป็นต้น ซึ่งรายละเอียดเพิ่มเติมนั้นจะได้นำเสนอในบทต่อไป

จากที่นำเสนอมาข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นว่า หอพักที่บรรดาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้อาศัยอยู่มีฐานะเป็น “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวแบบเปิดที่ยืดหยุ่น” ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยอาจกล่าวได้ว่าบ้านดอกไม้และชุมชนข้างเคียงเป็นชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ใหญ่ที่สุดในอุบลราชธานี และเป็น “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวในพื้นที่ที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติ” (The temporary of the translocality community in the far-from-the-nation state border area)

ทั้งนี้หากจะถอยกลับไป พ.ศ.2556 เป็นจุดเริ่มต้นของการก่อเกิดเป็น “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวแบบเปิดที่ยืดหยุ่น” ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่นี้แล้ว ก็แสดงว่า “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” ดังกล่าวเพิ่งเริ่มก่อตั้งได้มาเป็นเวลาเพียง 5 ปีเศษเท่านั้นเอง

3.4. วิถีชีวิตและการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ที่ศึกษา

วสันต์ ปัญญาแก้ว (2555) ได้อ้างงานของ Michael Kearney (1995) ในงานศึกษาเกี่ยวกับการข้ามแดนของหนุ่มสาวชาวลื้อจากเมืองยอง รัฐฉาน ประเทศพม่า มายังประเทศไทยของตนว่า การเปลี่ยนสถานะผู้อพยพข้ามชาติหรือ “คนข้ามแดน” (border crossers) จากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง คือการเปลี่ยนตำแหน่งแห่งที่ทางสังคมและโครงสร้างความสัมพันธ์ทางชนชั้น การ

เปลี่ยนผ่านระดับข้ามชาติดังกล่าวคือการที่ผู้อพยพ “หลุดพ้น” ออกจากชุดของโครงสร้างความสัมพันธ์เดิม (ในบ้านเกิด) มาเป็นส่วนหนึ่งของสนามของความสัมพันธ์อีกชุดหนึ่งในถิ่นที่อยู่ใหม่ ซึ่งมีทั้งระบบค่านิยม เศรษฐกิจ และการมีสถานภาพที่แตกต่างและอำนาจทางสังคม ตำแหน่งแห่งที่ทางสังคมของคนข้ามแดนจะถูกจัดประเภทใหม่ภายใต้การกำกับของอำนาจรัฐ ซึ่งโดยทั่วไปรัฐมักจะจัดประเภทของคนเหล่านี้ออกเป็นอย่างน้อย 3 สถานะด้วยกันคือ (1) พลเมือง (citizen) (2) ผู้มาเยือน (visitor) และ (3) คนย้ายถิ่น (migrant) ทั้ง 3 สถานะดังกล่าว คือส่วนหนึ่งของกลไกที่รัฐใช้ในการแบ่งจำแนกผู้คนที่อพยพข้ามไปข้ามมาระหว่างรัฐชาติ ฉะนั้นสำหรับ “แรงงานข้ามชาติ” การดำรงสถานะที่แตกต่างข้างต้นในสถานที่หรือเขตแดนที่แตกต่างกัน จึงนำไปสู่การที่แรงงานข้ามชาติในฐานะ “ผู้อพยพ” (หรือผู้ย้ายถิ่น-ผู้วิจย) จะต้องดำรงชีวิตในสภาวะความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน ทั้งที่สัมพันธ์กับรัฐและคนในรัฐนั้นๆ ประเด็นที่น่าสนใจจึงอยู่ที่กระบวนการปรับตัว ต่อสู้ดิ้นรนต่างๆ ของ “ผู้อพยพ” (หรือผู้ย้ายถิ่น-ผู้วิจย) ในสภาวะเปลี่ยนผ่านเชิงโครงสร้างและเงื่อนไขความสัมพันธ์เชิงอำนาจดังกล่าว (วสันต์ 2555: 76)

Bertrand (1958: 32 อ้างใน ภริตา 2548: 27) กล่าวว่า การปรับตัวเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นกับผู้ย้ายถิ่นจะโดยรู้ตัวหรือไม่ก็ตามในการที่จะเลือกปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งทางเลือกที่เลือกนั้นอาจเป็นการทำไปเพื่อหลีกเลี่ยงหรือทำให้ความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือกลุ่มลดลงหรือหมดไป พฤติกรรมการปรับตัวที่เกิดขึ้นในลักษณะของการปฏิบัติต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน (reciprocal adjustment) ซึ่งโดยปกติแล้วการปรับตัวจะเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมมากกว่าจะเกิดขึ้นจากการถ่ายทอดทางพันธุกรรม

เนื่องจากบรรดาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้ ส่วนมากมักจะพำนักอยู่ที่ประเทศไทย จนกว่าจะครบกำหนดสัญญาแต่ละครั้ง (2 ปี) ก่อนที่จะกลับประเทศ ทำให้พวกเขาต้องมีการปรับตัวเพื่อให้การดำรงชีวิตในต่างแดนอย่างมีความสุขมากที่สุด ดังนั้น ในลำดับต่อไปจะได้นำเสนอวิถีชีวิตและการปรับตัวในด้านต่างๆ (บางส่วน) ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่ศึกษาดังต่อไปนี้

3.4.1. วิถีชีวิตและการปรับตัวในฐานะคนงานของบริษัท

แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ส่วนมากแล้วจะอยู่ในแผนงานฝีมือหรือแผนกเย็บนั้เอง โดยจะทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน คือวันจันทร์ถึงวันเสาร์และหยุดวันอาทิตย์ โดยวันทำงานแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจะออกจากที่พักไปทำงานกันเวลาประมาณ 07.00 - 07.30 น. ส่วนหนึ่งที่พักอาศัยอยู่ใกล้ๆ บริษัทก็จะเดินเท้าไป ที่พักอยู่ไกลหน่อยก็อาจจะปั่นจักรยานหรือขี่รถจักรยานยนต์ ส่วนมากมักจะหิ้วปืนโตใส่อาหารกินไปด้วย ซึ่งจะมีไก่ หมู ไข่และผัก โดยจะทำอาหารไว้ตั้งแต่ตอนกลางคืนเมื่อตื่นมา อาบน้ำแต่งตัวแล้วก็จะได้ออกไปทำงานเลย



(ซ้ายมือ) แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าชายที่พักอยู่หอพักในบ้านทอง เดินไปทำงานโดยบางคนก็หิ้วปืนโตอาหารไปรับประทานที่โรงงานด้วย



(ขวามือ) แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าหญิงและชายกลุ่มที่พักอยู่หอพักในบ้านทอง เดินไปทำงานโดยบางคนก็แต่งกายด้วยชุดพื้นเมืองพม่าไปโรงงานด้วย

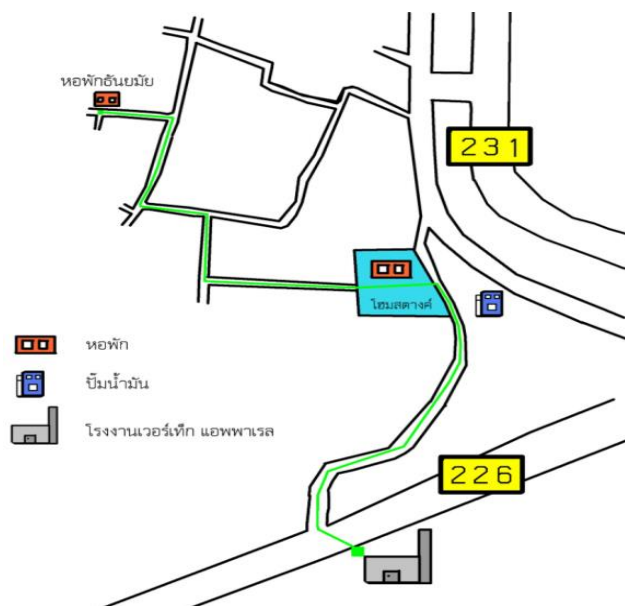


(ซ้ายมือ) แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าส่วนหนึ่งที่พักอยู่ที่บ้านดอกไม้จะใช้วิธีการเดินไปทำงาน เพราะหอพักตั้งอยู่ไม่ไกลจากโรงงานมากนัก และโดยมากจะหิ้วปืนโตใส่อาหารที่พวกเขาประกอบกันเองนำไปรับประทานที่โรงงานด้วย



(ขวามือ) โรงงานจัดทำราวสำหรับแขวนปืนโตอาหาร รวมทั้งกระเป๋าหรือตะกร้าใส่อาหารที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านำไปรับประทานในเวลากลางวันที่โรงงานไว้ให้ด้วย

สำหรับแรงงานที่พักอยู่ไกลจากโรงงาน ดังเช่นในกรณีของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่อาศัยอยู่ที่หอพักบ้านเงินที่บ้านโพธิ์ ก็จะปั่นจักรยานหรือขี่รถจักรยานยนต์ไปทางทิศใต้ที่เป็นทางลูกรังผ่านหลังป้อม ปตท. จนถึงถนนหมายเลข 226 ซึ่งบริษัทจะตั้งอยู่อีกฟากหนึ่งของถนน ดังแผนผังข้างล่างนี้



แผนผังแสดงเส้นทางการเดินทางไปทำงาน
ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่อาศัยอยู่ที่
หอพักบ้านเงินและหอพักมัยที่บ้านโพธิ์ ส่วน
ใหญ่ใช้รถจักรยานยนต์และจักรยาน ยกเว้น
หอพักบ้านเงินที่แรงงานส่วนหนึ่งใช้การเดินทาง
ด้วยเท้า

ซิด มอน อุ (นามสมมติ) หรือในชื่อไทยว่าน้อย แรงงานข้ามชาติหญิงสัญชาติพม่า ซึ่งเป็น
หัวหน้าแผนกเย็บของโรงงาน ได้เล่าถึงวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติร่วมชาติของตนว่า

“มาอยู่อุบลแรกๆนั้น อาศัยอยู่กับเพื่อนแรงงานชาวเมียนมากกว่า 10 คน เดินไปทำงาน ต่อมาก็ได้
พัฒนาเป็นรถจักรยาน และจักรยานยนต์ตามลำดับ และตอนนี้เมียนมาในบ้านดอกล้มมีจำนวนก็เยอะมากขึ้น
ในโรงงานเองก็มีแรงงานเมียนมาเยอะมากเกือบพันคน ประมาณ 800 กว่าคนแล้ว”¹⁶

เวลาทำงานของบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด คือ 08.00 น.-17.00 น. ในบางวันอาจจะมี OT
(Overtime) ถึง 20.00 น. ขึ้นอยู่กับปริมาณงานของทางโรงงาน ค่าแรงวันละ 320 บาท ค่าล่วงเวลา
หรือ OT (Overtime) ชั่วโมงละ 60 บาท ค่าจ้างที่ได้รับจะเป็นรายปักษ์ (15 วัน) เป็นจำนวนเงิน
5,000 – 6,000 บาท แต่ถ้าเป็นหัวหน้าแผนกก็จะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ดังเช่น Zun Lett
Thanelor Maung ตำแหน่งหัวหน้าแผนกเย็บเสื้อผ้า ซึ่งมีหน้าที่หลักคือ ตรวจสอบคุณภาพงาน
ติดตามงาน และฝึกสอนการเย็บให้แก่พนักงาน ในส่วนของค่าจ้างเป็นแบบรายเดือน ๆ ละ 15,000
บาท ไม่รวมค่าโอที

ช่วงเย็นหลังจากกลับจากทำงาน แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าหากไม่ได้ออกไปข้างนอก ส่วน
ใหญ่พวกเขาก็จะเล่นเกมในมือถือ เล่นเฟซบุ๊ก เล่นตะกร้อ (ผู้ชาย) และทำอาหาร

¹⁶ ซิด มอน อุ (นามสมมติ), แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า, สัมภาษณ์, 17 มีนาคม 2562



(ภาพบน 2 ภาพ) แสดงสภาพบริเวณด้านหน้าโรงงานช่วงเวลาเลิกงานประมาณ 17.00 น. ที่จะมีแรงงานข้ามชาติจำนวนหนึ่งที่มีที่พักอยู่อีกฟากหนึ่งของถนน หรือจอดรถจักรยานยนต์ไว้บริเวณดังกล่าว รวมถึงต้องมาขึ้นรถรับ-ส่งกลับที่พัก ก็จะต้องข้ามถนนขนาด 4 เลนที่มีเกาะกลางด้วยความระมัดระวัง (ภาพใหญ่) หลังเลิกงาน แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามักจะต้องแวะซื้ออาหารสดจากตลาดข้างๆ โรงงานเพื่อนำไปประกอบอาหารที่หอพักก่อนกลับเสมอๆ

ภายในโรงงานมีการแบ่งสายการผลิตเป็น 4 ประเภท ได้แก่ แผนกตัดผ้า แผนกเย็บเสื้อผ้า แผนกรีดเสื้อผ้า และ แผนกบรรจุสินค้า ทั้งนี้ในส่วนของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านั้น จะอยู่ในโรงงานเดียวกันทั้งหมด (จากทั้งหมด 4 โรง) เพื่อให้่ายต่อการจัดการ



วิถีชีวิตในในฐานะคนงานของโรงงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า (ภาพบนซ้ายมือ) แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในชุดของบริษัทใช้เวลาว่างในการเล่นโทรศัพท์มือถือ (ภาพบนขวามือและภาพข้างล่าง) ตักบาตรวันปีใหม่ทีโรงงานและงานสังสรรค์ปีใหม่ทางบริษัทจัดให้ภายในโรงงาน

ชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในฐานะคนงานของบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัดจำนวนหนึ่ง ยังมีเรื่องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อรับความรู้ด้านกฎหมาย สวัสดิการ และสุขภาพตามที่หน่วยงานรัฐในจังหวัดที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติอีกด้วย เช่น จัดหางานจังหวัด พัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคมจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด เป็นต้น ซึ่งทางบริษัทก็จะอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าบางส่วนเข้าร่วมกิจกรรมตามหนังสือขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานรัฐที่เอ่ยนามมาแล้ว และจากที่คณะผู้วิจัยสังเกตก็พบว่าโดยมากก็จะเป็นกลุ่มพิเศษ นั่นก็คือแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์



ที่ อบ ๐๐๒๘/ ๑๐๕๒๔

สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี
๑๐๙ หมู่ที่ ๘ ตำบลแจระแม อำเภอเมือง
อบ ๓๔๐๐๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้ารับการอบรมตามโครงการสร้างเสริมการรับรู้ให้กับนายจ้าง/สถานประกอบการ/แรงงานต่างด้าว และองค์กรภาคีเครือข่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัทเวอร์เท็กซ์แอฟฟาร์ล ๒๐๑๑ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบตอบรับการเข้ารับการอบรม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย จังหวัดอุบลราชธานี โดยสำนักงานจัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี ได้จัดทำโครงการสร้างเสริมการรับรู้ให้กับนายจ้าง/สถานประกอบการ/แรงงานต่างด้าว และองค์กรภาคีเครือข่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ นายจ้าง/สถานประกอบการ/แรงงานต่างด้าว และองค์กรภาคีเครือข่าย ได้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบและข้อกฎหมาย ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการมีส่วนร่วมกับทางราชการในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง และปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวภายในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นายจ้าง/สถานประกอบการ/แรงงานต่างด้าว และองค์กรภาคีเครือข่าย ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน ๔๐๐ คน

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี จึงขอให้ท่านหรือผู้แทนพาแรงงานต่างด้าว จำนวน ๓๐ คน เข้ารับการอบรมในวันจันทร์ที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๘.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องแกรนด์บอลรูม โรงแรมเนวาด้า คอนเวนชั่น อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี โดยขอให้ส่งแบบตอบรับการเข้ารับการอบรมให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๘ ตำบลแจระแม อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี หรือ โทรสารหมายเลข ๐๔๕-๒๐๖๒๒๗-๘ ต่อ ๑๔ หรือแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ภายในวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

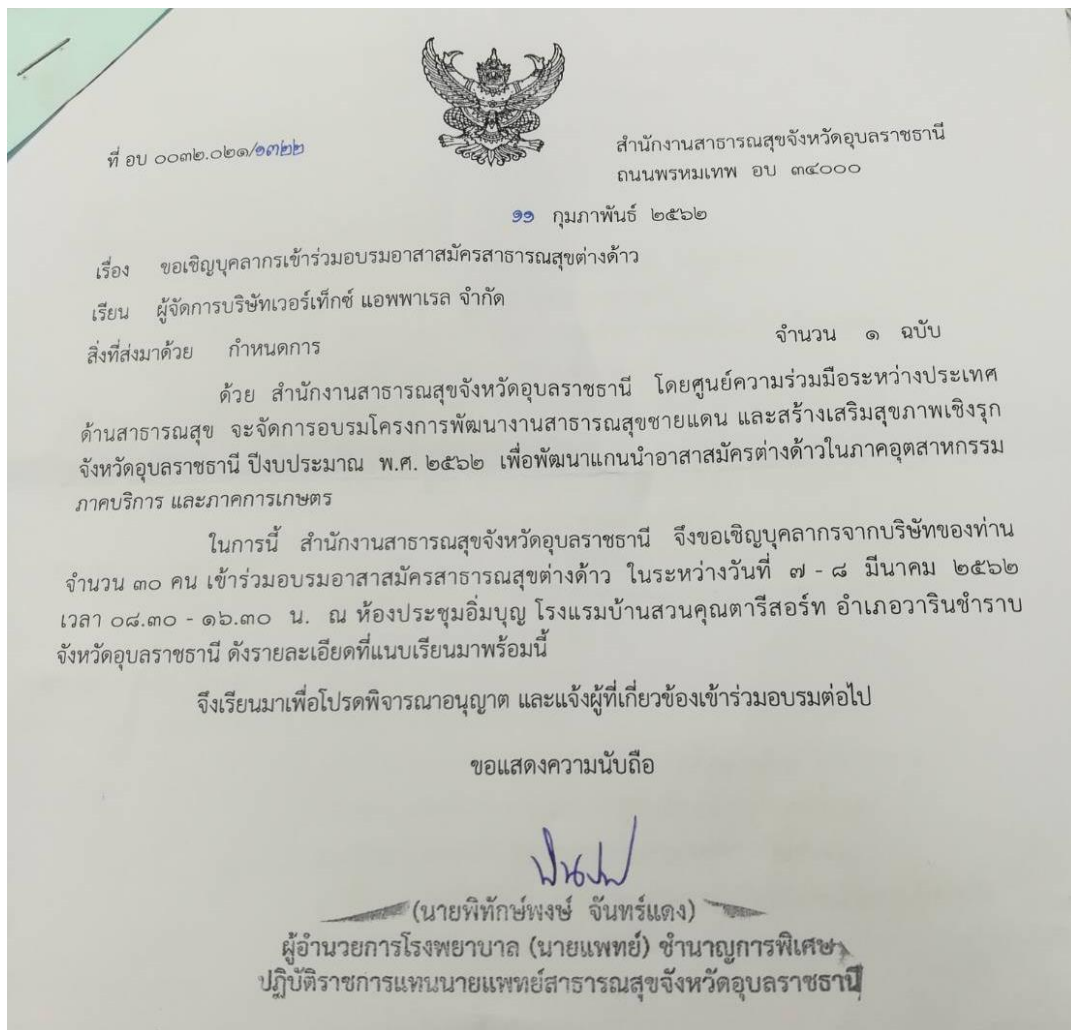
จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางอริชฐาน พันธุ์พัก)
จัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี

ฝ่ายคุ้มครองคนหางานและการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว
โทร ๐๔๕-๒๐๖๒๒๗-๘ ต่อ ๑๒

หนังสือจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดอุบลราชธานีเชิญบริษัทให้นำแรงงานข้ามชาติเข้ารับการอบรม



หนังสือจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานีเชิญบริษัทให้นำแรงงานข้ามชาติเข้ารับการอบรม



(ซ้ายมือ) “โกชาย” ล่ามพม่าประจำโรงงานพา
แรงงานข้ามชาติหญิงสัญชาติพม่า เข้ารับการอบรม
ที่จัดโดยสำนักงานจัดงานจังหวัดอุบลราชธานี



(ขวามือ) เนื้อหาการอบรมบางส่วนที่จัดโดยสำนักงาน
จัดงานจังหวัดอุบลราชธานี เมื่อวันที่ 4 มีนาคม
2562

นอกเหนือไปจากที่กล่าวไปแล้ว วิธีชีวิตในในฐานะคนงานของโรงงานของแรงงานข้ามชาติ สัญชาติพม่าก็ยังมีการร่วมกิจกรรมของโรงงานเนื่องในโอกาสต่างๆ เช่น กีฬาสีของโรงงาน หรือการออกไปทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์เนื่องในวันพิเศษต่างๆ ทั้งที่ได้รับการร้องขอจากหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก และเป็นกิจกรรมที่โรงงานจัดขึ้นเอง เป็นต้น



(ซ้ายมือและบน) กิจกรรมกีฬาสีประจำปี 2019 ของบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด (ล่าง) แรงงานข้ามชาติร่วมกิจกรรมจิตอาสาทำความสะอาดชุมชนหลังภัยพิบัติน้ำท่วม



3.4.2. วิถีชีวิตและการปรับตัวด้านอาหารการกินและการแต่งกาย

แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ส่วนใหญ่จะรับประทานข้าวเจ้า ไม่เน้นอาหารประเภทแป้ง ย่าง หรือ มีรสจัดโดยเฉพาะเผ็ดมาก ฉะนั้นการอาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทยอันเป็นพื้นที่ที่คนท้องถิ่น รับประทานข้าวเหนียวเป็นหลัก และรสชาติจัดจ้านนั้น ทำให้พวกเขาต้องปรับตัวเรื่องอาหารการกินมากพอสมควร เพราะอาหารของพม่าจะใส่ขมิ้นเป็นวัตถุดิบหลัก เหตุนี้พวกเขาจึงมักนิยมทำอาหารรับประทานเอง โดยการซื้ออาหารสดเช่นเนื้อไก่หรือเนื้อหมูจากตลาดช่วงเย็นบริเวณข้างโรงงาน แต่ถ้าตรงกับวันเงินเดือนออกหรือวันหยุด พวกเขาก็มักจะรวมกันหารถหรือไม่ก็ขับรถจักรยานยนต์ไปซื้ออาหารที่ห้างแมคโคร โลตัส บิ๊กซีสาขาวารินชำราบ รวมทั้งที่ตลาดสดวารินชำราบ และตลาดวารินเจริญศรีบ้าง เป็นครั้งคราว โดยอาหารส่วนใหญ่จะเน้นประเภทผัก เช่น ผักบุ้ง กระเจี๊ยบ เป็นต้น ส่วนมากโดยใช้น้ำมัน เพื่อเป็นการถนอมอาหาร แต่พอมายู่นานเข้าบางคนก็เริ่มชอบอาหารท้องถิ่นมากขึ้น เช่น ข้าวเหนียว ส้มตำ ลาบ เป็นต้น โดยเฉพาะส้มตำนั้น ก็เป็นที่นิยมและชื่นชอบของพวกเขาไม่น้อย เพราะสามารถทำรับประทานเองได้ ฉะนั้น จึงมักพบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้จะทำส้มตำเพื่อรับประทานกันบ่อย โดยเฉพาะในยามที่มีการสังสรรค์กัน



(บนซ้ายมือ) แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าขณะกำลัง ประกอบอาหารภายในหอพักเพื่อเป็นอาหารเย็นและ สำหรับเป็นอาหารเช้าและใส่ปั่นโตนำไปรับประทานที่ โรงงานวันรุ่งขึ้น โดยเพียงนำมาอุ่นอีกครั้งในตอนเช้า เท่านั้น



(บนขวามือ) อุปกรณ์เครื่องครัวของแรงงานข้ามชาติ สัญชาติพม่าภายในหอพัก ส่วนมากมักเป็นอุปกรณ์ พื้นๆ ขณะที่อุปกรณ์ประเภทตู้เย็นจะไม่มี เพราะพวกเขาบอกว่าพวกเขาไม่ได้อยู่ที่นี้นาน เมื่อครบสัญญา ก็ต้องกลับประเทศ

แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า จะประกอบอาหารไว้ตั้งแต่ตอนกลางคืน พอในตอนเช้าก็จะอุ่นอาหารที่ทำไว้ใส่ปั่นโตนในช่วงเช้าของแต่ละวันเพื่อเป็นอาหารเช้าและเอาไปเป็นอาหารกลางวัน ที่ทำงาน เหตุผลที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าส่วนใหญ่มักทำอาหารใส่ปั่นโตนไปรับประทานเองที่ โรงงานนั้น ส่วนใหญ่ก็ให้เหตุผลว่าเป็นการช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย เพราะว่าการซื้อวัตถุดิบมาประกอบอาหารเองนั้นจะมีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าซื้ออาหารบริโภคที่โรงงาน สำหรับอาหารที่ชาวพม่านิยมประกอบ

อาหารทานนั้นก็คืออาหารที่ประกอบด้วยวัตถุดิบประเภท ไข่ ไก่ หมู ผัก โดยวิธีการประกอบอาหารที่ปรุงนั้นชาวพม่าใช้ก็คือวิธีการผัดทอดใช้น้ำมันปริมาณมาก ทำให้พวกเขาสามารถประกอบอาหาร “พม่า” บางอย่างเพื่อรับประทานได้ ทั้งนี้วัตถุดิบที่ซื้อมานั้นส่วนมากก็จะซื้อจากตลาดข้างโรงงาน และหากเป็นวันหยุดหรือช่วงที่เงินค่าจ้างออก บางส่วนก็จะไปซื้อตามห้างสรรพสินค้าขายส่งที่อยู่ไม่ไกลจากบริษัทมากนัก (ประมาณ 3-4 กิโลเมตร) ซึ่งพวกเขาชอบมากเนื่องจากไม่ต้องต่อราคาที่จะต้องใช้ภาษาไทยเพราะมีตัวเลขบอกราคาชัดเจน



(ซ้ายมือ) แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าซื้อวัตถุดิบประกอบอาหาร ขณะที่มืออีกข้างหิ้วปิ่นโตที่นำอาหารไปรับประทานที่โรงงาน



(ขวามือ) แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าชายกำลังเลือกซื้อผักในห้างสรรพสินค้าขายส่งแห่งหนึ่งที่อยู่ไม่ไกลจากโรงงานเท่าใดนัก เพื่อนำไปประกอบอาหาร

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าพวกเขาจะอยู่ในท้องถิ่นที่ผู้คนมีวัฒนธรรมการกินแตกต่างจากที่พวกเขาคุ้นเคย แต่เนื่องจากการพักอาศัยแต่ละหอของพวกเขามีลักษณะเป็น “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” ทำให้อาหารการกินของพวกเขาดูจะไม่เป็นปัญหามากนัก เพราะจะพบว่าทุกๆ หอพวกเขาจะมี “กลุ่ม” ทานข้าวด้วยกัน โดยการที่ประกอบอาหารรับประทานด้วยกัน โดยเฉพาะในช่วงวันหยุด หรือช่วงเย็นในกรณีที่ไม่ได้ทำงานล่วงเวลา และบางแห่งที่หอพักมีพื้นที่ว่าง พวกเขาก็จะขออนุญาตเจ้าของหอพักปลูกผักสวนครัวจำพวกพริก มะเขือ กระเจี๊ยบ ฯลฯ เอาไว้นำมารับประทานกันด้วย รวมทั้งแรงงานชายบางคนก็ไปเก็บหาพืชผักตามข้างทางหรือตามทุ่งนามาประกอบอาหารกินก็มี



แปลงกระเจี๊ยบที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าปลูกไว้ที่ข้างหอพักแห่งหนึ่งที่ตนพักอาศัยอยู่ เป็นรูปธรรมการปรับตัวของพวกเขาด้านอาหารการกินอีกประการหนึ่ง ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายได้อีกส่วนหนึ่ง



อาหารการกินบางส่วนที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าใน “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” ในพื้นที่ที่ศึกษา มักจะทำอาหารรับประทาน ซึ่งเป็นอาหารที่ใช้วัตถุดิบที่จัดหาหรือซื้อหาได้จากท้องถิ่นปลายทางที่พวกเขาอาศัยอยู่ นำมาประกอบอาหารโดยประยุกต์ให้เป็นอาหารพม่าตามแบบฉบับของตนเอง เพื่อให้มีรสชาติถูกปากมากที่สุด ฉะนั้นในแง่หนึ่งจึงเป็นปฏิบัติการสร้างพื้นที่ความเป็นพม่าผ่านอาหารในท้องถิ่นปลายทาง

ส่วนการปรับตัวด้านการแต่งกายนั้น พบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้ สามารถปรับตัวได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ ในช่วงวันทำงานนั้น ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ต่างก็แต่งกายด้วยเสื้อของโรงงานและสวมกางเกงขายาว ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบของโรงงาน ขณะที่วันเสาร์โรงงานเปิดโอกาสให้แต่งกายด้วยชุดพื้นเมือง ดังนั้น ในวันนี้จึงมักจะพบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเกือบทั้งหมด โดยเฉพาะแรงงานหญิงนั้นจะแต่งกายด้วยชุดพื้นเมืองของพม่าคือนุ่งผ้าถุงหลากสีส้น ส่วนแรงงานชายจะนุ่งโสร่ง (ลองจี) ใส่เสื้อคอปก สะท้อนถึงอัตลักษณ์ความเป็นกลุ่มชาติพันธุ์พม่าได้เป็นอย่างดี รวมทั้งในช่วงงานเฉลิมฉลองเช่นวันเกิดหรือวันแต่งงานและวันสำคัญทางศาสนาต่างๆ พวกเขา ก็จะแต่งกายด้วยชุดพื้นเมืองด้วย ขณะที่อยู่ที่หอพักนั้น พวกเขาจะแต่งกายสบายๆ คือนุ่งโสร่ง (ลองจี) สำหรับผู้ชาย และนุ่งผ้าถุง สำหรับผู้หญิงเช่นเดียวกับที่อยู่ที่บ้านเกิดเมืองนอนของพวกเขา หรือแม้แต่ในบางครั้งการออกไปยังพื้นที่สาธารณะ เช่น ตลาด ห้างสรรพสินค้า ธนาคาร แรงงานข้ามชาติส่วนหนึ่งก็แต่งกายด้วยชุดพื้นเมือง เหตุนี้จึงกล่าวได้ว่าในแง่ของการแต่งกายนั้น พวกเขาไม่จำเป็นต้องปรับตัวมากนัก



(ซ้าย) ตัวอย่างการแต่งกายชุดพื้นเมืองของแรงงานข้ามชาติผู้ชายไปทำงานในวันเสาร์ ในภาพเป็นภาพแรงงานข้ามชาติผู้ชายกำลังรับของขวัญปีใหม่ซึ่งฉลากได้จากตัวแทนของบริษัท



(ขวา) แรงงานข้ามชาติผู้ชายใส่กางเกงยีนส์และเสื้อของโรงงานไปทำงานในวันจันทร์-ศุกร์ ในภาพเป็นภาพแรงงานข้ามชาติผู้ชายที่กำลังรอขึ้นรถรับ-ส่งกลับหอพัก โดยถือผักสดและอาหารที่ซื้อจากตลาดข้างโรงงานนำไปปรุง/รับประทานที่หอพัก



แรงงานข้ามชาติแต่งชุดพื้นเมืองในงานทอดกฐิน ณ วัดบ้านดงไม้ (3 พฤศจิกายน 2562)

3.4.3. วิถีชีวิตและการปรับตัวด้านภาษา

ในบรรดาการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ค่อนข้างยากที่สุดก็คือ การปรับตัวทางด้านภาษา ดังงานศึกษาของ ดร.ณิ มีแก้ว (2556: 112) เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติชาวมอญสัญชาติพม่าในพาร์มหมจันหวัดราชบุรีที่ว่า ในช่วงแรกที่กลุ่มแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น มักมีปัญหาเรื่องการใช้ภาษาไทยในการสื่อสารพูดคุยกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานคนไทย เพราะแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นยังเข้าใจและพูดภาษาไทยได้ไม่ด้นัก พวกเขาจึงแก้ปัญหาดังกล่าวโดยการให้พ่อแม่ ญาติพี่น้อง เพื่อน แฟนที่เข้าใจและพูดภาษาไทยได้คล่องกว่าเป็นล่ามและเป็นคนสอนภาษาไทยให้ เช่นเดียวกับนายจ้างคนไทย ที่ช่วงแรกยังไม่สามารถสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติพม่าเหล่านั้นได้ตนเอง จึงให้แรงงานข้ามชาติพม่าที่สามารถพูดและฟังภาษาไทยได้คล่องแล้วเป็นล่ามให้หรือหากจำเป็นต้องสั่งงานโดยตรง นายจ้างก็ใช้มือช่วยประกอบกับคำพูด

ในกรณีของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ศึกษาครั้งนี้ก็เช่นกัน¹⁷ ดังจากการพูดคุยของผู้ศึกษากับแรงงานข้ามชาติชายสัญชาติพม่าหลายๆ คน ดังเช่น มิว มิน ลุย (นามสมมติ) แรงงานข้ามชาติชายสัญชาติพม่าวัย 23 ปี ที่กล่าวว่าโดยปัจจุบันแล้วปัญหาส่วนใหญ่ที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าประสบคือ การสื่อสารภาษาไทย ปัญหาและอุปสรรคในการใช้ชีวิตประจำวันนั้นไม่ค่อยมีเท่าไรนัก แต่การสื่อสารเพื่อให้เข้าใจกันนั้นยาก เพราะแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่มาทำงานที่บริษัท

¹⁷ แม้ว่าจะมีแรงงานบางคนที่มีใช้กลุ่มชาติพันธุ์พม่าแต่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์อื่น เช่น มอญ ยอ ฉิ่น เป็นต้น แต่เนื่องจากมีจำนวนเพียงเล็กน้อย ฉะนั้นภาษากลางที่พวกเขาใช้สื่อสารในชุมชนข้ามถิ่นที่ก็คือภาษาพม่า

ส่วนมากสื่อสารภาษาไทยไม่ค่อยได้ ในช่วงแรกที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาทำงานที่นี่การสื่อสารเวลาไปซื้อของ หรือไปไหนมาไหนก็ต้องอาศัยล่ามตลอด ฉะนั้นตนเห็นว่าถ้าโรงงานมีการจัดการสอนเรื่องภาษาก็น่าจะทำให้สื่อสารง่ายขึ้น¹⁸

ถึงกระนั้นก็ตาม เนื่องจากแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ต้องอาศัยอยู่ในชุมชนที่เป็นคนไทยไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือบางคนอาจจะถึง 4 ปี ตามสัญญาจ้างงาน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าต้องมีการปรับตัวทางด้านภาษาเพื่อใช้ในการสื่อสารกับคนไทยในฐานะเจ้าของพื้นที่ ทั้งในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันของพวกเขา ดังที่ ชิต ลิน อ่อง (นามสมมติ) แรงงานข้ามชาติวัย 26 ปี จากเมืองพุกาม (Pago) เล่าให้ผู้วิจัยฟังว่า ช่วงแรกๆ เขาพูดภาษาไทยไม่ได้เลย แต่เมื่ออยู่นานๆ เข้า ก็พยายามเรียนรู้ภาษาไทย จนสามารถสื่อสารได้บ้างพอเข้าใจ แต่ก็สนใจอยากที่จะเรียนรู้ภาษาไทยให้มากกว่านี้ ถ้ามีคนที่มาสอนภาษาไทยก็จะเป็นเรื่องที่ดี¹⁹



(บนซ้ายมือ-แถวหน้าใส่โล่สร้าง) มิว มิน ลุย แรงงานข้ามชาติชายสัญชาติพม่าวัย 23 ปี ที่ระบุว่าตนเองและเพื่อนร่วมชาติส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการสื่อสารภาษาไทย



(บนขวามือ) ป้ายตัวเลขบอกราคาสินค้าที่แม่ค้าจะปักหรือติดไว้กับภาชนะที่ใส่สินค้า เพื่อเป็นการแก้ปัญหาการสื่อสารระหว่างแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ากับผู้ขาย

อย่างไรก็ตาม แม้ภาษาจะเป็นอุปสรรคสำคัญในการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า แต่ก็ยังพบว่า มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า “บางคน” ที่ได้รับ “สิทธิพิเศษ” อันเนื่องมาจากมีทักษะในการสื่อสารภาษาไทยได้ดีกว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าคนอื่นๆ ดังกรณีของ “โกชายหรือกล้วย”

¹⁸ มิว มิน ลุย (นามสมมติ), แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า, สัมภาษณ์, 26 มีนาคม 2562.

¹⁹ ชิต ลิน อ่อง (นามสมมติ), แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2562.

ซึ่งเมื่อครั้งที่มาทำงานครั้งแรกนั้น บริษัทรับเข้ามาในฐานะพนักงานเย็บ แต่เมื่อบริษัทต้องสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าก็ประสบปัญหาในการสื่อสาร จนต้องค้นหาแรงงานที่พูดภาษาไทยได้ สุดท้ายก็พบว่า “โกชายหรือกล้วย” ซึ่งมีทักษะภาษาไทยค่อนข้างดี สามารถช่วยงานในส่วนนี้ได้ ทางบริษัทจึงมอบหมายให้เขาทำหน้าที่ล่ามของบริษัทและทำหน้าที่เสมือนเลขานุการของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ไปในตัวด้วย เขาจึงไม่ได้ทำหน้าที่เย็บอีกต่อไป

กรณีของ “โกชายหรือกล้วย” ข้างต้นนั้น สอดคล้องกับที่ วิลาสินี โสภภาพ (2559) ค้นพบในงานศึกษาของเธอว่า ในพื้นที่ของการทำงาน ภาษาได้กลายมาเป็นส่วนสำคัญในการจัดกลุ่มหรือคัดแยกพวกเขา เนื่องจากหากใครที่สามารถพูดภาษาไทยได้ดี จะได้รับตำแหน่งหน้าที่งานที่สูงขึ้นมากกว่าคนอื่นๆ ที่พูดภาษาพม่าได้เพียงภาษาเดียว แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่พูดไทยได้ส่วนใหญ่จึงอยู่ในตำแหน่งงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ล่าม พนักงานรักษาความปลอดภัย มากกว่าเป็นพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท (วิลาสินี 2559: 127)



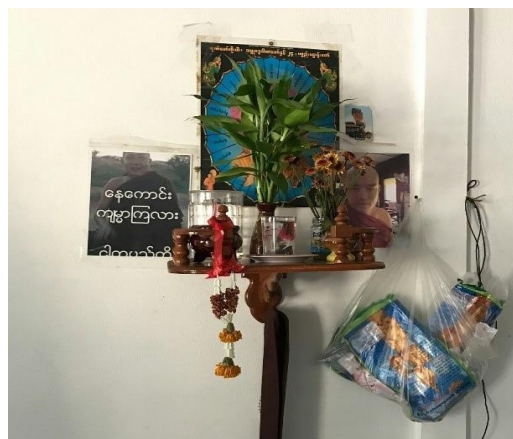
(ซ้ายมือ) “โกชายหรือกล้วย” ผู้ที่กลายเป็นล่ามภาษาพม่าประจำบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด เป็นที่เรียบร้อยแล้ว



(ขวามือ) “โกชายหรือกล้วย” ซึ่งทำหน้าที่เป็นล่ามภาษาพม่าให้กับโครงการวิจัยนี้ ขณะทำหน้าที่พาผู้ช่วยนักวิจัย (นางสาวปิยะนันท์ สุขจันทร์) ลงพื้นที่ภาคสนาม

3.4.4. วิถีชีวิตและการปรับตัวด้านศาสนา

จากการศึกษาพบว่า “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า” ในพื้นที่ที่ศึกษานั้น พุทธศาสนาถูกนำมาปฏิบัติในพื้นที่แห่งใหม่อย่างเข้มข้นทั้งในพื้นที่ส่วนตัวและพื้นที่สาธารณะ ในพื้นที่ส่วนตัวนั้น เราพบว่าภายในห้องพักของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านั้น แทบทุกห้องจะมี “หิ้งพระ” ไม้กราบไหว้บูชา และจะมีการไหว้พระทุกวัน นอกจากนี้ในวันพระพวกเขาก็จะจัดหาดอกไม้มาไหว้พระเป็นประจำ ซึ่งสามารถซื้อหาได้จากตลาดชุมชนข้างโรงงาน หรือหากต้องการดอกไม้จำนวนมากพวกเขาก็จะขับรถจักรยานยนต์ไปซื้อที่บ้านตาดิด ซึ่งเป็นหมู่บ้านที่ปลูกไม้ดอกไม้ประดับเป็นอาชีพแทบจะทั้งหมู่บ้าน และอยู่ห่างจากบ้านดอกไม้ประมาณหนึ่งกิโลเมตรเศษเท่านั้น



หิ้งพระในห้องพักของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ส่วนใหญ่มักจะเป็นภาพพระพุทธรูปศิลปะแบบพม่า และ ภาพของศาสนสถานศักดิ์สิทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนาที่ประชาชนในประเทศพม่าให้ความเคารพนับถือ เช่น เจดีย์ชเวดากอง หรือเจดีย์พระธาตุนิรันธรเป็นต้น รวมทั้งรูปของพระสงฆ์ที่เจ้าของห้องให้ความเคารพนับถือ โดยเป็นสิ่งที่แรงงานข้ามชาตินำติดตัวมาจากบ้านเกิด ทั้งนี้บางห้องก็จัดหาชั้นตั้งกระถางรูปเทียน แจกันดอกไม้ และแก้วน้ำไว้บูชาที่หิ้งพระด้วย

สำหรับพื้นที่สาธารณชนนั้น วิถีชีวิตและการปรับตัวด้านศาสนาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่ศึกษานั้น สามารถพิจารณาผ่านปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนาของพวกเขา โดยเฉพาะการไปทำบุญที่วัด และการจัด “งานบุญ” ตามประเพณีที่วัดศรีจันทารามหรือวัดบ้านดอกไม้ ซึ่งจัดว่าเป็นสถานที่ที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าใช้เป็นพื้นที่จัด “งานบุญ” ในวันสำคัญทางพุทธศาสนาและวันขึ้นปีใหม่ ได้แก่ วันสงกรานต์ บุญจัน วันอาสาฬหบูชา วันเข้าพรรษา และวันออกพรรษา ซึ่งนอกเหนือจากการไปร่วมงานบุญที่ชุมชนเป็นผู้จัดแล้ว พวกเขายังได้ร่วมมือร่วมแรงกันจัดงานบุญต่างๆ ดังกล่าวตาม “แบบฉบับของพม่า” อีกด้วย

สำหรับการไปทำบุญที่วัดนั้น เมื่อเข้ามาทำงานในเมืองไทยแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าซึ่งจะมีความศรัทธาในพระพุทธศาสนาก็จะมีการปฏิบัติตามประเพณีของการเป็นชาวพุทธที่ดี โดยหากมีเวลาในวันหยุดก็จะรวมตัวกันไปทำบุญที่วันทุกวันอาทิตย์ ไปกวาดลานวัด ทำความสะอาดห้องน้ำ ปิดกวาดเช็ดถูวัด ถวายดอกไม้พระ สวดมนต์ไหว้พระ

ส่วน “งานบุญ” ในวันสำคัญทางพุทธศาสนาดังกล่าวแล้วข้างต้นนั้น ผู้เป็นคนจัดงานหลักหรือเรียกว่าเป็นเจ้าภาพนั้นก็คือแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านั้นเอง ฉะนั้น แทบทุกขั้นตอนในการจัดงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดสถานที่ การประดับประดาธงทิวต่างๆ ล้วนแล้วแต่เป็นฝีมือและการร่วมแรงร่วมใจของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าทั้งหมด ขณะที่ชาวบ้านในพื้นที่จะมีสถานภาพเป็น “ผู้เข้าร่วมพิธี” มากกว่า เพราะกระบวนการในการจัดงานบุญนั้นถูกดำเนินการโดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจะเหลือก็เฉพาะผู้นำในการประกอบพิธีกรรมหรือมคทายกที่เป็นผู้นำในการทำพิธีเท่านั้น ทำให้

ชาวบ้านในชุมชนจำนวนมากต่างรู้สึก “ดี” กับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้ในแง่ของการเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี ช่วยเหลืองานวัดและชุมชนแม้ว่าจะมีภาษาเป็นอุปสรรคในการสื่อสารก็ตาม

การให้ความสำคัญกับวัดบ้านดอกไม้ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่นี้นั้น ยังสะท้อนออกมาในรูปของการ “เลือกแบบเจาะจง” ในการใช้วัดแห่งนี้เป็นที่ฌาปนกิจศพเพื่อนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าของพวกเขาไม่น้อยกว่า 2 ครั้งแล้ว ทั้งนี้เหตุผลสืบเนื่องมาจากวัดแห่งนี้ตั้งอยู่ในชุมชนที่มี “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า” ที่ใหญ่ที่สุดในเขตนี้ และเป็นวัดแรกสุดที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาปฏิสัมพันธ์ด้วย จนพระเถระในวัดต่างก็คุ้นเคยกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเป็นอย่างดี



แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามาร่วมงานฌาปนกิจศพเพื่อนแรงงานหญิงชาติเดียวกัน ณ วัดบ้านดอกไม้ เมื่อวันที่ 7 เมษายน 2562 ซึ่งเสียชีวิตจากอุบัติเหตุรถบรรทุกน้ำแข็งเฉี่ยวชนรถจักรยานยนต์ที่สามีของเธอเป็นผู้ขับขี่และเธอเป็นผู้ซ้อนท้าย ณ บริเวณบ้านเพี้ย ตำบลน้ำซับ จนทำให้เธอเสียชีวิตส่วนสามีบาดเจ็บสาหัส (ภาพโดย โกชายหรือกล้วย)

หลวงปู่พระครู (นามสมมติ) เจ้าอาวาสวัดบ้านดอกไม้ เจ้าคณะตำบลสุขใจ อำเภอท่าม่วง ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่ได้เปิดพื้นที่ทางพุทธศาสนาให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าได้เข้ามาทำกิจกรรมทางพุทธศาสนาในวัดได้อย่างเสรี ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัดบ้านดอกไม้กับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าว่า

“แรงงานเมียนมากับวัดบ้านดอกไม้ มีความคุ้นเคยกันพึ่งพาอาศัยกันและกัน จะมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมทำบุญที่วัดบ้านดอกไม้ ส่วนมากชาวเมียนมาจะเข้ามาทำบุญในวันอาทิตย์เพราะว่าเป็นวันหยุดงาน ชาวเมียนมาโดยจะมาปิดกวาดลานวัดในช่วงเช้า และมีการสวดมนต์ทำบุญถวายภัตตาหาร พอถวายเสร็จผู้หญิงจะสวดมนต์เป็นทำนองเมียนมา จากการที่แรงงานชาวเมียนมาได้เข้ามาอาศัยในบ้านดอกไม้ จึงส่งผลให้ชาวบ้านดอกไม้มีรายได้ในการทำห้องพัก หอพักให้แรงงานชาวเมียนมาได้เข้ามาเช่าอาศัย แรงงานชาวเมียนมาจะเคร่งครัดในการแต่งกายเรียบร้อยอยู่กินแบบง่าย ๆ และส่งเงินไปที่บ้านให้พ่อแม่ สร้างบ้าน และทำกิจกรรมหลายอย่าง เช่น วันปีใหม่ก็จะมีสวดมนต์ไหว้พระ วันสงกรานต์แรงงานชาวเมียนมาจะมารวมตัวกันที่วัดบ้านดอกไม้ จะมีการนิมนต์พระจากประเทศพม่ามาเทศนาธรรมในวันที่ 14 เมษายนของทุกปี”²⁰



หลวงปู่พระครู เจ้าอาวาสวัดบ้านดอกไม้ กำลังพูดคุยกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่มาทำบุญที่วัด โดยมีโกชายหรือกล้วย ลำประจําบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัดเป็นผู้แปล



แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามารวมตัวกันที่ศาลาวัดบ้านดอกไม้ เพื่อเตรียมซ้อมสวดมนต์ทำบุญวันสงกรานต์

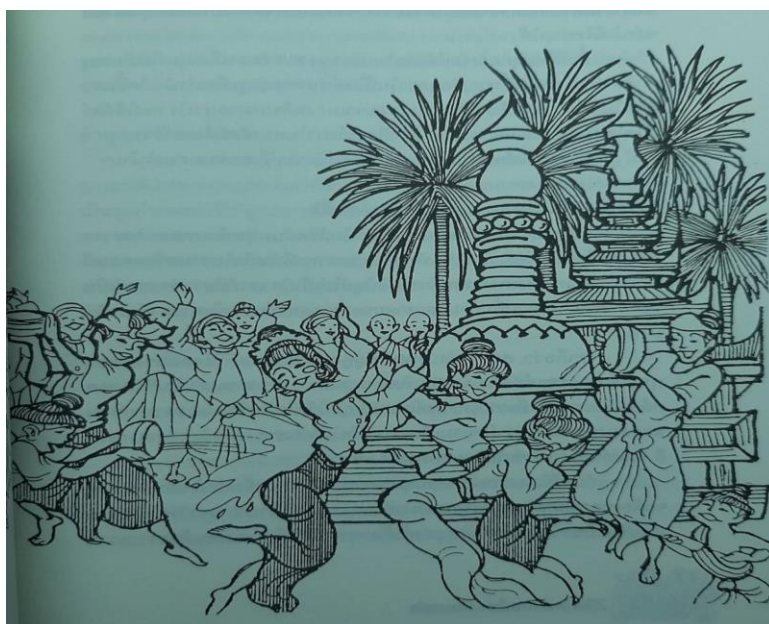
สังคมพม่านั้นเป็นสังคมหนึ่งในภูมิภาคนี้ที่วิถีชีวิตยังคงผูกพันกับเทศกาลและงานบุญต่าง ๆ ค่อนข้างเหนียวแน่น ดังจะเห็นได้จากในพม่ามี “งานบุญ” หรือ “เทศกาล” หมุนเวียนกันไปเกือบตลอดปี อาจเบาบางลงในช่วงเทศกาลเข้าพรรษาหรือฤดูมรสุม ซึ่งไม่สะดวกในเรื่องดินฟ้าอากาศและประชาชนต้องทำนาทำไร่ เทศกาลสำคัญ เช่น เทศกาลทิงจัน หรือขึ้นปีใหม่ในเดือนเมษายน มีการเล่นสาดน้ำ การบวชสามเณร เทศกาลเข้าพรรษา การทอดผ้ากะเท็น และการกวนตะมะนาย ในเทศกาลเก็บเกี่ยวพืชผล เป็นต้น ในเทศกาลต่าง ๆ เหล่านี้ ประชาชนได้ร่วมทำบุญ รื่นเริงสนุกสนานกันอย่างเต็มที่ ชาวพม่านิยมทำบุญตักบาตร บริจาคทาน บำรุงพุทธศาสนา พวกเขาเชื่อในเรื่องกรรม และการเวียนว่ายตายเกิด ยังคงเคารพนับถือบิดามารดา

²⁰ หลวงปู่พระครู (นามสมมติ) เจ้าอาวาสวัดบ้านดอกไม้ เจ้าคณะตำบลสุขใจ อำเภอน้ำมุล, สัมภาษณ์, 17 มีนาคม 2562.

ญาติผู้ใหญ่ และครูอาจารย์อย่างเหนียวแน่น เป้าหมายสูงสุดของชีวิต คือนิพพาน มรดกที่ชาวพม่าภาคภูมิใจ ยิ่งคือพุทฺถม พวเขาพยายามอย่างสุดความสามารถที่จะรักษามรดกทางวัฒนธรรมอันมีค่าชิ้นนี้ไว้

กล่าวเฉพาะประเพณี 12 เดือนที่ชาวพม่ายังคงถือปฏิบัตินั้น วิรัช – อรุณช นิยมธรรม ผู้เชี่ยวชาญ ภาษาและวัฒนธรรมพม่า จากมหาวิทยาลัยนเรศวร ได้เขียนบรรยายประเพณี 12 เดือนของชาวพม่า ไว้ใน หนังสือ เรียนรู้สังคมวัฒนธรรมพม่า (2551) ไว้อย่างน่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยจะขอคัดลอกเนื้อหาบางตอนมา นำเสนอไว้ดังนี้ (วิรัช และ อรุณช 2551: 81-88)

นอกเหนือจากงานฉลองพระเจดีย์ที่จัดต่างเวลากันในแต่ละท้องถิ่นแล้ว ชาวพม่าส่วนใหญ่จะนิยม แสวงหาความสุขกับการประกอบบุญกุศริยาทางศาสนา หากเป็นชาวพุทธก็มักต้องหมั่นเข้าวัดทำบุญ นั่งสมาธิ อยู่กับบ้าน หรือออกเดินทางแสวงบุญ นอกจากนี้พม่ายังมีงานประเพณีเพื่อสร้างกุศลที่อาจให้ความบันเทิง ควบคู่กันไปด้วย ได้แก่ งานฉลองสงกรานต์ งานวันรดน้ำต้นโพธิ์ งานจุดประทีป และงานทอดกฐิน เป็นต้น งานประเพณีดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของประเพณี 12 เดือน ที่ยังพบเห็นได้ในแทบทุกท้องถิ่น บางวันถือเป็น วันหยุดราชการอีกด้วย ส่วนวันสำคัญทางศาสนาอื่น ๆ ที่ถือเป็นวันหยุด ได้แก่ วันคริสตมาส และวันสำคัญ ของชนเผ่าและศาสนาต่าง ๆ



ภาพการเล่นในงานเทศกาลของชาวพม่า ซึ่งเป็นภาพวาดประกอบในหนังสือ *Colourful Myanmar* ของ Khin Myo Chit (1976) ที่ถูกแปลเป็นภาษาไทยในชื่อ *หลากหลายเรื่องเมืองพม่า* เมื่อปี พ.ศ. 2545

ในส่วนของประเพณี 12 เดือนของพม่านั้น นับแต่อดีตมา พมามีงานประเพณีของแต่ละเดือนในรอบ ปี เรียกว่า *แซะนะละะ หย่าต๊ีบแว* หรือประเพณี 12 เดือน ในยุคราชวงศ์ของพม่ามีการกำหนดให้งานนี้เป็น พระราชพิธี แม้ว่าในปัจจุบันพม่าจะยังคงสืบทอดงานประเพณี 12 เดือนไว้ แต่ก็มีเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

บ้าง ประเพณี 12 เดือนของพม่า (เดือน 1 ของพม่า เท่ากับเดือน 5 ของไทย และเดือน 12 ของไทย เท่ากับ เดือน 8 ของพม่า) มีดังนี้

ตารางแสดงประเพณี 12 เดือนของพม่า

เดือน	เดือนพม่า	เดือนสากล	งานประเพณีประจำเดือน
1	ตะกู	มีนาคม-เมษายน	งานฉลองสงกรานต์
2	กะสั๊	เมษายน-พฤษภาคม	งานรดน้ำต้นโพธิ์
3	นะโหย่ง	พฤษภาคม-มิถุนายน	งานสวดพระธรรม ปัจจุบันย้ายไปจัดในเดือนตะกู
4	หว่าโส่	มิถุนายน-กรกฎาคม	งานบวชพระเถรและงานเข้าพรรษา
5	หว่าซ่อง	กรกฎาคม-สิงหาคม	งานสลากภัต ปัจจุบันงานบุญชานต์ที่ต้องปะโยงเป็นที่สนใจมากขึ้น
6	ต่อตะลิ่ง	สิงหาคม-กันยายน	งานแข่งเรือหรืองานต่อตะลิ่งหรืองานตัจซิง ปัจจุบันไม่มีการจัดงาน
7	ตะตังจู้ต	กันยายน-ตุลาคม	งานจุดประทีปและงานออกพรรษา นิยมปล่อยโคมลอยกันในเดือนนี้
8	ตะส้องโม่ง	ตุลาคม-พฤศจิกายน	งานทอดกฐินและงานตามประทีป
9	นะต่อ	พฤศจิกายน-ธันวาคม	งานบุญชานต์ ปัจจุบันจัดงานเกิดเกียรติกวีแทนงานบุญชานต์
10	ปยาโต่	ธันวาคม-มกราคม	งานอัสวพุทธ ปัจจุบันไม่มีการจัดงาน
11	ตะโป๊ะตแฉ	มกราคม-กุมภาพันธ์	งานกวนข้าวทิพย์และงานหลัวไฟพระเจ้า
12	ตะบอง	กุมภาพันธ์-มีนาคม	งานก่อเจดีย์ทรายหรืองานตะบอง ปัจจุบันไม่นิยมจัดงานก่อเจดีย์ทราย

หมายเหตุ: ดัดแปลงจาก วิรัช นิยมธรรม และ อรุณช นิยมธรรม (2551), หน้า 81-88.

ทั้งนี้ในบรรดา “งานบุญ” หรือ “เทศกาล” ที่ยิ่งใหญ่ที่สุดงานหนึ่งของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่นี้ก็คือ การสวดมนต์และฟังเทศน์ในวันสงกรานต์ โดยยึดเอาวันที่ 14 เมษายนของทุกปีเป็นวันจัดงาน ซึ่งเริ่มจัดครั้งแรกในปี 2559 ขณะที่ก่อนหน้านี้จะจัดที่หอพักที่บ้านดอกไม้ที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าส่วนใหญ่อาศัยอยู่ ซึ่งแกนนำคนสำคัญในการจัดงานบุญนี้ในครั้งแรกก็คือ เมียว ลวิน (นามสมมติ) ที่ได้นิมนต์พระภิกษุชาวพม่ามาเทศน์ที่หอพัก โดยมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามาร่วมงานประมาณ 30-40 คน สาเหตุที่ยังไม่ได้เข้าไปจัดงานในวัดบ้านดอกไม้ก็เพราะช่วงแรกๆ นั้นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ายังไม่คุ้นชินกับบริบทของชาวบ้านและพื้นที่ในชุมชน อีกทั้งยังมีจำนวนไม่มากนัก ต่อมาเมื่อมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีจำนวนมากขึ้น และเริ่มมีความคุ้นเคยกับชาวบ้านและวัดมากขึ้นจึงได้มาขอจัดงานบุญที่วัด นับตั้งแต่ปี 2559 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน



แรงงานข้ามชาติหญิงสัญชาติพม่าที่จะเป็นตัวแทนนำ
สวดมนต์ในวันสงกรานต์ (14 เมษายน 2562) กำลัง
พากันซ้อมบทสวดมนต์ ณ วัดบ้านดอกไม้ โดยใช้
หนังสือสวดมนต์ภาษาพม่า ส่วนภาพซ้ายมือแสดงเสื้อ
ทีมของคณะกรรมการจัดงานบุญของแรงงานข้ามชาติ
สัญชาติพม่า



ในการจัดงานบุญสวดมนต์และฟังเทศน์ในวันสงกรานต์ดังกล่าวจะต้องมีการเตรียมงานกันเป็น
ระยะเวลาแรมเดือน โดยแรงงานชายมักจะเป็นผู้ดูแลเรื่องการตระเตรียมสถานที่ ด้านพิธีกรรม ติดต่อ
ประสานงานและนิมนต์พระสงฆ์ชาวพม่ามาเทศน์ ขณะที่แรงงานหญิงจะดูแลเรื่องอาหารการกิน รวมทั้งการ
จัดหาดอกไม้มาตกแต่งสถานที่ และอีกส่วนหนึ่งประมาณ 30 คน จะได้รับหน้าที่เป็นผู้นำสวด ฉะนั้นทุกๆ เช้า
วันอาทิตย์ก่อนที่จะถึงวันสงกรานต์ประมาณ 1 เดือน แรงงานหญิงกลุ่มนี้ก็จะมารวมกันที่ศาลาของวัดบ้าน
ดอกไม้เพื่อซ้อมสวดมนต์ โดยแต่ละคนก็จะมีหนังสือสวดมนต์ภาษาพม่าเตรียมมาด้วย

เมื่อถึงวันงาน คือวันที่ 14 เมษายน ของทุกปี พิธีจะเริ่มช่วงเย็นคือเวลาประมาณ 17.30 น. อันเป็น
ช่วงหลังจากที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าไปเที่ยวเล่นน้ำสงกรานต์กันมาแล้ว ซึ่งส่วนมากก็คือการ
ชวนกันเหมารถไปเล่นสาดน้ำกันในเขตตัวเมืองอุบลราชธานี ซึ่งมีการจัดงานยิ่งใหญ่ทุกปี โดยจะไปกัน
เกือบทั้งวัน หลังจากนั้นจึงแต่งกายด้วยชุดพื้นเมืองอย่างสวยงามมาร่วมงานที่วัดกันเกือบทั้งโรงงาน
โดยเฉพาะคนที่ไม่ได้กลับบ้าน ขณะที่คนไทยเพียงไม่กี่คนที่เข้าร่วม ส่วนมากก็เป็นเพื่อนๆ แรงงานชาว
ไทยที่โรงงานนั่นเอง ทั้งนี้เพราะชาวบ้านในชุมชนจะทำพิธีทำบุญสงกรานต์โดยการนำภัตตาหารมาถวาย
พระสงฆ์และฟังธรรมที่วัดตั้งแต่ในช่วงเช้าแล้ว ซึ่งก็จะมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าบางส่วนเข้ามา

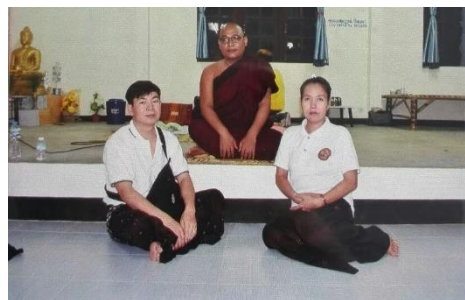
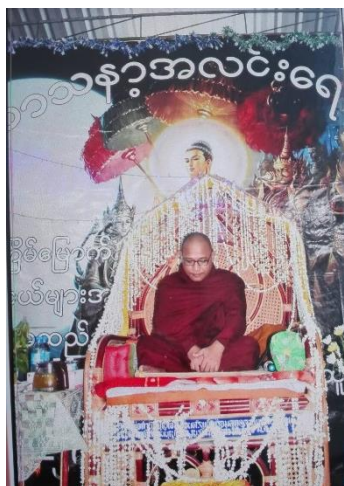
ร่วมงานด้วย ฉะนั้น การจัดงานในช่วงเย็นของวันที่ 14 เมษายน นั้น ชาวบ้านในชุมชนมักจะเรียกกันว่าเป็น “วันสงกรานต์ของชาวพม่า” เพราะคนที่มาร่วมงานเกือบทั้งหมดเป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านั้นเอง

สถานที่จัดงานมิใช่ศาลาวัดดังเช่นที่จัด “งานบุญ” อื่นๆ หากแต่จะเป็นบริเวณโรงจอดรถของวัด ด้านนอกขนาดกว้างประมาณ 6X30 เมตร ที่เปิดโล่งสามารถมองเห็นได้จากทุกทิศทาง และหลังคามุงด้วยสังกะสี เพราะสามารถที่จะรองรับคนได้ร่วมพันคน ฉะนั้นในวันนี้บริเวณด้านนอกบริเวณโรงจอดรถของวัดทั้งที่เป็นลานกว้างซึ่งเทพื้นซีเมนต์และต่อเนื่องไปจนถึงสนามหญ้าของวัดนั้นก็เลยคลาคล่ำไปด้วยแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่มาร่วมงานบุญในครั้งนี้ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วแรงงานผู้ชายจะนั่งอยู่บริเวณด้านหน้า ส่วนแรงงานหญิงก็จะนั่งอยู่ด้านหลัง ยกเว้นแรงงานหญิงที่เป็นกลุ่มนำสวดมนต์เท่านั้นที่จะนั่งอยู่ด้านหน้าเช่นเดียวกับแรงงานชาย ทั้งนี้ตรงกลางของอาคารจะมีการตั้งธรรมาสน์สำหรับพระสงฆ์ที่นิมนต์มาเทศนาธรรม โดยมีการตกแต่งประดับประดาด้วยดอกไม้ และไฟดวงเล็กๆ อย่างสวยงาม และที่ด้านหลังก็มีป้ายไว้นิพนธ์ขนาดใหญ่ภาษาพม่าเกี่ยวกับงานบุญนี้

พิธีกรรมช่วงแรกจะเป็นการนิมนต์หลวงปู่พระครูเจ้าอาวาสวัดบ้านดอกไม้ เจ้าคณะตำบลสุขใจ อำเภอน้ำมูน จังหวัดอุบลราชธานี เป็นผู้เทศนาธรรมบนธรรมาสน์ที่จัดเตรียมไว้ โดยมีมัคทายกซึ่งเป็นคนไทยเป็นผู้นำในการอาราธนาศีล โดยหลวงปู่พระครูจะแสดงธรรมด้วยภาษาไทยผสมกับภาษาลาว (อีสาน) ส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจะฟังไม่ออก ซึ่งท่านเองก็พอจะทราบ ฉะนั้น หลายๆ ครั้งท่านก็จะให้ล่ามพม่าของโรงงานหรือไม่ก็เป็นแรงงานชายที่พูดภาษาไทยได้ช่วยแปลคำพูดของท่านให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าฟัง เนื้อหาที่ท่านเทศน์นั้น นอกเหนือไปจากการอบรมสั่งสอนและให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในฐานะพุทธศาสนิกชนทำความดี ละเว้นความชั่ว หาโอกาสบำเพ็ญศีลภาวนาแล้ว ท่านก็ยังพูดถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ากับชุมชนและวัดอีกด้วย ซึ่งระยะเวลาที่หลวงปู่พระครูเจ้าอาวาสวัดบ้านดอกไม้ใช้ในการแสดงธรรมในครั้งนี้ประมาณครึ่งชั่วโมง หลังจากนั้นตัวแทนของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจะถวายปัจจัย แล้วมัคทายกซึ่งเป็นคนไทยก็จะพาสวดมนต์ไหว้พระ จากนั้นหลวงพ่อก็เดินลงจากธรรมาสน์กลับไปยังกุฏิ ตามทางเดินที่ปูด้วยเสื่อและมีกลีบดอกไม้สีเหลืองโรยอย่างสวยงาม โดยมีแรงงานชายประมาณ 10 คนที่เป็นคณะทำงานที่แต่งกายด้วยการนุ่งโสร่งสีม่วงลายดอก สวมเสื้อยืดคอปกสีขาวที่บริเวณด้านหลังมีการสกรีนรูปภาพคล้ายๆ วงล้อธรรมจักรและตัวหนังสือพม่าเดินไปส่ง ซึ่งก็จะถือว่า “พิธีกรรมหรืองานบุญสงกรานต์แบบไทย” สิ้นสุดลง

หลังจากนั้นก็จะเข้าสู่ “พิธีกรรมหรืองานบุญสงกรานต์แบบพม่า” โดยเริ่มจากขบวนแห่พระสงฆ์พม่าที่ได้รับนิมนต์มาเป็นผู้เทศน์มายังปะรำพิธีโดยมีแรงงานชายประมาณ 10 คนที่กล่าวข้างต้นนั้น เป็นผู้กางฉัตร และถือธงธรรมจักร ธงศาสนา รวมทั้งธงชาติของทั้งไทยและเมียนมาเดินตาม ระหว่างนั้นแรงงานทุกคนก็จะสวดมนต์ด้วยภาษาพม่าพร้อมๆ กับการโปรยดอกไม้สีเหลือง (ดอกดาวเรือง) แต่พระสงฆ์เมื่อท่านเดินผ่าน สำหรับพระสงฆ์ที่ได้รับนิมนต์มานั้น บางปีก็เป็นพระสงฆ์ที่มาจากประเทศพม่าเลย บางปีก็เป็นพระสงฆ์ที่พำนักอยู่ในวัดที่กรุงเทพมหานคร โดยมาศึกษาที่มหาวิทยาลัยสงฆ์ของไทย เมื่อท่านขึ้นสู่ธรรมาสน์แล้ว

ผู้นำพิธีก็จะนำไหว้พระสวดมนต์ และอาราธนาท่านให้เทศนาธรรม ซึ่งท่านจะใช้เวลาในการเทศนาอบรมสั่งสอนพุทธศาสนิกชนซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าประมาณ 1.30 ชั่วโมง ถึง 2 ชั่วโมง จากนั้นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าโดยตัวแทนประมาณ 30 คนที่เฝ้าอยู่ไปแล้วก็จะพานำสวดมนต์ เสร็จแล้วก็จะเป็นการถวายปัจจัยแด่พระสงฆ์ เป็นอันเสร็จพิธีในเวลาประมาณ 21.00 น.



“พิธีกรรมหรืองานบุญสงกรานต์แบบพม่า” ณ วัดบ้านดอกไม้ ในค่ำวันที่ 14 เมษายน ของทุกปีนับเป็นงานบุญทางศาสนาที่ใหญ่ที่สุดซึ่งจัดโดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่ศึกษา

ส่วน “งานบุญ” อื่นๆ ในวันสำคัญทางพุทธศาสนาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่ศึกษาก็คืองานวันอาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา และงานกฐินสามัคคี ดังเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2562 ที่ผ่านมา ซึ่งเป็นวันอาสาฬหบูชา แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าประมาณ 100 คนได้ร่วมกันจัด

งานบุญวันอาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา ณ วัดบ้านดอกไม้ โดยจะร่วมกันทำบุญและถวายผ้าอาบน้ำฝนรวมทั้งปัจจัยแด่พระภิกษุสงฆ์ในเวลาประมาณ 9 โมงเศษ ซึ่งในปีนี้ได้ยอดปัจจัยทั้งสิ้น 20,000 กว่าบาท จากนั้นก็ร่วมกันทำความสะอาดบริเวณวัดโดยเริ่มด้วยการร่วมกันทำความสะอาดบริเวณวัดไม่ว่าจะเป็นการกวาดบริเวณลานวัด ห้องน้ำของวัด กวาดและเช็ดถูบริเวณภายในศาลา วัด จัดเปลี่ยนดอกไม้ถวายพระพุทธรูปในศาลา ขณะที่แรงงานชายอีกส่วนหนึ่งก็ตัดแต่งกิ่งไม้โดยใช้มีดและรวมทั้งใช้เลื่อยยนต์ตัดต้นไม้ภายในวัดที่ตายแล้วออกเพื่อความปลอดภัย ก่อนที่จะรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน



เนื่องในวันอาสาฬหบูชาและเทศกาลเข้าพรรษา ณ วัดบ้านดอกไม้ เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2562 แรงงานข้ามชาติหญิงสัญชาติพม่าจะร่วมกันทำบุญและถวายผ้าอาบน้ำฝนรวมทั้งปัจจัยแด่พระภิกษุสงฆ์ จากนั้นก็ร่วมกันทำความสะอาดบริเวณวัดโดยการกวาดลานวัด ทำความสะอาดศาลา ห้องน้ำ และตัดแต่งกิ่งไม้ภายในบริเวณวัด ก่อนที่จะรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน





ภาพงานกรฐินสามัคคีของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ที่สร้างความตื่นตาตื่นใจให้กับชาวบ้านในพื้นที่ที่มาร่วมงาน ด้วยต้นกรฐินที่ตกแต่งอย่างงดงามวิจิตรบรรจง ผิดแผกแปลกตาไปจากต้นกรฐินที่ชาวบ้านคุ้นเคย รวมทั้งขบวนแห่ต้นกรฐินโดยแรงงานที่มาร่วมงานหลายร้อยคนต่างแต่งกายด้วยชุดพื้นเมืองพม่ารอบหมู่บ้าน ยิ่งความประทับใจให้กับชาวบ้านที่มาร่วมงานเป็นอย่างมาก และต่างก็ชื่นชมและยอมรับในความมีศรัทธาที่มีต่อพุทธศาสนาเช่นเดียวกับตน ทำให้ความรู้สึกแปลกแยกกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านภาษา หรือทัศนคติในแง่ลบต่างๆ ถูกลดทอนลงหรือขจัดออกไป จึงกล่าวได้ว่าปฏิบัติการนี้ พื้นที่ศาสนาถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างพื้นที่อันศักดิ์สิทธิ์ อันแสดงถึงการสร้างพื้นที่ทางสังคมและบ่งบอกอาณาบริเวณของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ทั้งอาณาบริเวณทางกายภาพ และอาณาบริเวณทางชาติพันธุ์ ผ่านการจัดงานบุญทั้งหลายที่กระทำโดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า

ในส่วนองงานบุญอีกอย่างหนึ่งของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ที่จัดว่าเป็นงานใหญ่ไม่แพ้ งานบุญสงกรานต์ก็คือ การจัดงานกฐิน ซึ่งจะจัดขึ้นในช่วงเดือนตุลาคม-พฤศจิกายน ของทุกปี และเป็นประเพณีทางศาสนาอีกอย่างหนึ่งที่บรรดาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเกือบพันคนได้แต่งกาย ด้วยชุดพื้นเมืองที่มีสีสันหลากหลายมาร่วมขบวนแห่รอบๆ หมู่บ้าน ทำให้เป็นที่ตื่นตาตื่นใจยิ่งนัก

นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ายังได้เข้าไปร่วมในงานบุญประจำปีของชุมชนที่พักอาศัยอยู่ ด้วย เช่นงานบุญพระเวส (แห่ผ้าพระเวสสันดร) โดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าก็จะมีไปส่วนร่วม เช่น การ เดิน การฟ้อนแห่กลองยาวกับชาวบ้าน แล้วมีการรวบรวมเงินบริจาคทำบุญตั้งต้นเงินของแต่ละหอพักหรือ หอเช่า แล้วแห่ต้นเงินเข้าวัด รวมทั้งการทำบุญต่าง ๆ ทั้งในและนอกชุมชน แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าก็มี ส่วนร่วมในการทำบุญช่วยงานอย่างเต็มที่ไม่ว่างานทอดผ้าป่า ทอดกฐิน หรืองานอื่น ๆ เช่น งานแต่งงาน งาน ศพ ก็จะเข้าร่วมงานมีการช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีเป็นที่ประทับใจของชาวไทยว่ามีความศรัทธาเคร่งครัดใน พระพุทธศาสนา มีน้ำใจช่วยเหลือคนอื่นอย่างดี ในช่วงที่โครงการวิจัยนี้ดำเนินการอยู่ ทางโครงการวิจัยก็ ได้รับการประสานงานจากคณะกรรมการวัดป่าโนนสำราญ ตำบลโนนสำราญ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อเชิญชวนกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าร่วมทำบุญผ้าป่าเพื่อเทพื้นคอนกรีต บริเวณพระพุทธรูปพระประธานของวัด ซึ่งทางแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าก็ได้รวบรวมปัจจัยและ เดินทางไปทอดถวายที่วัดเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2563 ที่ผ่านมาด้วย



แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าโดยการประสานงานของโครงการวิจัยฯ ร่วมทำบุญผ้าป่า ณ วัดป่าโนนสำราญ ตำบลโนนสำราญ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2563

อีกทั้งยังพบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีการทำบุญโดยการบริจาคเงินให้กับโรงพยาบาลของตัวอำเภอ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่บรรดาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้จะต้องเข้ารับบริการหากเจ็บป่วย โดยเงินบริจาคตกลงมาจากการที่ทางบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ได้จัดงานปีใหม่ทุกๆ ปี ให้แก่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและมีการขายฉลากเพื่อลุ้นของรางวัลฉลากใบละ 10 -20 บาท แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจึงนำเงินที่ได้จากการขายฉลากรางวัลนั้นไปบริจาคให้แก่โรงพยาบาล ซึ่งเงินบริจาคในแต่ละปีมีจำนวนมากพอสมควร

ขณะที่ในเทศกาลสงกรานต์ก็มีการบริจาคปัจจัยเพื่อทำบุญทั้งกับวัดบ้านดอกไม้และทำบุญที่บ้านเกิด ดังเช่นเมื่อปี 2561 ในช่วงงานบุญสงกรานต์ ก็มีการเรียไรเงินคนละ 100-200 บาท ตามกำลังศรัทธาและแบ่งเงินออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนแรกหักเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดสถานที่งานสงกรานต์รวมถึงค่าอาหาร ส่วนที่สองถวายให้แก่วัดบ้านดอกไม้จำนวน 10,000 บาท และส่วนที่สามประมาณ 100,000 บาท ได้ถวายให้แก่พระพม่าที่มาเทศน์ในวันสงกรานต์เพื่อที่จะนำไปซื้ออุปกรณ์การเรียน เสื้อผ้าและขนม ให้แก่เด็กยากไร้หรือนักเรียนที่ไม่มีพ่อแม่หรือผู้ปกครองที่ประเทศพม่า

จากวิถีชีวิตและรูปแบบของการปรับตัวทางศาสนาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าดังกล่าว สอดคล้องกับที่ วิลาสินี โสภภาพ (2559) ระบุว่า เนื่องจากวิถีชีวิตประจำวันของคนพม่าที่คุ้นชินกับพุทธศาสนาอย่างสม่ำเสมอตั้งแต่บ้านเกิด ส่งผลให้เมื่อพวกเขาอพยพเข้ามาในพื้นที่ใหม่ สิ่งที่เคยปฏิบัติอยู่ที่บ้านเกิดได้แฝงฝังและถูกนำมาใช้ในการสร้างชุมชนข้ามถิ่นเพื่อนำเสนออัตลักษณ์ของพวกเขาในพื้นที่ใหม่ด้วย (วิลาสินี 2559: 145)

ดังนั้นผลการศึกษาในประเด็นนี้ จึงสอดคล้องกับงานศึกษาชุมชนข้ามถิ่นที่ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในประเทศไทยหรืองานศึกษาเกี่ยวกับผู้อพยพข้ามแดนกับศาสนาหลายชิ้น ที่พบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าหรือผู้อพยพข้ามแดนยังคงมีการยึดโยงกับพื้นที่ทางศาสนาอย่างเข้มแข็ง มีการสร้างพื้นที่ทางศาสนาของตนเองในหลากหลายรูปแบบ เป็นการจำลองวิถีทางศาสนาจากบ้านเกิดมาไว้ในพื้นที่ปลายทาง พื้นที่ทางศาสนาดังกล่าวจึงเป็นทั้งพื้นที่สร้างเครือข่ายและสร้างความรู้สึกเป็นบ้าน สถาปนาความเป็นส่วนหนึ่งร่วมกันให้ใกล้ชิดผ่านความเชื่อแบบเดียวกัน รวมทั้งเป็นพื้นที่ความเป็นชาติพันธุ์ที่พวกเขาสามารถแสดงตัวตนหรืออัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ได้อีกด้วย แต่ด้วยบริบทที่แตกต่างกันแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าหรือผู้อพยพข้ามแดนจึงมีการสร้างพื้นที่ผ่านศาสนาที่แตกต่างกันออกไป เช่น งานศึกษาของ ออมสิน บุญเลิศ (2549) อัมพร จิรัฐติกร (2551) ขวัญชีวัน บัวแดง (2555) อติสร เกิดมงคล (2555) ญัฐชวัล โกคาพานิชวงศ์ (2557) และวิลาสินี โสภภาพ (2559) เป็นต้น

นอกจากนี้ วิลาสินี โสภภาพ (2559) อธิบายว่า การเชื่อเชิญคนท้องถิ่นให้เขามาร่วมงานบุญใหญ่ที่จัดโดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านั้น นับเป็นหนึ่งในปฏิบัติการสร้างพื้นที่ผ่านศาสนาของ

แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ที่นอกจากจะสะท้อนให้เห็นปฏิบัติการ (practice) ของผู้กระทำการ (actor) ในการนำศาสนามาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความรู้สึกรวมกัน (sense of feeling) เพื่อให้คนพม่าที่อาศัยอยู่ในพื้นที่นั้นรับรู้ถึงถิ่นฐานบ้านเกิดแม้อาศัยอยู่ในพื้นที่ใหม่แล้ว ก็ยังได้แสดงให้เห็นอีกว่า ศาสนาถูกนำมาเป็นเครื่องมืออันแยบยลในการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างคนท้องถิ่นที่อาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียง กับผู้ที่มาอยู่ใหม่ด้วยการนำเสนอตัวตนของตัวเองเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี

การนำความเป็นท้องถิ่นมาปฏิบัติในพื้นที่ใหม่นั้นจึงเป็นปฏิบัติการในสร้างพื้นที่ที่ไม่ได้สะท้อนวราก (root) ถูกฝังไว้ลึกเพียงใด แต่ได้แสดงให้เห็นว่าการสร้างพื้นที่นั้นเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำให้เป็นท้องถิ่นอีกครั้ง (re-localization) การข้ามท้องถิ่นที่เกิดขึ้นได้แสดงให้เห็นการมีอยู่ของพื้นที่ (place) อัตลักษณ์ (identity) ที่เกิดขึ้นในโลกโลกาภิวัตน์ ที่เลื่อนไหล และไม่ติดตรึงอยู่ในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งเท่านั้น การข้ามท้องถิ่นจึงเป็นปรากฏการณ์การข้ามชาติที่นำวัฒนธรรมรากเดิมติดตัวมาด้วย (Grounded Transnationalism) ปฏิบัติการเหล่านี้ถูกสร้างขึ้นผ่านผู้กระทำการโดยมีชาติเป็นตัวเราใหม่ผลิตอัตลักษณ์ที่ตนเองเคยชินเมื่อครั้งอยู่บ้านเกิดขึ้นมาปฏิบัติในบริบทใหม่ด้วย นับเป็นยุทธวิธีในการสร้างความหมายทางพื้นที่กายภาพ สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าความความเป็นท้องถิ่นนั้นได้ขยายขอบเขตสู่ท้องถิ่นใหม่ที่กว้างขวางออกไป ในขณะเดียวกันแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้เองก็ มีความคิดในเรื่องดินแดนแบบใหม่ โดยที่ไม่ได้ยึดติดกับพรมแดนแบบรัฐชาติแล้ว หากแต่พวกเขาได้ใช้ความทรงจำจากดินแดนเกามาสร้างโลกทางจินตนาการใหม่ในพื้นที่ใหม่ อัตลักษณ์ของผู้อพยพเหล่านี้จึงมีลักษณะเป็นลูกผสมระหว่างบ้านเกิดกับดินแดนใหม่ โดยไม่ได้จำกัดหรือผูกติดกับวัฒนธรรมตนกำเนิดเพียงอย่างเดียว เช่นเดียวกับที่ Arjun Appadurai ได้กล่าวไว้ ปฏิบัติการในการข้ามท้องถิ่นดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงที่การนำวัฒนธรรมมาปฏิบัติซ้ำ จนก่อให้เกิดการขีดเส้นพรมแดนทั้งพรมแดนทางชาติพันธุ์และพรมแดนทางกายภาพขึ้นมาใหม่ ผ่านการนำศาสนามาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อนำเสนออัตลักษณ์ตนเองว่าเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี ไม่ได้มีความโหดร้ายตามมายาคติที่คนไทยมองแรงงานพม่าในแง่นี้อัตลักษณ์ในบริบทใหม่จึงถูกสร้างขึ้นมานำเสนอและต่อรองกับมายาคติของกลุ่มคนต่าง ๆ ในท้องถิ่นด้วย (เรื่องเดียวกัน: 150-151)

3.4.5. วิถีชีวิตและการปรับตัวในช่วงวันหยุด

การก่อเกิดเป็น “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” นอกจากจะช่วยให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าสามารถปรับตัวเมื่อต้องเข้ามาอยู่และทำงานในประเทศไทย ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตอนที่ยังไม่คุ้นเคยกับชีวิตใหม่ และช่วยรักษาและเชื่อมโยงวัฒนธรรมเดิมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ากับวัฒนธรรมใหม่ที่ท้องถิ่นปลายทางเข้าด้วยกันแล้ว ยังทำหน้าที่เป็นกลุ่มทางสังคมที่จะช่วยกระชับความสัมพันธ์ภายในกลุ่มแรงงานข้ามชาติด้วยกันเองผ่านการทำกิจกรรมร่วมกันในช่วงวันหยุดในวันอาทิตย์ หรือวันหยุดในเทศกาลต่างๆ อีกด้วย

ฉะนั้นในช่วงวันหยุดซึ่งเป็นวันอาทิตย์ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าบางส่วนจะนิยมไปวัดทำบุญ วัดที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าไปเป็นประจำได้แก่วัดบ้านดอกไม้ กิจกรรมในการมาวัดก็เพื่อร่วมกันทำบุญถวายภัตตาหารเช้าแด่พระภิกษุสงฆ์ มีการช่วยทำความสะอาดลานวัด หอมน้ำกวาดใบไม้บริเวณลานวัดและบริเวณต่าง ๆ ภายในวัด เป็นการนัดรวมกันเพื่อมาทำกิจกรรมทางศาสนา และมีการประกอบอาหารและรับประทานอาหารร่วมกัน

ทั้งนี้รูปแบบการรวมกลุ่มในวันหยุดของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่ศึกษาที่พบเห็นมี 3 ลักษณะคือ **ลักษณะแรก**เป็นการรวมกลุ่มของแรงงานภายในหอพักเดียวกัน **ลักษณะที่สอง**เป็นการรวมกลุ่มของแรงงานจากต่างหอพักกันเนื่องในโอกาสพิเศษหรือสำคัญ **ลักษณะที่สาม**เป็นการรวมกลุ่มเพื่อกิจกรรมงานบุญหรือการไปพักผ่อนหย่อนใจ

การรวมกลุ่มในลักษณะแรกนั้น มีทั้งการที่แรงงานหญิงในหอพักเดียวกันมานั่งจับกลุ่มคุยกัน พูดคุยสารทุกข์สุกดิบกัน ทำอาหารกินกัน หรือนั่งเล่นโทรศัพท์มือถือกัน หรือการรวมกลุ่มสังสรรค์ของแรงงานชาย ที่มักจะเป็นการดื่มเบียร์ ทำอาหารกินกัน กินหมาก หรือดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง (โดยเฉพาะยี่ห้อ M150 และพญานาค) ทั้งนี้จะมีการเปิดเพลงฟัง หรือร้องคาราโอเกะ

ส่วนการรวมกลุ่มในลักษณะที่สองนั้น มักจะเป็นการรวมกลุ่มเนื่องในโอกาสพิเศษหรือสำคัญ เช่น การจัดงานวันเกิด การจัดงานแต่งงาน การเลี้ยงเนื่องในโอกาสกรรยาตั้งครุฑ และงานเลี้ยงเนื่องในโอกาสกรรยาคลอดลูก เป็นต้น ซึ่งจะมีการเชิญเพื่อนๆ แรงงานข้ามชาติที่สนิทกันมาสังสรรค์กินเลี้ยงกันที่หอพักที่เจ้าภาพพักอยู่

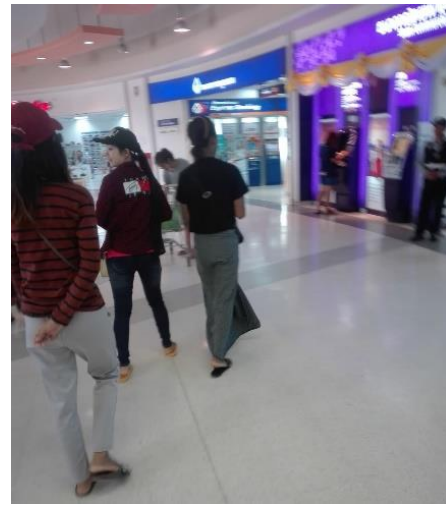
สำหรับการรวมกลุ่มในลักษณะที่สามนั้น เป็นการรวมกลุ่มเพื่อกิจกรรมงานบุญหรือการไปพักผ่อนหย่อนใจ ซึ่งก็ได้แก่งานบุญต่างๆ ที่ได้นำเสนอไปแล้วข้างต้น ในกรณีนี้สถานที่จัดงานก็มักจะเป็นวัดบ้านดอกไม้นั่นเอง โดยผู้เข้าร่วมจะเป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าส่วนใหญ่เกือบทุกคน ส่วนการพักผ่อนหย่อนใจนั้น มีทั้งการรวมกลุ่มกันไปช้อปปิ้งตามศูนย์การค้าหรือห้างสรรพสินค้าทั้งในตัวอำเภอท่ามะดะและอำเภอเมืองอุบลราชธานี โดยมักไปกันเป็นกลุ่มเล็กๆ ในหมู่เพื่อนสนิทหรือเพื่อนร่วมหอพัก รวมทั้งการไป “ท่องเที่ยว” ตามแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ ทั้งในจังหวัดอุบลราชธานีและจังหวัดใกล้เคียงเช่น ยโสธร ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ มุกดาหาร เป็นต้น ซึ่งในกรณีหลังนี้มักจะเป็นเหมารถกันไปเป็นกลุ่มๆ หลายสิบคนเลยทีเดียว



(บน) ช่วงวันหยุดแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามักจะทำอาหารรับประทานร่วมกัน โดยมีการเชื้อเชิญเพื่อนๆ แรงงานสัญชาติพม่าจะห่ออื่นๆ มาร่วมด้วย กิจกรรมการพบปะสังสรรค์กันเช่นนี้มักพบเห็นอยู่บ่อยๆ ในช่วงวันหยุด นอกจากจะเป็นการกระชับความสัมพันธ์ภายในกลุ่มเครือข่ายแล้ว ยังเป็นกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจและสันทนาการไปในตัวด้วย เพราะบางครั้งก็จะมีการเล่นเพลงคาราโอเกะ การเล่นเกมคอมพิวเตอร์กัน เป็นต้น ในภาพนี้เป็นการเลี้ยงฉลองเนื่องในโอกาสสรพยาตั้งครรภ์ของ เน ลิน อู (นามสมมติ) แรงงานชายวัย 39 ปี จากเมือง Ye U ทางเหนือของย่างกุ้ง



(ล่าง) งานเลี้ยงวันเกิดของเพื่อนแรงงานข้ามชาติที่จัดขึ้นแบบเรียบง่ายในห้องพักของเจ้าของวันเกิด



(บน) แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าใช้เวลาในช่วงวันหยุดในการไปซื้อปิ้งตามห้างสรรพสินค้าหรือซูเปอร์มาร์เกตต่างๆ ซึ่งบางคนโดยเฉพาะแรงงานชายก็นั่งไถ่ไปเลยก็มี



(บน) การเล่นเกมออนไลน์ก็เป็นการพักผ่อนหย่อนใจที่นิยมในหมู่แรงงานข้ามชาติผู้ชาย (ชายและล่าง) ในวงสนทนาของแรงงานชายมักจะมีหมากและเครื่องดื่มชูกำลังเสมอๆ





แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีการจัดงานแต่งงานมาแล้วมากกว่า 5 คู่ โดยใช้หอพักเป็นสถานที่จัดงาน เชิญแขกเหรื่อที่เป็นเพื่อแรงงานทั้งชาวไทยและพม่าและเจ้าของหอหรือคนที่ตนรู้จักเข้าร่วมงานเลี้ยง ถือเป็นการรวมกลุ่มเนื่องในโอกาสพิเศษหรือสำคัญ ทั้งนี้ในพิธีจะมีการจดทะเบียนสมรสด้วย โดยมี “โกชายหรือกล้วย” เป็นผู้ประสานงาน



ภาพแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ใช้เวลาในช่วงวันหยุดในการหารายได้ตามสถานที่ท่องเที่ยวที่ขึ้นชื่อของจังหวัดอุบลราชธานีและใกล้เคียง เช่น พัทธาน้อย (เขื่อนสิรินธร) ที่อำเภอสิรินธร น้ำตกห้วยหลวงอำเภอบุรพริก ตลาดอินโดจีนจังหวัดมุกดาหาร หรือไหว้พระที่จังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพเป็นการไปเที่ยวโดยการล่องแพลำโดมน้อย อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งมีการเช่ารถกระบะ 5 คัน และมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าไปด้วยกัน 40 กว่าคน

3.4.6. วิถีชีวิตและการปรับตัวด้านอาชีพเสริมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า กรณีของ “ผู้ประกอบการรายย่อยในต่างแดน”

เราพบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าบางคนพยายามหาช่องทางในการหารายได้เพิ่มให้กับตนเองและครอบครัว นอกเหนือไปจากรายได้ที่ได้จากการใช้แรงงานในฐานะแรงงานข้ามชาติเพียงอย่างเดียว ซึ่งจากการศึกษาพบว่าภายใน “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า” มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าบางคนทำหน้าที่ “ผู้ประกอบการรายย่อยในต่างแดน” ในการจัดหาสินค้ามาจำหน่ายให้กับเพื่อนๆ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าด้วย ซึ่งพบว่ามีอย่างน้อย 2 กรณีคือ การขายข้าวสาร และการขายเสื้อผ้าพื้นเมืองพม่า ดังจะได้นำเสนอต่อไปนี้

เอว ยอ แซ (นามสมมติ): พ่อค้าขายข้าวสาร

เอว ยอ แซ คือชื่อของแรงงานข้ามชาติชายสัญชาติพม่าวัย 24 ปี จากเนปีดอร์ เมืองหลวงของประเทศพม่า ซึ่งเดินทางมาทำงานที่ประเทศไทยครั้งแรกคือบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ตั้งแต่ปี พ.ศ.2560 รวมระยะเวลาที่ทำงานที่นี่ได้ประมาณ 2 ปีแล้ว ปัจจุบันพักอยู่ที่หอพักบ้านเงิน บ้านโพธิ์ ซึ่งถือว่าเป็น “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า” ที่ใหญ่ที่สุด เพราะมีห้องพักถึง 36 ห้อง มีแรงงานข้ามชาติชายสัญชาติพม่าพักอาศัยรวม 60 คน

นอกเหนือจากการเป็นพนักงานของบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด แล้ว เขายังมีอาชีพเสริมเพื่อหารายได้เพิ่มอีก นั่นก็คือ การขายข้าวสารให้แก่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า เขาเล่าให้ผู้วิจัยฟังว่าแต่เดิมนั้นจะมีแขกที่เป็นผู้นำข้าวสารมาขาย และตนเห็นว่ามีรายได้และมองเห็นโอกาสที่จะได้มีรายได้เพิ่ม จึงไปรับมาจากตลาดวารินชำราบโดยมีเจ้าของหอพักไปผู้ที่พาไปซื้อข้าวสาร นำมาขายกระสอบละ 850 บาท ถ้าผ่อนจ่ายกระสอบละ 900 บาท และถ้าบริการส่งต่างหอพักกระสอบละ 950 บาท ซึ่งเฉลี่ยในแต่ละเดือนขายได้อยู่ที่ 10-15 กระสอบ หรือประมาณ 9,000 -13,500 บาท/เดือนเลยทีเดียว โดยเงินที่ได้จากการขายข้าวสารภรรยาของตนจะเป็นจัดเก็บเงินในส่วนนั้น²¹

²¹ เอว ยอ แซ (นามสมมติ), แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า, สัมภาษณ์, 16 มิถุนายน 2562



อเย คะยอ แซ (นามสมมติ) และภรรยา ซึ่งทำหน้าที่เป็น “ผู้ประกอบการรายย่อย” ขายข้าวสารให้กับเพื่อนแรงงานข้ามชาติ แม้จะเป็นกิจการเล็กๆ แต่ก็สร้างรายได้ให้กับเขาและภรรยาได้พอสมควร สามารถส่งเงินกลับประเทศไปให้พ่อแม่ที่ช่วยดูแลลูกชายวัย 5 เดือนของเขาได้เป็นอย่างดี

ซิด ลิน อ่อง (นามสมมติ): พ่อค้าขายเสื้อผ้า

ระหว่างที่ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยกำลังพูดคุยกับ เอว ยอ แซ อยู่ที่หอพักบ้านเงินอยู่นั้น ก็มีแรงงานข้ามชาติหนุ่มสัญชาติพม่าคนหนึ่งเข้ามานั่งร่วมวงสนทนาด้วย โดยมี “โกชายหรือกล้วย” ล่ามภาษาพม่าที่ทำหน้าที่เป็นล่ามให้กับคณะผู้วิจัยนั่งอยู่ด้วย และเมื่อผู้วิจัยสอบถามว่าเขาเป็นใคร พักอยู่ที่ไหน และมาทำอะไร เขาก็เล่าให้ฟังว่า

ตนเองชื่อ ซิด ลิน อ่อง (นามสมมติ) อายุ 26 ปี เป็นพนักงานของบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ตำแหน่งหัวหน้าแผนกเย็บ และมีลูกน้องในแผนกประมาณ 15 คน ปัจจุบันพักอยู่ที่หอพักแห่งหนึ่งที่บ้านดอกไม้ หมู่ที่ 2 ตำบลสุขใจ โดยพักอยู่กับภรรยาที่เป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเช่นกัน ภูมิลำเนาเดิมของเขานั้นอยู่ที่ เมืองปะโกหรือพะโค (Pago) ประเทศพม่า ตนมีอาชีพเสริมคือการนำเสื้อผ้าพม่ามาขายให้แก่เพื่อนๆ แรงงานข้ามชาติหนุ่มสัญชาติพม่าตามหอพักต่างๆ

ซิด ลิน อ่อง กล่าวอีกต่อไปว่า ตนมาที่หอพักนี้เพราะเอาเสื้อผ้าจากพม่ามาส่งและมาขายให้กับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ซึ่งเป็นอาชีพเสริมของตนกับภรรยา โดยตนเริ่มทำอาชีพนี้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 หรือเป็นเวลาร่วม 2 ปีมาแล้ว โดยเสื้อผ้านั้นตนจะสั่งมาจากร้านค้าที่ตั้งอยู่ในตลาดเมืองเมียวดี ตรงข้ามกับด่านชายแดนอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เพราะรู้จักกันดี เนื่องจากตนเคยไปทำงานอยู่ที่อำเภอแม่สอดประมาณ 10 ปี ทั้งนี้ร้านค้าจะนำเสื้อผ้าที่ตนสั่งข้ามด่านมายังฝั่งไทย แล้วก็ส่งทางไปรษณีย์มาหาตนเองที่บริษัท เหตุผลที่ตนมาขายเสื้อผ้า เพราะว่ามีแรงงานพม่าที่อยากได้เสื้อผ้าพม่าเป็นจำนวนมาก แต่เดิมก็ซื้อตามร้านค้าที่นำสินค้าพม่ามาขาย (ผู้วิจัยพบว่ามีร้านค้าในชุมชนบางร้านที่นำเสื้อผ้าพื้นเมืองพม่ามาขาย) จึงทำให้สนใจอยากนำเสื้อผ้าพม่ามาขาย ทำให้ตนเอง

มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 10,000-20,000 บาท/ต่อเดือน ทั้งนี้เสื้อผ้าที่นำมาขายนั้นส่วนใหญ่ก็จะเป็นเสื้อผ้าพื้นเมืองของพม่า แต่บางครั้งถ้ามีผู้ต้องการเสื้อผ้าแฟชั่น ตนก็สามารถสั่งให้ได้เช่นกัน



(ซ้ายมือ) ชิต ลิน อ่อง พ่อค้าขายเสื้อผ้าวัย 26 ปี ที่สามารถหารายได้จากอาชีพเสริมได้ถึงเดือนละ 10,000 - 20,000 บาทเลยทีเดียว และอาจจะมากกว่ารายได้ประจำที่ได้จากการเป็นแรงงานของบริษัทด้วยซ้ำไป



(ขวามือ) แรงงานข้ามชาติหญิงสัญชาติพม่า กำลังโชว์ชุดพื้นเมืองพม่าที่ประกอบด้วยเสื้อแขนสั้นและผ้าถุงสีชมพูที่ ชิต ลิน อ่อง พ่อค้าขายเสื้อผ้าวัย 26 ปี นำมาส่งที่หอพัก

จากข้อมูลที่น่าเสนอไปข้างต้นเกี่ยวกับวิถีชีวิตและการปรับตัวด้านอาชีพเสริมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านั้น กรณีของ เอว ยอ แซ นั้น สะท้อนให้เห็นภาพของเป็นการปรับตัวทางเศรษฐกิจโดยอาศัยเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมกับคนท้องถิ่น ขณะที่ ชิต ลิน อ่อง นั้น เป็นการปรับตัวทางเศรษฐกิจโดยอาศัยเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมกับชุมชนบ้านเกิดเพื่อให้สามารถเป็น “ผู้ประกอบการรายย่อยในต่างแดน”

3.4.7. วิถีชีวิตและการปรับตัวเชิงเศรษฐกิจ กรณีการส่งเงินกลับบ้าน

สำหรับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวที่ศึกษาทุกคนแล้ว เป้าหมายของพวกเขาที่เดินทางนับพันกิโลเมตร เสียค่าใช้จ่ายนับหมื่นบาท ทั้งยังต้องอยู่ห่างไกลจากครอบครัวและคนรักนั้นก็คือ การที่สามารถหาเงินได้และส่งกลับไปยังบ้านของตนที่ประเทศพม่า เหตุนี้จึงพบว่าแรงงานเกือบทุกคนต่างก็มีการส่งเงินกลับบ้าน มีเพียงไม่กี่คนที่บอกว่าไม่ได้ส่งเงินกลับเพราะพ่อแม่

เสียชีวิตแล้ว หรือถ้าพ่อแม่ยังมีชีวิตอยู่ก็มักจะเป็นคนที่ยังไม่แต่งงาน แต่จะให้เงินพ่อแม่ตอนที่กลับไปเยี่ยมบ้าน

การส่งเงินกลับบ้านนั้น จัดเป็นรูปแบบการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติอีกประการหนึ่ง และถือว่าเป็นปฏิบัติการข้ามถิ่นที่ในมิติทางเศรษฐกิจ เพราะเป็นการเชื่อมต่อระหว่าง “บ้านเกิด” หรือประเทศต้นทางกับ “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” หรือประเทศปลายทางของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่ศึกษา

ทั้งนี้รูปแบบการส่งเงินกลับของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ก็มีแตกต่างหลากหลาย โดยเฉพาะในยุคที่เป็นสังคมออนไลน์แบบทุกวันนี้ แต่โดยมากแรงงานข้ามชาติมักจะใช้การโอนเงินไปยังพ่อค้าคนกลางที่แม่สอด ทั้งที่เป็นคนไทยและคนพม่า แต่มีบัญชีธนาคารทั้งของไทยและของพม่า เพราะต้องถอนเงินจากบัญชีธนาคารของไทยที่แรงงานข้ามชาติโอนเข้ามาเพื่อนำไปเข้าบัญชีธนาคารของพม่า ซึ่งจะรับหน้าที่นำเงินที่แรงงานข้ามชาติโอนมานั้นไปส่งให้กับบุคคลในครอบครัวที่แรงงานข้ามชาติแต่ละคนระบุ ทั้งในรูปของการนำไปให้ด้วยตนเองและการโอนต่อ ขณะที่บางคนก็อาจจะเลือกที่จะโอนให้กับบุคคลที่ตนเองรู้จักหรือไว้วางใจได้ เพื่อให้นำไปส่งยังบุคคลที่ตนเองต้องการโอนให้อีกทีหนึ่ง ในกรณีหลังนี้ก็มักจะเป็นญาติพี่น้องหรือคนรู้จักที่มีบัญชีธนาคารของไทย ดังนั้น ปฏิบัติการดังกล่าวนี้จึงก่อให้เกิดเครือข่ายความสัมพันธ์อีกรูปแบบหนึ่งตามมา คือ เครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติกับนายหน้ารับโอนเงิน โดยมีแม่สอดทำหน้าที่เป็น “พื้นที่ระหว่าง” เชื่อมต่อระหว่าง “บ้านเกิด” หรือประเทศต้นทางกับ “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” หรือประเทศปลายทางของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า

ทั้งนี้ค่าใช้จ่ายในการส่งเงินกลับก็จะแตกต่างกันไปเช่นกัน ดังข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ทำการสอบถามแรงงานข้ามชาติ 4 รายดังนี้²²

กรณีหนึ่ง ซอ มีต ฮตาย (นามสมมติ) เพศชาย อายุ 41 ปี ภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่เมืองปะโก ประเทศพม่า เขาเล่าว่าเขาจะส่งเงินกลับบ้านเดือนละ 2 ครั้ง คือวันที่ 15 และ วันที่ 25 ซึ่งจะเป็นวันที่เงินเดือนของแต่ละวิคออก โดยส่งเงินกลับครั้งละ 4,200-4,300 บาท เขาเลือกวิธีการที่จะส่งเงินกลับบ้านโดยการโอนผ่านนายหน้ารับจ้างส่งเงินกลับที่อำเภอแม่สอดที่เขาติดต่อประจำ ซึ่งจะมีค่าใช้จ่ายครั้งละ 50 บาท เพื่อให้บุคคลคนนั้นโอนเงินไปที่ประเทศพม่าอีกครั้ง ในการส่งเงินไปแต่ละครั้งนั้นก็เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการทำไร่ ทำสวน ค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียนของบุตร



²² ซอ มีต ฮตาย (นามสมมติ), ธอ ฮเตท เนียง (นามสมมติ), ทิน โม ซเว (นามสมมติ) และ ปา ปา วาย (นามสมมติ), แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า, สัมภาษณ์เมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2563

ของตนเอง ซึ่งเขามีลูกชาย 2 คน ทำให้เขาต้องส่งเงินไปอย่างสม่ำเสมอในทุกเดือน เพื่อให้ลูกๆ ได้มีเงินไปโรงเรียน

กรณีที่สอง ธอ ฮเตท เนียง (นามสมมติ) เพศชาย อายุ 26 ปี ภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่รัฐมอญ มีการส่งเงินกลับบ้านที่ประเทศพม่าเดือนละ 1 ครั้ง เป็นจำนวนเงิน 10,000 บาท และส่งสม่ำเสมอในทุกๆ เดือนเพื่อให้ครอบครัวได้นำไปใช้จ่ายในเรื่องค่าเมล็ดพันธุ์ในการทำไร่ ทำสวน ค่ายารักษาในการไปโรงพยาบาล และค่าใช้จ่ายในการไปโรงเรียนของลูกๆ ซึ่ง ธอ ฮเตท เนียง มีลูกสาว 2 คนที่ต้องส่งเสียค่าเล่าเรียน ในการส่งเงินกลับไปประเทศพม่าแต่ละครั้ง เขาเลือกวิธีการที่จะส่งเงินกลับบ้านโดยการโอนผ่านนายหน้ารับจ้างส่งเงินกลับที่อำเภอแม่สอดที่เขาติดต่อประจำ เพื่อให้ นายหน้ารับจ้างส่งเงินกลับที่ได้ติดต่อไว้นั้นนำเงินไปโอนให้กับครอบครัวที่ประเทศพม่าอีกครั้ง

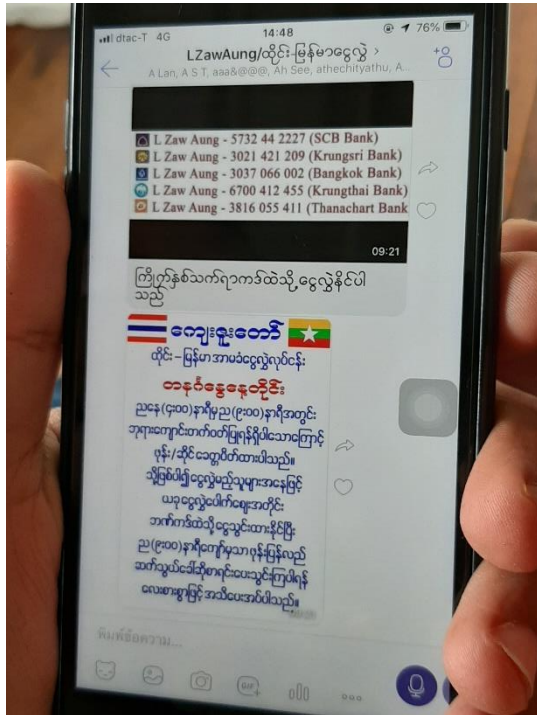


กรณีที่สาม ทิน โม ชเว (นามสมมติ), เพศหญิง อายุ 31 ปี ภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่เมืองเนปิดอร์ ครอบครัวมีพี่น้องทั้งหมด 2 คน น้องสาวดูแลครอบครัวอยู่ที่ประเทศพม่าไม่ได้เข้ามาทำงานที่ประเทศไทย ครอบครัวที่ประเทศพม่าอาศัยอยู่ด้วยกันทั้งหมด 7 คน และตนมีลูกสาว 2 คน เธอเล่าว่าที่ต้องมาดั้นรนทำงานที่ประเทศไทยก็เพื่อให้ลูกๆ และครอบครัวได้มีเงินค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซม บำรุงบ้าน และเป็นค่าศึกษาเล่าเรียนของลูกๆ ทั้ง 2 คน การส่งเงินกลับบ้านแต่ละครั้งจะโอนไปยังบุคคลที่ติดต่อไว้ผ่านทางไลน์หรือเฟสบุ๊ก เพราะแต่ละคนจะมีคนที่จะดำเนินการให้ไม่เหมือนกัน เพราะในไลน์หรือเฟสบุ๊กจะมีบุคคลดังกล่าวเข้ามาโพสต์ไว้และมีการติดต่อไปของแรงงานพม่า เพื่อที่จะดำเนินการโอนเงินไปยังประเทศพม่าให้แก่ครอบครัวตน ส่วนจำนวนเงินในการส่งไปให้ครอบครัวนั้น จะส่ง 2 เดือนต่อ 1 ครั้ง ครั้งละ 15,000 บาท เป็นประจำทุกๆ 2 เดือน



กรณีทีสี่ ปา ปา วาย (นามสมมติ), เพศหญิง อายุ 23 ปี ภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่เมืองเนปิตอร์ ประเทศพม่า มาทำงานที่ประเทศไทยกับสามี ในแต่ละเดือนจะส่งเงินไปให้ครอบครัวเดือนละ 4,000 บาท เป็นประจำทุกเดือน เป็นค่านมลูกชาย อายุ 1 ปี 2 เดือน และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ส่วนครอบครัวทางสามีนั้นไม่ได้ส่งเงินไปให้ ส่วนใหญ่แล้วจะเก็บเงินไว้เป็นก้อนเพื่อที่จะกลับบ้านที่ประเทศพม่า ในการส่งเงินก็จะมัลักษณะเหมือนๆ กันแต่ต่างกันที่บุคคลที่แรงงานพม่านั้นติดต่อ ตนก็จะใช้การโอนไปยังนายหน้ารับจ้างส่งเงินกลับที่อำเภอแม่สอด และจากนั้นนายหน้าก็จะโอนเข้าไปยังบัญชีที่ประเทศพม่าอีกครั้ง

จากข้อมูลที่ได้นำเสนอไปแล้วนั้นจะเห็นได้ว่า การส่งเงินกลับของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ากลุ่มนี้นั้น ที่เป็นที่ยอมรับมากที่สุดก็คือ จะอาศัยการโอนเงินผ่านนายหน้ารับจ้างส่งเงินกลับที่อำเภอแม่สอดผ่านทางโทรศัพท์มือถือ ขณะที่การฝากเงินหรือโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารนั้นไม่ค่อยเป็นที่ยอมรับมากนัก เพราะการเปิดบัญชีค่อนข้างยุ่งยากและธนาคารมักจะมีเฉพาะในเมืองใหญ่ๆ เท่านั้น ขณะที่บางส่วนก็จะถือเงินกลับไปประเทศพม่าด้วยตนเอง ในช่วงที่เดินทางกลับบ้านในแต่ละปี แต่กรณีนี้มีความเสี่ยงพอสมควร ฉะนั้น การส่งเงินกลับบ้านของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านั้น สะท้อนให้เห็นว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีเครือข่ายทางสังคม (social network) ที่คอยให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในประเทศปลายทาง และมีความไว้วางใจกันระหว่างแรงงานข้ามชาติในฐานะผู้ย้ายถิ่นกับเครือข่ายทางสังคม



ในยุคโลกาภิวัตน์ที่การสื่อสารสะดวกและรวดเร็ว ทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าสามารถที่จะส่งเงินกลับบ้านได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย เพียงแค่โอนเงินผ่านบัญชีธนาคารของนายหน้ารับจ้างส่งเงินที่ตนรู้จัก และคุ้นเคย โดยมีค่าธรรมเนียมเล็กน้อย ดังในภาพจะเป็นข้อมูลของนายหน้ารับส่งเงินชาวพม่าคนหนึ่งที่มีบัญชีธนาคารของไทยสาขาแม่สอดจำนวนถึง 5 บัญชี คือ ไทยพาณิชย์ กรุงศรีอยุธยา กรุงเทพ กรุงไทย และ ธนชาติ ที่แรงงานข้ามชาติข้ามชาติสัญชาติพม่าสามารถโอนเงินเข้าไปแล้ว ครั้นเมื่อโอนเงินแล้วก็ถ่ายรูปส่งสลิปเข้าไปให้ทางกล่องข้อความหรือโทรศัพท์ไปแจ้งอีกครั้งหนึ่ง

3.5. กรณีศึกษา “โกชายหรือกล้วย”: ล่ามพม่าประจำบริษัท

เพื่อให้เห็นถึงภูมิหลัง วิถีชีวิตและการปรับตัว ตลอดจนมุมมองของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่ศึกษาชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจะขอนำเสนอข้อมูลของ “โกชายหรือกล้วย” (นามสมมติ) เป็นกรณีศึกษาดังนี้

ภูมิหลัง

“โกชายหรือกล้วย” นับเป็นชื่อชายหนุ่มชาวพม่าที่เป็นที่รู้จักในหมู่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ด้วยเหตุที่เขาเป็น “ล่ามพม่าประจำบริษัท” ที่ต้องประสานงานกับเจ้าหน้าที่อยู่เป็นประจำนั่นเอง นอกจากนี้คนในชุมชนที่มีแรงงานพม่าอาศัยอยู่ตามหอพักต่างๆ ก็คุ้นเคยกับเขาเป็นอย่างดี ด้วยวัย 33 ปี และการทำหน้าที่ “ล่ามพม่าประจำบริษัท” ทำให้ทุกคนต่างรู้จักเขาดีและเป็นที่เคารพยำเกรงของแรงงานข้ามชาติ เพราะเป็นคนดูแลและช่วยสื่อสารในเวลาที่มีปัญหาหรือเจ็บป่วย ภูมิลำเนาเดิมของโกชาย อยู่ที่เมืองพิว จังหวัดตองอู ประเทศพม่า เขาเป็นลูกชายคนเดียวของครอบครัว และแต่งงานมีครอบครัวแล้ว ภรรยาประกอบอาชีพค้าขาย มีบุตร 2 คน เป็นผู้หญิงทั้งคู่ คนโตอายุ 13 ขวบ ส่วนคนเล็กอายุ 3 ขวบ อาชีพหลักของครอบครัวที่ประเทศพม่าก็คือประกอบอาชีพเกษตรกรรม



(ซ้ายมือ) ลูกสาวทั้งสองคนของโกชายหรือกล้วย (ขวามือ) โกชายหรือกล้วยและภรรยา

โกชาย กล่าวถึงเหตุผลหลักที่ตัดสินใจมาทำงานที่ประเทศไทยว่า เพราะรายได้ที่ประเทศพม่าไปพอใช้ จึงต้องดิ้นรนมาทำงานที่ประเทศไทยเนื่องจากมีค่าแรงที่สูงเมื่อเทียบกับประเทศพม่า และได้เดินทางมาที่ประเทศไทยครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ.2540 มาอาศัยกับแม่ที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ซึ่งแม่ของเขาทำงานเป็นแม่บ้านที่แม่สอด และได้ตัดสินใจขเรียนที่วัดในประเทศไทย ชื่อว่า วัดดอนแก้ว และได้เรียนภาษาไทยกับพระภิกษุที่วัดประมาณ 4 ปีจนสามารถสื่อสารและเขียนภาษาไทยได้ และได้ลาสิกขามาทำงานที่บริษัทตัดเย็บเสื้อผ้าที่แม่สอด ประมาณ 3 ปี ได้ค่าจ้างเป็นรายวันๆ ละประมาณ 100 บาท รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย จึงตัดสินใจเดินทางมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร ที่ซอยลาซาล (สุขุมวิท 105) เขตบางนา ทำอยู่ประมาณ 1 ปี ก็ย้ายไปมาทำงานที่อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่โรงงานกระดาษทรายแปรรูป พอทำงานได้ประมาณ 1 ปีก็ได้ลาออกเพราะภรรยาคลอดลูก เลยตัดสินใจกลับบ้านเพื่อไปดูแลภรรยาและลูก และได้เดินทางกลับไปอยู่ประเทศพม่าประมาณ 1 ปี ชีวิตช่วงนั้นรายจ่ายค่อนข้างเยอะ เลยตั้งใจจะมาหางานที่ประเทศไทย ประกอบกับมีเพื่อนที่ทำงานเกี่ยวกับ Agency หรือนายหน้าในการจัดหางานเป็นคนชักชวนให้มาทำงานที่บริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ตนเองจึงตัดสินใจสมัคร

กระบวนการในการดำเนินงานเมื่อผ่านการสัมภาษณ์ โดยมีผู้จัดการของบริษัทมาสัมภาษณ์แล้ว ก็จะมีการไปเดินเรื่องเอกสารทำงานและทำ Passport เพื่อข้ามมาทำงานยังประเทศไทย ในการเดินทางมาทำงานที่จังหวัดอุบลราชธานีนั้นก็จะมารถที่บริษัทจ้างเหมามารับที่อย่างกุ้ง มีคนงานที่มาพร้อมกันประมาณ 60 คน เดินทางมายังด่านชายแดนเมียวดี-แม่สอด เพื่อข้ามแดนและขึ้นรถอีกคันที่

บริษัทจ้างเหมามารับเพื่อมาส่งที่โรงงานของบริษัทที่อุบลราชธานี เมื่อมาถึงโรงงานก็ได้ทำหน้าที่แบบเพื่อนคนงานคนอื่นๆ แต่โรงงานให้ทำในตำแหน่งล่ามของโรงงานเพราะตนสามารถพูด อ่าน เขียนภาษาไทยได้ ทั้งนี้ในโรงงานมีล่ามทั้งหมด 3 คน แต่ตนจะเป็นหลัก

การที่ตนมาทำงานที่ประเทศไทยก็ทำให้มีรายได้ที่เพิ่มขึ้น มีเงินเก็บที่จะสามารถสร้างบ้านจนใกล้เสร็จแล้ว งานที่ประเทศพม่าก็มีรายได้แต่แค่พอใช้ในแต่ละวันแต่ละเดือน แต่ก็ไม่สามารถทำให้มีเงินเก็บเป็นก้อนได้

ชีวิตการเป็นแรงงานข้ามชาติที่จังหวัดอุบลราชธานี

โกชายเล่าว่า เรื่องของค่าจ้างของตนนั่น ในช่วงแรกจะให้เป็นรายวัน ต่อมาก็ต้องมาช่วยทำงานเอกสารในบริษัทด้วยก็จะได้ค่าจ้างเป็นรายเดือน เพราะงานเอกสารพนักงานก็ทำไม่ค่อยทันเลยต้องการให้มาช่วย ประจวบกับที่ตนเคยทำงานเอกสารมาบ้างเลยมาช่วยเรื่องเอกสารด้วย และได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน เดือนละ 10,000 บาท และจะเพิ่มขึ้นทุกปี ปัจจุบันเงินเดือน 15,000 บาท และจะมีโบนัสปีละครั้งเท่ากับเงินเดือน 1 เดือน

สำหรับเวลาขึ้นงานนั้น จะเริ่ม 08.00 น. ของทุกวัน เลิกงาน 17.00 น. ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน คือวันจันทร์ถึงวันเสาร์ ส่วนวันอาทิตย์เป็นวันหยุดของทุกคน ถ้าวันไหนที่มี OT ก็จะทำจนถึง 20.00 น. ช่วงแรกที่มาทำงานก็เดินเท้าไปทำงานทุกวัน บางวันก็มีแรงงานเดินไปพร้อมกันๆ หลายคน ถ้ามีแรงงานที่ขับรถมาคนเดียวก็จะนั่งรถไปด้วยกัน ปกติจะออกจากที่พักประมาณ 7.30 น. เพื่อไปทำงานจะตอกบัตรเข้างาน พออยู่มาประมาณปีกว่า ก็ตัดสินใจซื้อรถมอเตอร์ไซด์มือแรกเป็นของตัวเอง ในราคา 57,000 บาท จากร้านขายมอเตอร์ไซด์ในเมือง และพอใช้ได้ประมาณ 4-5 เดือนก็ตัดสินใจขายในราคา 47,000 บาท เพราะตอนแรกที่ตัดสินใจซื้อเพื่อที่จะได้นำรถไปใช้ที่ประเทศพม่าด้วย แต่ด้วยค่าขนส่งที่สูง สามารถที่จะซื้อมอเตอร์ไซด์ได้อีก 1 คัน เลยคิดว่าไม่คุ้มค่าที่จะนำรถข้ามไปด้วย และถ้าใช้ไปนานๆ เมื่อนำไปขายต่อก็อาจจะไม่ได้ราคา ก็เลยตัดสินใจขาย ปัจจุบันก็ใช้วิธีเดินเท้าไปทำงานเหมือนเดิม หรือบางครั้งก็ไปซ้อนมอเตอร์ไซด์ไปกับแรงงานด้วยกัน ในแผนกของตน (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มีคนงานที่เป็นชาวไทยหลายคน เพราะเป็นตำแหน่งหัวหน้างานและล่าม ก็จะมีเพื่อนสนิทสนมที่เป็นคนไทยจำนวนมาก ก็จะติดต่อคุยกันผ่านไลน์ตลอด บางครั้งก็ชวนไปกินข้าวที่บ้าน ไปเที่ยวห้างสรรพสินค้า เป็นต้น ในเวลาพักกลางวันก็จะไปกินข้าวที่โรงอาหาร บางครั้งก็ออกไปกินข้างนอกกับเพื่อนๆ ที่เป็นคนไทย การจัดสวัสดิการของแรงงานพม่าและแรงงานไทยก็เหมือนกัน มีชุดฟอร์ม และโบนัส ประจำปี เบี้ยขยันแต่ละเดือน ส่วนการแต่งกายวันจันทร์ถึงวันศุกร์จะแต่งชุดยูนิฟอร์มของโรงงาน ส่วนวันเสาร์จะให้อิสระในการแต่งการแต่ต้องเป็นชุดที่สุภาพ

วิถีชีวิตในหอพัก/ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว

โกชายพักอาศัยที่หอพักบ้านเงิน ตั้งแต่ครั้งแรกที่เข้ามาทำงาน แล้วไม่เคยย้ายที่พักไปที่อื่น เขาให้เหตุผลว่าเพราะหอพักนี้อยู่ใกล้โรงงานและเดินทางไป มาได้สะดวก ที่พักก็สะอาด กว้างขวาง และสนิทสนมกับเจ้าของหอพักด้วยทำให้อยู่อาศัยเหมือนญาติพี่น้อง หอพักแห่งนี้มีแรงงานชาวพม่าพักอาศัยอยู่ประมาณ 60 กว่าคน แต่ละห้องพักได้ประมาณ 3 คน ส่วนใหญ่เป็นเพื่อน ๆ ญาติพี่น้องกัน และที่มารู้จักกันในโรงงาน โกชาย พักอาศัยอยู่คนเดียว เสียค่าเช่าเดือนละ 1,800 บาท ราคานี้รวมค่าน้ำค่าไฟด้วย ภายในห้องพักก็จะมี ทีวี แอร์ พัดลม ที่ทางหอพักได้จัดสรรไว้ให้ และสิ่งที่ต้องจัดหาเองก็จะเป็น ที่นอน หมอนมุ้ง พัดลม และอุปกรณ์เครื่องครัวต่างๆ ที่จำเป็น ส่วนใหญ่แรงงานพม่าจะไม่ดูทีวี หรือเปิดแอร์ เพราะมองว่าเป็นการสิ้นเปลือง หากสนใจดูสื่อออนไลน์จากโทรศัพท์มือถือมากกว่า ทักษะภาษาไทยที่คล่องแคล่วของโกชาย ที่ช่วยประสานงานระหว่างเจ้าของหอพักกับแรงงานข้ามชาติยามเมื่อมีปัญหาที่สื่อสารกันไม่เข้าใจ ทำให้เขาเป็นที่รักใคร่ของเจ้าของหอพัก ดังนั้นเจ้าของหอพักมักจะเรียกให้เขาไปกินข้าวด้วยเสมอๆ

ในช่วงวันหยุด โกชายก็มักจะมิกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนๆ แรงงานชาวพม่าคนอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นการทำอาหารรับประทานร่วมกัน หรือถ้าเป็นวันหยุดที่ตรงกับวันพิเศษ เช่น งานวันเกิด ก็จะเรียกแรงงานชาวพม่าที่คุ้นเคยกันไปร่วมฉลองด้วย แต่ตัวเขาเองนั้นไม่ค่อยจะประกอบอาหารรับประทานเอง ส่วนใหญ่จะซื้ออาหารรับประทานมากกว่า เพราะพักอยู่คนเดียว ประกอบกับภาระงานของโกชายแทบจะเรียกได้ว่าต้องทำตลอด 24 ชั่วโมงก็ว่าได้ เพราะต้องคอยดูแลแรงงานข้ามชาติที่มักจะต้องประสานงานตลอด เช่น เจ็บป่วย อุบัติเหตุ เป็นต้น ฉะนั้นถ้าว่างเขาก็มักจะนอนพักผ่อน หรือถ้าแรงงานอยากไปเที่ยวช่วงวันหยุด เขาก็จะเป็นคนจัดการและประสานเรื่องการเดินทาง สถานที่ อาหาร ฯลฯ โดยมากแล้วแรงงานพม่าต้องการอยากจะทำตามสถานที่ประเภทน้ำตก ล่องแก่ง หรือไปต่างจังหวัดที่ใกล้เคียง ซึ่งตัวเขาก็จะหารถรับจ้างที่คุ้นเคย ซึ่งเป็นรถกระบะที่สามารถบรรทุกคนได้มาก ๆ บางคนก็อาจจะห่อข้าวไปกินเอง แต่ส่วนใหญ่แล้วการไปเที่ยวในวันหยุดของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม้ามักจะมีการทำอาหารเลี้ยง โดยจะมีการเก็บเงินครั้งละ 300-500 บาท แล้วแต่สถานที่เพื่อเป็นค่ารถและค่าอาหารของทุกคน นอกจากนี้วันหยุดของโกชายก็อาจจะออกไปเดินเล่นตามห้างสรรพสินค้าบ้าง ไปเดินซื้อของ ส่วนมากจะไปช่วงบ่าย ๆ เย็น ๆ

สำหรับการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ากับคนในชุมชนรอบๆ นั้น โกชาย กล่าวว่าไม่ค่อยมีมากนัก แต่เคยไปร่วมงานแข่งกีฬาระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานชาวพม่าเมื่อ 3 ปีที่แล้ว แต่ทุกวันนี้ก็ยังไม่จัดอีก บางครั้งเมื่อมีงานบุญก็จะมีชาวบ้านหรือคนรู้จักเอาของขามาให้ช่วยตามกำลังศรัทธา ตนเองก็จะเป็นผู้ประสานงาน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากแรงงานเกือบทั้งหมดนับถือพุทธศาสนา ฉะนั้น ตนเองกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม้ามักจะไปร่วมงานในวันสำคัญทาง

ศาสนาแทบทุกครั้ง เช่น วันสงกรานต์ วันออกพรรษา วันเข้าพรรษา เป็นต้น โดยมีการจัดกิจกรรมที่วัดบ้านดอไม้ โดยมีกิจกรรมสวดมนต์ไหว้พระ กวาดลานวัด ทำกับข้าวถวายพระ เป็นต้น สำหรับการจัดงานสงกรานต์นั้น ครั้งแรกที่เริ่มจัดที่วัดคือปี 2017 เนื่องจากมีแรงงานชาวพม่าที่เข้ามาอยู่ก่อนแล้วมาปรึกษาว่าอยากจะจัดกิจกรรมวันสงกรานต์ที่โรงงานและนิมนต์พระมาเทศน์ ตนก็ได้เสนอไปว่าไปจัดที่วัดบ้านดอไม้น่าจะสะดวกกว่าเพราะมีแรงงานชาวพม่าบางกลุ่มที่ไปวัดบ้านดอไม้ทุกวันอาทิตย์อยู่แล้ว จึงทำให้มีการจัดเป็นประจำทุกปี

สรุปท้ายบท

การปรากฏตัวของกลุ่มแรงงานข้ามชาติ MOU สัญชาติพม่าในจังหวัดอุบลราชธานี โดยเฉพาะในพื้นที่ที่ศึกษาครั้งนี้ เป็นผลโดยตรงมาจากบันทึกความเข้าใจความร่วมมือด้านการจ้างงานระหว่างประเทศไทยกับเพื่อนบ้าน (memorandum of understanding – MOU) ที่ครอบคลุมการนำเข้าแรงงานจากประเทศพม่า (พม่า) ลาว และกัมพูชา ทำให้มีการนำเข้าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามายังจังหวัดอุบลราชธานีในช่วงปี พ.ศ. 2556 จึงกล่าวได้ว่า “แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า” และ “ชุมชนข้ามถิ่นที่ของแรงงานข้ามชาติ” เป็น “ปรากฏการณ์ใหม่” สำหรับชาวอุบลราชธานี เมื่อเปรียบเทียบกับเมืองหลักอื่นๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังเช่นจังหวัดขอนแก่น

ภูมิลำเนาเดิมของแรงงานข้ามชาติ MOU สัญชาติพม่าที่เข้ามาอาศัยและทำงานในบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ส่วนใหญ่พบว่ามาจากรัฐยะไข่ (Rakhine) ซึ่งอยู่ทางทิศตะวันตกของประเทศ ซึ่งมีภาษาพูดหรือภาษาท้องถิ่นของตนเอง แต่การสื่อสารกับทางราชการจะใช้ภาษาพม่าเป็นหลัก นอกจากนี้ก็จะมาจากเขตพะโค (Bago) เขตย่างกุ้ง (Yangon) และรัฐมอญ (Mon) แต่ไม่พบแรงงานที่มาจากรัฐกระเหรี่ยงและรัฐฉาน ที่ติดแนวชายแดนไทยทางภาคเหนือและภาคตะวันตก

ปัจจัยหลักที่ทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาทำงานที่โรงงานแห่งนี้นั้น มีทั้ง 2 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยดึงดูด (pull factor) โดยเฉพาะค่าแรงที่สูง (320 บาทต่อวัน) การชักชวนจากเครือข่ายญาติพี่น้องเพื่อนฝูงที่เคยมาทำงานในเมืองไทยรับรอง การเข้ามาทำงานนั้นเป็นแรงงานถูกกฎหมาย บริษัทที่เมืองไทยจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และเมื่อมาอยู่เมืองไทยจะจัดสวัสดิการให้ เช่น หาทัก สิ่งของเครื่องใช้ ข้าวสารอาหารแห้งให้ก่อนสองเดือน ประกอบกับจะมีล่ามที่เป็นชาวพม่าคอยดูแล ทำให้รู้สึกปลอดภัย และประเทศไทยเองก็เป็นคนเอเชียนับถือศาสนาพุทธเหมือนกันกับชาวพม่าคงมีลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมที่ไม่ต่างกันมากนัก ขณะที่ปัจจัยผลักดัน (push factor) ก็คือต้องรับภาระทางเศรษฐกิจของครอบครัว ขณะที่ค่าแรงที่ประเทศของตนเองไม่สูงนัก

การเดินทางเข้ามาทำงานในโรงงานแห่งนี้และอาศัยอยู่ตามหอพักต่างๆ ได้ก่อให้เกิดชุมชนข้ามถิ่นที่ที่เรียกว่า “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” (temporary translocal community) ของแรงงาน

ข้ามชาติสัญชาติพม่า กระจายอยู่ตามชุมชนหมู่บ้านต่างๆ ที่อยู่ไม่ไกลจากโรงงานมากนัก เป็นชุมชนข้ามถิ่นที่ “ชั่วคราว” (temporary) ไม่ใช่ชุมชนข้ามถิ่นที่ “ถาวร” (permanent) เพราะแรงงานข้ามชาติเหล่านี้มิได้ประสงค์ที่จะตั้งรกรากอยู่ในชุมชนที่เขาพักอาศัยอยู่ปัจจุบันอย่างถาวร นอกจากนี้ การที่หอพักดังกล่าวไม่ใช่หอพักของโรงงานที่มีเวลาปิด-เปิดแน่นอน หรือห้ามบุคคลภายนอกเข้า ทำให้ “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่ศึกษามีลักษณะเป็น “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวแบบเปิดที่ยืดหยุ่น” (flexibility-opened translocal community)

ในส่วนของวิถีชีวิตและการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ที่ศึกษาที่สำคัญ นั้น มี 7 ประการดังนี้ (1) วิถีชีวิตและการปรับตัวในฐานะของคนงานของโรงงาน อันหมายถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงงาน หรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงงาน ซึ่งไม่ค่อยมีอะไรยุ่งยากมากนัก (2) วิถีชีวิตและการปรับตัวด้านอาหารและการแต่งกาย โดยการปรับตัวด้านอาหารนั้น พบว่าการอาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทยอันเป็นพื้นที่ที่คนท้องถิ่นรับประทานข้าวเหนียวเป็นหลัก และรสชาติจัดจ้านนั้น ทำให้พวกเขาต้องปรับตัวเรื่องอาหารการกินมากพอสมควร เพราะอาหารของพม่าจะใส่ไขมันเป็นวัตถุดิบหลัก เหตุนี้พวกเขาจึงมักนิยมทำอาหารรับประทานเอง โดยการซื้ออาหารสดเช่นเนื้อไก่หรือเนื้อหมูจากตลาดช่วงเย็นบริเวณข้างโรงงาน แต่ถ้าตรงกับวันเงินเดือนออกหรือวันหยุด พวกเขา ก็จะรวมกันหารถหรือมอเตอร์ไซด์จักรยานยนต์ไปซื้ออาหารที่ห้างแมคโคร โลตัส บิ๊กซีสาขาวารินชำราบ รวมทั้งที่ตลาดสดวารินชำราบ และตลาดวารินเจริญศรีบ้างเป็นครั้งคราว ส่วนการปรับตัวด้านการแต่งกายนั้น พบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้ สามารถปรับตัวได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ ในช่วงวันทำงานนั้น ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ต่างก็แต่งกายด้วยเสื้อของโรงงานและสวมกางเกงขายาว ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบของโรงงาน ขณะที่วันเสาร์โรงงานเปิดโอกาสให้แต่งกายด้วยชุดพื้นเมือง ขณะที่อยู่ที่หอพักนั้น พวกเขามักแต่งกายสบายๆ คือถุงโสร่ง (ลองจี) สำหรับผู้ชาย และถุงผ้าถุง สำหรับผู้หญิงเช่นเดียวกับที่อยู่ที่บ้านเกิดเมืองนอนของพวกเขา หรือแม้แต่ในบางครั้งการออกไปยังพื้นที่สาธารณะ เช่น ตลาด ห้างสรรพสินค้า ธนาคาร แรงงานข้ามชาติส่วนหนึ่งก็แต่งกายด้วยชุดพื้นเมือง เหตุนี้จึงกล่าวได้ว่าในแง่ของการแต่งกายนั้น พวกเขาไม่ต้องปรับตัวมากนัก (3) วิถีชีวิตและการปรับตัวด้านภาษา ซึ่งถือว่าเป็นการปรับตัวที่ค่อนข้างยากที่สุดของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าถึงกระนั้นก็ตาม เนื่องจากแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ต้องอาศัยอยู่ในชุมชนที่เป็นคนไทยไม่น้อยกว่า 2 ปีหรือบางคนอาจจะถึง 4 ปี ตามสัญญาจ้างงาน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าต้องมีการปรับตัวทางด้านภาษาเพื่อใช้ในการสื่อสารกับคนไทยในฐานะเจ้าของพื้นที่ทั้งในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันของพวกเขา (4) วิถีชีวิตและการปรับตัวด้านศาสนา พบว่า พุทธศาสนาถูกนำมาปฏิบัติในพื้นที่แห่งนี้ใหม่อย่างเข้มข้นทั้งในพื้นที่ส่วนตัวและพื้นที่สาธารณะในพื้นที่ส่วนตัวนั้น เราพบว่าภายในห้องพักของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า นั้น แทบทุกห้องจะมี “หิ้งพระ” ไม้กราบไหว้บูชา และจะมีการไหว้พระทุกวัน นอกจากนี้ในวันพระพวกเขาก็จะจัดหาดอกไม้มาไหว้พระเป็นประจำ สำหรับพื้นที่สาธารณะนั้น พบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่

ศึกษานั้น อาศัยวัดในชุมชนคือวัดบ้านดอกไม้เป็นพื้นที่จัด “งานบุญ” ในวันสำคัญทางพุทธศาสนา ตาม “แบบฉบับของพม่า” อยู่อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งเป็น “ผู้อุปถัมภ์” วัดบ้านดอกไม้ที่สำคัญกลุ่มหนึ่ง สะท้อนให้เห็นว่าพื้นที่ศาสนาถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างพื้นที่อันศักดิ์สิทธิ์ อันแสดงถึงการสร้างพื้นที่ทางสังคมและบ่งบอกอาณาบริเวณของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ทั้งอาณาบริเวณทางกายภาพ และอาณาบริเวณทางชาติพันธุ์ ผ่านการจัดงานบุญทั้งหลายที่กระทำโดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า (5) วิถีชีวิตและการปรับตัวในช่วงวันหยุด พบว่าในช่วงวันหยุดซึ่งเป็นวันอาทิตย์ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าบางส่วนจะนิยมไปวัดทำบุญ กิจกรรมในการมาวัดก็เพื่อร่วมกันทำบุญ ถวายภัตตาหารเช้าแด่พระภิกษุสงฆ์ มีการช่วยทำความสะอาดลานวัด ห้องน้ำ กวาดใบไม้บริเวณลานวัดและบริเวณต่าง ๆ ภายในวัด เป็นการนัดรวมกันเพื่อมาทำกิจกรรมทางศาสนา และมีการประกอบอาหารและรับประทานอาหารร่วมกัน ทั้งนี้ รูปแบบการรวมกลุ่มในวันหยุดของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่ศึกษาที่พบเห็นมี 3 ลักษณะคือ ลักษณะแรกเป็นการรวมกลุ่มของแรงงานภายในหอพักเดียวกัน ลักษณะที่สองเป็นการรวมกลุ่มของแรงงานจากต่างหอพักกันเนื่องในโอกาสพิเศษหรือสำคัญ ลักษณะที่สามเป็นการรวมกลุ่มเพื่อกิจกรรมงานบุญหรือการไปพักผ่อนหย่อนใจ (6) วิถีชีวิตและการปรับตัวด้านอาชีพเสริมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า กล่าวคือ นอกเหนือจากการเป็นแรงงานของโรงงานแล้ว เราพบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าบางคนพยายามหาช่องทางในการหารายได้เพิ่มให้กับตนเองและครอบครัว นอกเหนือไปจากรายได้ที่ได้จากการใช้แรงงานในฐานะแรงงานข้ามชาติเพียงอย่างเดียว ซึ่งจากการศึกษาพบว่าภายใน “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า” มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าบางคนทำหน้าที่ “ผู้ประกอบการรายย่อยในต่างแดน” ในการจัดหาสินค้ามาจำหน่ายให้กับเพื่อนๆ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าด้วย และ (7) วิถีชีวิตและการปรับตัวเชิงเศรษฐกิจ กรณีการส่งเงินกลับบ้าน ซึ่งถือว่าเป็นปฏิบัติการข้ามถิ่นที่ในมิติทางเศรษฐกิจ เพราะเป็นการเชื่อมต่อระหว่าง “บ้านเกิด” หรือประเทศต้นทางกับ “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” หรือประเทศปลายทางของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่ศึกษา

บทที่ 4

ชุมชนปลายทางของแรงงานข้ามชาติ: การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว

จากการศึกษาพบว่า ภายหลังจากที่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาอาศัยอยู่ในชุมชนรอบๆ บริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด อย่างน้อย 5 ชุมชน จนก่อเกิดเป็น “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวแบบเปิดที่ยืดหยุ่น” นั้น ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของชุมชนปลายทางอยู่หลายประการ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวด้านเศรษฐกิจ ดูจะเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นหลังจากที่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาอาศัยอยู่ในชุมชนรอบๆ บริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ที่ค่อนข้างชัดเจนที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านสังคมและวัฒนธรรม เพราะได้ก่อให้เกิดเป็นพื้นที่ของการบริโภค ซึ่งเป็นรูปธรรมที่สามารถพบเห็นและทำความเข้าใจได้ผ่านการเกิดขึ้นของธุรกิจที่หลากหลาย อาทิ ธุรกิจหอพักหรือห้องเช่า การเกิดขึ้นของตลาดชุมชนข้างโรงงาน การเกิดขึ้นและขยายตัวของธุรกิจร้านค้าปลีกในชุมชน รวมทั้งธุรกิจการประกอบการรถรับจ้าง เป็นต้น

ขณะที่การปรับตัวทางด้านสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนปลายทางนั้นถือว่ายังมีไม่มากนัก สาเหตุสำคัญก็สืบเนื่องมาจาก “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพมานั้นเพิ่งก่อตัวในชุมชนได้ไม่นานนัก ประกอบกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้ยังมีปฏิสัมพันธ์กับคนในชุมชนน้อย อันเนื่องมาจากอุปสรรคด้านภาษาในการสื่อสาร จึงทำให้มีผลกระทบต่อชุมชนปลายทางในเชิงสังคมและวัฒนธรรมยังไม่มากนัก ฉะนั้น กลุ่มคนในชุมชนปลายทางที่มีการปรับตัวทางด้านสังคมและวัฒนธรรมก็จะเป็นคนที่ใกล้ชิดกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ เช่น เจ้าของหอพัก เจ้าของร้านขายของชำ และเจ้าของรถรับจ้าง เป็นต้น

ฉะนั้น การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงเน้นที่การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวด้านเศรษฐกิจของชุมชนปลายทางเป็นสำคัญ ซึ่งจะได้กล่าวถึงต่อไปนี้

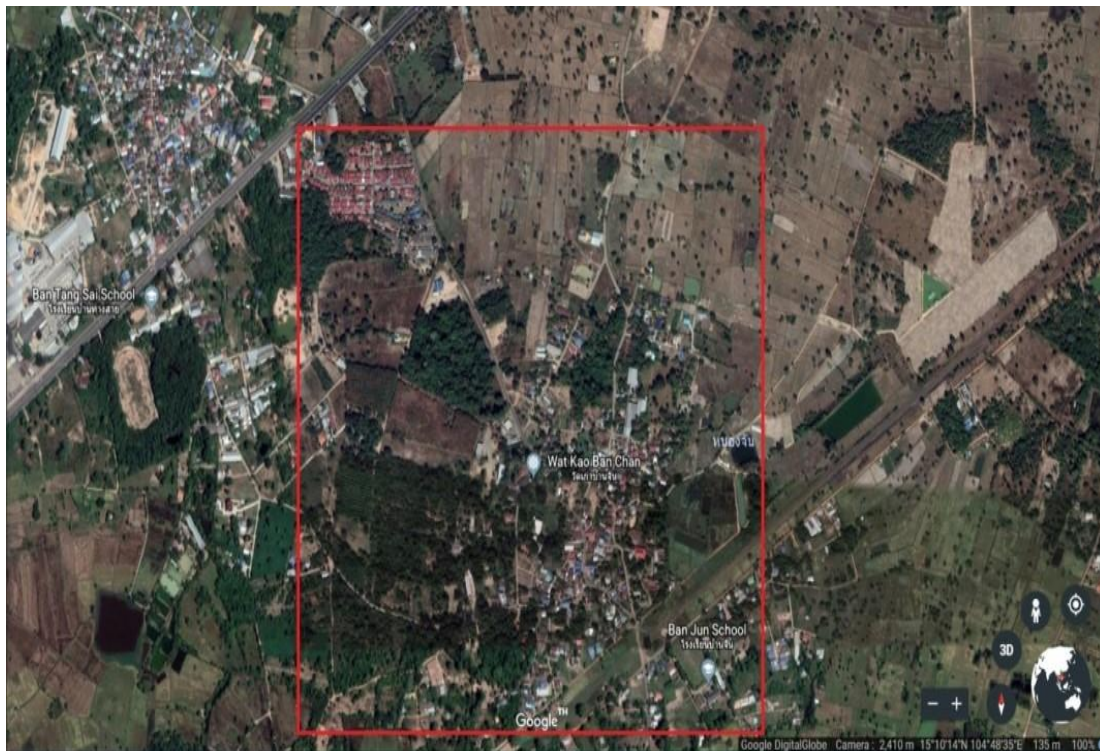
4.1. บริบทชุมชนปลายทางของแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่ศึกษาครั้งนี้จะอยู่ตามหอพักและบ้านเช่าต่างๆ ในรัศมีไม่เกิน 3 กิโลเมตรจากที่ตั้งของบริษัท เนื่องจากสะดวกในการเดินทาง โดยหอพักเหล่านั้นจะกระจายตัวอยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสุขใจ เทศบาลตำบลน้ำซับ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล ทั้งนี้พื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอาศัยอยู่มากที่สุดก็คือ บ้านดอกไม้หมู่ที่ 2 และหมู่ที่ 11 ตำบลสุขใจ อำเภอน้ำมูล จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งมีประมาณ 300-400 คน ที่เหลือก็จะ เป็นชุมชนใกล้เคียง ได้แก่ บ้านโพธิ์ บ้านเพี้ย บ้านทอง และบ้านนาบง ทั้งนี้ ชุมชนเหล่านี้แต่เดิมเป็น

สังคมที่ประกอบอาชีพด้านการเกษตรเป็นหลัก ต่อมาก็มีสภาพเป็น “กึ่งเมืองกึ่งชนบท” เพราะอยู่ในเขตติดต่อกับเทศบาลเมืองวารินชำราบ รวมทั้งมีห้างร้านและสถานประกอบการหลายแห่งในพื้นที่ ในหัวข้อนี้จะได้นำเสนอบริบทของชุมชนแต่ละแห่งพอสังเขปดังนี้

บ้านดอกไม้

บ้านดอกไม้ เป็นชุมชนที่มีอาณาเขตปกครองครอบคลุมพื้นที่ที่บริษัทเสื่อผ้าส่งออกจำกัด ที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าทำงานตั้งอยู่ สำหรับประวัติของหมู่บ้านนั้น มีเรื่องเล่าว่าบ้านดอกไม้เป็นหมู่บ้านเก่าแก่ ตั้งบ้านมาประมาณ 300 ปี โดยมีการอพยพโยกย้ายชาวบ้านกลุ่มหนึ่งมาจากเมืองเวียงจันทน์ สปป.ลาว เข้ามาตั้งถิ่นฐานอยู่ ณ กลางดงริมหนองน้ำขนาดใหญ่ ที่เป็นที่ทำมาหากินของชาวบ้าน เพราะมีปลาชุกชุมมากและได้ใช้เครื่องมือหาปลาโดยการทำ “ดอกไม้” ที่ดักปลาเป็นจำนวนมากมายในหนองน้ำ จึงได้ตั้งชื่อหมู่บ้านว่า บ้านดอกไม้¹



แผนที่ภาพถ่ายทางอากาศที่ตั้งของบ้านดอกไม้และอาณาบริเวณโดยรอบ

ชุมชนบ้านดอกไม้มีวัดอยู่ 2 แห่ง คือวัดบ้านดอกไม้ ซึ่งเป็นวัดเก่าแก่ของชุมชน และวัดเก่าบ้านดอกไม้ ซึ่งเป็นวัดป่าที่ตั้งมาที่หลังวัดบ้านดอกไม้ นอกจากนี้ยังมีสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ชาวบ้านให้ความเคารพนับถืออีก 3 แห่ง ได้แก่ศาลปู่แจ้ง ที่ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของหมู่บ้าน ศาลปู่ตาตั้งอยู่ทิศตะวันออกเฉียงเหนือของหมู่บ้าน และศาลปู่วงษ์ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของหมู่บ้าน ซึ่งเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่

¹นายจัน (นามสมมติ), ชาวบ้านบ้านดอกไม้, สัมภาษณ์, 22 มีนาคม 2562.

ชาวบ้านเคารพนับถือรวมทั้งแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่อาศัยอยู่ในชุมชนด้วย และเดือนหกของทุกปีจะมีพิธีกรรมการเลี้ยงปู่ตาและเลี้ยงผีบ้านให้หมู่บ้านอยู่เย็นเป็นสุข

ในปี พ.ศ. 2555 ชุมชนเริ่มมีจำนวนประชากรและจำนวนหลังคาเรือนเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งจำนวนของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่มาทำงานรับจ้างที่โรงงานตัดเย็บซึ่งใกล้เคียงกับชุมชนบ้านดอกไม้มีจำนวนมาก ทำให้การปกครองดูแลและพัฒนาหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง จึงได้มีการเสนอฝ่ายปกครองแยกบ้านดอกไม้เป็นหมู่ที่ 2 และหมู่ที่ 11

ลักษณะทางเศรษฐกิจ ประชากรส่วนใหญ่ของบ้านดอกไม้ประกอบอาชีพด้านการเกษตร คือ การทำนา ทำสวน ปลูกดอกไม้ นอกจากนี้ก็มีอาชีพรับจ้างร้อยพวงมาลัย และรับจ้างตามโรงงาน เนื่องจากบ้านดอกไม้มีพื้นที่ติดกับชุมชนเมือง ทำให้มีผู้คนต่างถิ่นย้ายเข้ามาตั้งอยู่ในบ้านดอกไม้เพิ่มมากขึ้น เริ่มที่จะมีโครงการจัดสรรบ้านต่าง ๆ เข้ามาลงทุนในพื้นที่ ส่งผลให้ความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีความสนิทสนมกันให้กลุ่มเครือญาติเปลี่ยนแปลงไป โดยมีคนนอกชุมชนเข้ามามากขึ้นผู้คนต่างถิ่นที่เข้ามาตั้งครอบครัวใหม่ ส่วนมากจะมีอาชีพรับจ้างราชการ ค้าขาย รับจ้างในต่างพื้นที่ ไม่ได้รู้จักกันเหมือนเช่นเดิม

ชุมชนบ้านดอกไม้มีลักษณะการตั้งบ้านเรือนแบบกระจายไปตามเส้นทางการคมนาคม ในอดีตจะตั้งบ้านเรือนใกล้กับญาติพี่น้องที่ใกล้ชิด รวมกลุ่มกันเป็นละแวกบ้าน เมื่อมีครอบครัวใหม่หรือพื้นที่แออัดก็จะแยกเรือนไปอยู่ตามบริเวณที่นา แต่ในปัจจุบันการตั้งบ้านเรือนจะอยู่ตามถนนหรือตามที่ดินที่ได้รับมรดกและแยกไปเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น ปัจจุบันในเขตพื้นที่ชุมชนบ้านดอกไม้มีการเข้ามาอาศัยของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าซึ่งชุมชนได้มีการสร้างหอพักห้องเช่า และมีโครงการบ้านเอื้ออาทรเกิดขึ้นในเขตชุมชนบ้านดอกไม้ด้วย²



(ซ้ายมือ) แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าสังสรรค์กันในวันอาทิตย์ที่หอพักของแห่งหนึ่งในบ้านดอกไม้ หมู่ 2



(ขวามือ) หอพักแห่งหนึ่งของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในบ้านดอกไม้ หมู่ 11

² นายสมบัติ สุขใจ (นามสมมติ), กำนันตำบลสุขใจ, สัมภาษณ์, 22 มีนาคม 2562.



(ซ้ายมือ) แรงงานหญิงข้ามชาติสัญชาติพม่าในบ้าน
ดอกไม้จำนวนหนึ่งจะใช้รถจักรยานเป็นยานพาหนะ
ในการเดินทางจากที่พักไปโรงงาน



(ขวามือ) “บริการตัดผม” โดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติ
พม่าใน “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวแบบเปิดที่ยืดหยุ่น”
ของพวกเขา

หลังจากการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ส่งผลให้ชาวบ้านดอกไม้ ตลอดจนนายทุนที่มีที่ดินนั้น นำที่ดินของตนมาสร้างเป็นหอพัก บ้านเช่า หรือจัดทำห้องเช่าเพื่อรองรับแรงงานดังกล่าวมากขึ้น ปัจจุบันบ้านดอกไม้หมู่ที่ 2 มีหอพักจำนวน 14 แห่ง และหมู่ 11 มีจำนวน 7 แห่ง รวมทั้งสิ้น 25 แห่ง อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านสาธารณูปโภคเองก็มีการปรับเปลี่ยนไปตามจำนวนประชากรที่มีเพิ่มขึ้น เช่น การบำรุงถนนหนทางเพื่อให้มีความปลอดภัยต่อการขับขี่ น้ำประปาก็ใช้ระบบน้ำประปาบาดาลและทั้งที่มาจากหนองจั่นเพื่อแจกจ่ายน้ำประปาไปยังชุมชนและที่อยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ตลอดจนร้านค้าก็มีการเพิ่มและปรับตัวเพื่อรองรับการเข้ามาซื้อสินค้าและบริการต่างๆ ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในหลากหลายวิธี เช่น ร้านอาหารมีการทำรูปภาพอาหารเพื่อให้ชี้แทนการสั่งอาหารด้วยการพูด ร้านค้าก็มีการเรียนรู้ภาษาจากแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในบางคำที่เป็นประโยชน์ต่อการซื้อขายแลกเปลี่ยนกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่

นอกจากนี้ บ้านดอกไม้ยังเปรียบเสมือนเป็น “เมืองหลวง” ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ทำงานในบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด เพราะมีสถานที่ที่เป็นศูนย์รวมของแรงงานเหล่านี้สำหรับการประกอบกิจกรรมทางพุทธศาสนา นั่นก็คือวัดบ้านดอกไม้หรือวัดศรีจันทร์าราม ซึ่งตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 2 และมีพระครูปัญญาธรรมสถิต วัย 75 ปีเป็นเจ้าอาวาส ฉะนั้น การทำบุญในวันสำคัญๆ ทางพุทธศาสนาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าก็จะมาจัดกันที่นี่



แรงงานข้ามชาติ สัญชาติพม่ามักจะมาร่วมตัวกันทำบุญ พบปะสังสรรค์และรับประทานอาหารร่วมกันในวันหยุดหรือวันสำคัญทางศาสนาที่วัดบ้านดอไม้ จนทำให้วัดแห่งนี้กลายเป็น “พื้นที่ทางศาสนา” ของพวกเขา

บ้านโพธิ์

หมู่บ้านนี้อยู่หมู่ที่ 2 ตำบลน้ำซับ อำเภอน้ำมุล จังหวัดอุบลราชธานี เป็นหมู่บ้านที่อยู่ใกล้กับแม่น้ำมูลและไม่ห่างจากบริษัทที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าทำงานมากนัก นับเป็นหมู่บ้านที่มี “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวแบบเปิดที่ยืดหยุ่น” ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ใหญ่อีกแห่งหนึ่ง โดยเฉพาะหอพัก “บ้านเงิน” ซึ่งมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอาศัยอยู่มากที่สุดในบรรดาหอพักที่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเช่าอยู่ คือมีจำนวนห้องพักถึง 36 ห้อง จำนวนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เช่าอยู่ประมาณ 60 กว่าคน ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากอยู่ไม่ไกลจากบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ประมาณ 1 กิโลเมตรเท่านั้น และมีทางเข้าอยู่ตรงหน้าบริษัทพอดี หากแต่ทางเข้าด้านนี้ยังเป็นทางลูกรัง ทำให้เป็นอุปสรรคในการเดินทางสัญจรในช่วงหน้าฝน แต่เนื่องจากอีกด้านหนึ่งของหอพักอยู่ใกล้กับถนนเลียบเมือง (หมายเลข 231) ทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ใช้รถจักรยานยนต์ในการเดินทางนิยมใช้เส้นทางนี้ในการเดินทางไปทำงาน แม้จะอ้อมแต่ก็สะดวกและรวดเร็ว



แผนที่เดินดินบ้านโพธิ์ แสดงให้เห็นหอพัก “บ้านเงิน” ที่อยู่ด้านล่างขวามือ



สภาพเส้นทางเข้าไปสู่ “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า” บ้านโพธิ์ ที่ยังเป็นถนนลูกรัง แม้ว่าจะอยู่ไม่ไกลจากบริษัทมากนักก็ตาม

บ้านเพีย

หมู่บ้านนี้อยู่หมู่ที่ 4 ตำบลน้ำซับ อำเภอnáมูล จังหวัดอุบลราชธานี ตั้งอยู่ริมแม่น้ำมูล และอยู่ติดกับบ้านโพธิ์แต่คนละฟากถนน และห่างจากบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ประมาณ 1.5 กิโลเมตร เท่านั้น จึงมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาพักอาศัยอยู่ในชุมชนนี้เกือบ 30 คน กระจายตัวอยู่ในหอพักต่างๆ จำนวน 3 แห่ง คือ หอพักเพชรมณี ซึ่งมีห้องทั้งหมด 13 ห้อง มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเช่าอยู่ 5 ห้องๆ ละ 2 คน รวมทั้งหมด 10 คน ส่วนอีก 8 ห้อง เป็นคนไทยที่มีอาชีพขายของเป็นแม่ค้าพักอาศัย ค่าเช่าห้องละ 1,800 บาท/เดือน รวมค่าน้ำค่าไฟ และมี Wifi บริการด้วย ส่วนอีก 2 หอนั้นไม่มีชื่อ โดยหอพักแห่งที่ 2 มีห้องพักจำนวนทั้งหมด 3 ห้อง ราคาห้องละ 1,200 บาท/เดือน แต่ละห้องจะมีพัดลมให้ห้องละ 1 ตัว โดยมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอาศัยอยู่ด้วยกัน 6 คน เป็นชาย 3 คน และหญิง 3 คน ส่วนหอพักแห่งที่ 3 มีจำนวน 10 ห้อง แต่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอยู่เพียง 5 ห้อง จำนวน 12 คน ค่าเช่าราคาห้องละ 1,200 บาท/เดือน



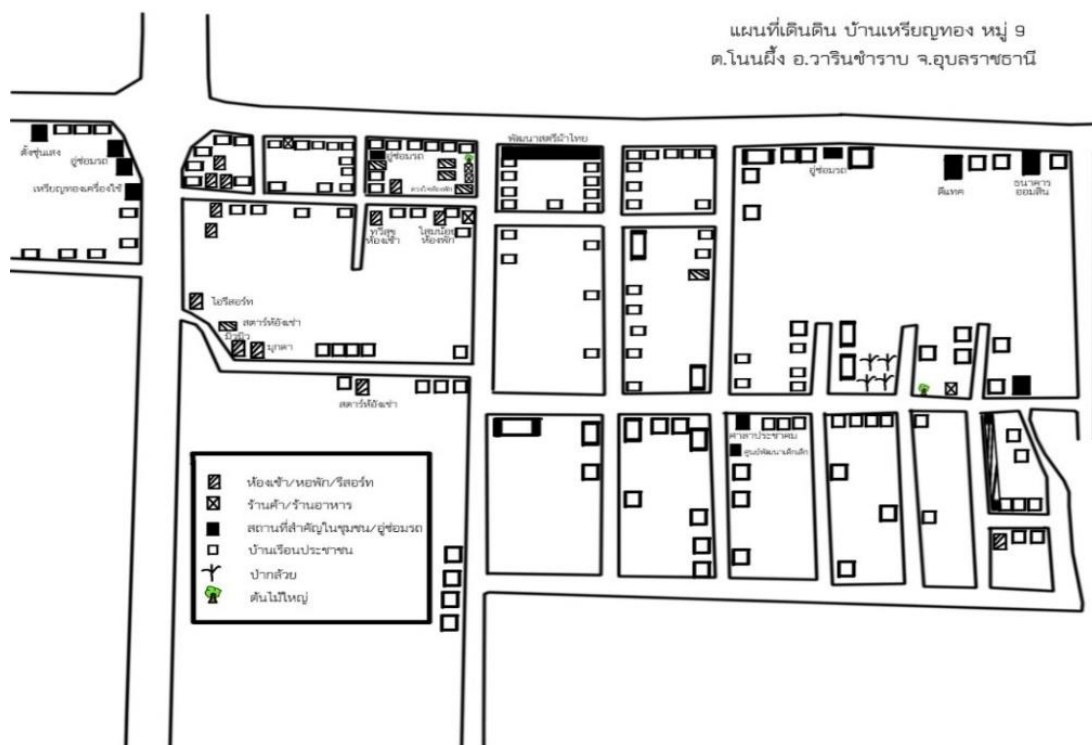
สภาพของหอพักของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าแห่งหนึ่งที่บ้านเพีย

บ้านทอง

หมู่บ้านนี้อยู่หมู่ที่ 9 ตำบลสุขใจ อำเภอnáมูล จังหวัดอุบลราชธานี น่าจะนับเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้กับบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด มากที่สุด เพราะไม่เพียงแต่จะตั้งอยู่ปากเดียวกันริมถนนที่จะมุ่งสู่จังหวัดศรีสะเกษ หากนั้ระยะทางจากบริเวณสี่แยกค่าน้ำแซบซึ่งเป็นอาณาเขตของหมู่บ้านไปถึงที่ตั้งของบริษัทที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าทำงานอยู่นั้น ระยะทางน่าจะไม่เกิน 1 กิโลเมตร ทำให้เป็นอีกชุมชนหนึ่งที่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามาพักอาศัยอยู่ค่อนข้างมากนับร้อยคนรองจากเขตบ้านดงไม้ เนื่องจากอยู่ใกล้บริษัทที่พวกเขาทำงาน ทำให้สะดวกในการเดินทาง

เนื่องจากบ้านทองเป็นชุมชนที่อยู่ติดกับเทศบาลเมืองnáมูล จึงมีลักษณะเป็นชุมชนเมืองมากกว่าหมู่บ้านอื่นๆ ที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าไปอาศัยอยู่ ทำให้ในชุมชนมีหอพักอยู่ค่อนข้างมาก โดยผู้เช่ามีทั้งคนไทยและแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า และเป็นที่น่าสังเกตว่าหอพักที่

แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าไปเช่าอยู่那儿 จะอยู่ฝั่งตะวันตกของหมู่บ้านคือจะอยู่โซนซอย 5 และซอย 7 เท่านั้น เนื่องจากบริเวณนี้จะอยู่ใกล้บริษัทมากที่สุด อีกทั้งยังติดถนนใหญ่มีการคมนาคมสะดวก แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าสามารถที่จะเดินเท้า ปั่นจักรยานหรือขี่รถจักรยานยนต์ไปทำงานก็ได้ ทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเลือกทำเลบริเวณนี้ในการพักอยู่อาศัย อีกทั้งภายในชุมชนก็มีสถานกว้างกว่าที่อื่นเหมาะสำหรับการทำกิจกรรมต่างๆ เช่นการออกกำลังกายโดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ชื่นชอบในการออกกำลังกายเช่นการเตะตะก้อ ซึ่งชาวพม่าเรียกว่า “ชินลง” หรือกิจกรรมการรวมกลุ่ม การพบปะสังสรรค์ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า นอกจากนี้ในชุมชนก็ยังมีย่านค้าที่ขายสินค้าไม่ว่าจะเป็นเครื่องอุปโภค บริโภค ให้กับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ซึ่งทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามองว่าบริเวณดังกล่าวนี้เหมาะสมกับการพักอยู่อาศัย จึงทำให้มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าพักอยู่แถวนี้เป็นจำนวนมาก



แผนที่ที่ดินของบ้านทอง

บ้านนาบง

หมู่บ้านนี้อยู่หมู่ที่ 4 ตำบลนาบง อำเภอน้ำมูล จังหวัดอุบลราชธานี ทางเข้าหมู่บ้านอยู่เอียงจากบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ไปตามถนนหมายเลข 226 ที่มุ่งหน้าไปยังจังหวัดศรีสะเกษ ประมาณ 500 เมตร และมีถนนคอนกรีตเข้าไปยังหมู่บ้านระยะทางประมาณ 1 กิโลเมตร จึงถือว่าเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ในรัศมีไม่เกิน 3 กิโลเมตรจากบริษัทที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าทำงานอยู่ แต่ก็เป็นที่น่า

สังเกตว่าแม้ดูจากระยะทางแล้วไม่ค่อยไกลจากโรงงานมากนัก แต่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าพักอาศัยอยู่เพียงหอพักเดียว ซึ่งอยู่บริเวณด้านหน้าสุดของหมู่บ้าน จำนวน 3 ห้อง รวม 6 คนเท่านั้น ในราคาค่าห้องพัก 1,200 บาท/เดือน โดยแต่ละห้องจะเป็นคู่สามี-ภรรยา กัน ซึ่งจะเดินเท้าไปทำงานทุกๆ เช้า โดยลัดเลาะผ่านโรงเรียนและทุ่งนาไปที่โรงงาน จากการสอบถามคนในหมู่บ้านก็ได้ให้เหตุผลว่าที่ห้องเช่าบางแห่งไม่รับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเนื่องจากยังมีทัศนคติในทางลบ เช่นกลัวไม่กล้ารับเนื่องจากมีข่าวอาชญากรรมตามสื่อมวลชนเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า และบางคนก็มองว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่มาพักอาศัยไม่ช่วยรักษาความสะอาดของหอพัก ทำให้และคนบ้านนาบางไม่ค่อยได้มีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามากนัก เพราะมีจำนวนน้อย มีลักษณะต่างคนต่างอยู่มากกว่า³



หอพักในบ้านนาบงที่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอาศัยอยู่จำนวน 3 ห้องรวม 6 คน

ทั้งนี้ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของชุมชนปลายทางนั้น จากการศึกษาพบว่าภายหลังจากที่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาอาศัยอยู่ในชุมชนรอบๆ บริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด จนก่อเกิดเป็น “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวแบบเปิดที่ยืดหยุ่น” นั้น ได้ก่อให้เกิดการ

³ นางดา (นามสมมติ), ชาวบ้านนาสะแบง, สัมภาษณ์, 26 มีนาคม 2562.

เปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตและการปรับตัวของชุมชนอยู่หลายประการ ซึ่งจากการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยพบว่า นอกเหนือไปจากการขยายตัวของชุมชนที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะการเกิดขึ้นของอาคารที่พักอาศัยประเภทหอพักในชุมชนแล้ว การปรับตัวด้านเศรษฐกิจ ดูจะเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นหลังจากที่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาอาศัยอยู่ในชุมชนรอบๆ บริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ที่ค่อนข้างชัดเจนที่สุด เพราะได้ก่อให้เกิดเป็นพื้นที่ของการบริโภค ซึ่งสามารถทำความเข้าใจได้ผ่านการเกิดขึ้นของธุรกิจที่หลากหลาย อาทิธุรกิจหอพักหรือห้องเช่า การเกิดขึ้นของตลาดชุมชนข้างโรงงาน การเกิดขึ้นและขยายตัวของธุรกิจร้านค้าปลีกในชุมชน รวมทั้งธุรกิจการประกอบการรับจ้าง เป็นต้น ซึ่งจะได้กล่าวถึงในหัวข้อต่อไป

4.2. การเกิดขึ้นและขยายตัวของธุรกิจหอพัก/บ้านเช่า

กล่าวได้ว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าสัมพันธ์โดยตรงกับการเกิดขึ้นของธุรกิจหอพัก/บ้านเช่าของพื้นที่ปลายทาง เพราะปัจจุบันแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าพักอาศัยอยู่ตามหอพักและห้องเช่าต่างๆ มากกว่า 20 แห่ง ที่กระจายตัวอยู่ในชุมชนรอบๆ ที่ตั้งของบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ที่แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ทำงานอยู่

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ากับการเกิดขึ้นของธุรกิจหอพัก/บ้านเช่าของพื้นที่ปลายทางข้างต้นนี้ เห็นได้จากเสียงสะท้อนจากคนในชุมชนโดยเฉพาะเจ้าของหอพักที่อยู่ในชุมชนต่างๆ รอบบริษัทที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าทำงานอยู่บางส่วน ดังนี้

“เมื่อมีโรงงานทอผ้าเกิดขึ้น ทำให้แรงงานพม่าเข้ามาในชุมชนจำนวนมาก ตนเองจึงจัดสร้างหอพักจำนวน 7 ห้อง โดยเพิ่งสร้างเสร็จหลังสงกรานต์ในปีที่ผ่านมา (2561-ผู้วิจัย) และให้เช่าราคาเดือนละ 1,500 บาท ส่วนมากแรงงานพม่าที่มาพักจะพักเป็นครอบครัว ข้อดีของแรงงานพม่าที่เข้ามาทำให้กระตุ้นเศรษฐกิจทำให้ตนเองมีรายได้เพิ่ม”⁴

⁴ ดาว (นามสมมติ), อายุ 56 ปี เจ้าของหอพักดาว บ้านดอกไม้ หมู่ 2 ตำบลสุขใจ, 22 พฤษภาคม 2562



สภาพของหอพัก/ห้องเช่าต่างๆ ที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าพักอาศัยอยู่

“มองว่าตั้งแต่มีโรงงานเย็บผ้าในชุมชนเกิดขึ้นทำให้มีแรงงานพม่าเข้ามาทำงานมากขึ้นทำให้ตัวเองนั้นอยากที่จะเปิดธุรกิจเล็ก ๆ โดยการสร้างหอพักเพื่อรองรับแรงงานพม่า คิดว่าข้อดีที่เกิดขึ้นก็คือทำให้ตัวเองนั้นมีรายได้เพิ่มขึ้นและเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจภายในชุมชน ส่วนข้อเสียก็คือด้านภาษาสื่อสารกันไม่ค่อยเข้าใจ โดยส่วนตัวมองว่าแรงงานพม่านั้นรักไม่เคยสร้างความเดือดร้อนให้ สิ่งที่ต้องการให้ทางหน่วยงานช่วยเหลือคือระบบสาธารณสุขโภชนาการน้ำประปาเนื่องจากน้ำไม่ค่อยไหลทำให้แรงงานพม่าที่มาพักในหอพักของตนเดือดร้อน”⁵

“ตัวเองเกษียณอายุราชการจึงไม่มีอาชีพอย่างอื่น อยากมีธุรกิจ ครอบครัวมีบุตรสองคนชายหนึ่งคนและหญิงหนึ่งคน ซึ่งเดิมนั้นหอพักแต่ก่อนทำเป็นรีสอร์ทแต่ไม่มีคนดูแลเพราะลูก ๆ ต่างก็ไปทำงาน เมื่อเกษียณอายุแล้วมีเวลาจึงปรับปรุงรีสอร์ทเป็นหอพักและลูกสาวที่เคยทำงานอยู่กรมป่าไม้ก็ลาออกจากงานหันมาทำกิจการส่วนตัวและดูแลโดยทำเป็นห้องเช่าห้องละ 1,500 และ 1,800 โดยเปิดมาได้เป็นระยะเวลาสองปีแล้ว ในช่วงแรก ๆ ไม่กล้ารับแรงงานพม่าเข้ามาอยู่เพราะกลัวมีปัญหา

⁵ เปิ้ล (นามสมมติ), อายุ 29 ปี, เจ้าของหอพัก, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2562

กลัวจะก่อความเดือดร้อนให้รุ่นวาย แต่เมื่อมีเจ้าหน้าที่ทางบริษัทโรงงานเย็บผ้าได้ติดต่อขอเช่าห้องให้แรงงานพม่าอยู่โดยให้อยู่ห้องละ 5 คนซึ่งทางบริษัทจะเช่าให้ในระยะเวลาสองเดือนแรก เพื่อให้แรงงานพม่าสามารถตั้งตัวได้ รู้สึกเข้าใจแรงงานพม่ามากขึ้นเลยกล้าที่จะรับมาอยู่ในห้องเช่า สิ่งอำนวยความสะดวกของหอพักคือ กระจกไฟฟ้า หม้อหุงข้าวพัดลมให้แต่พอสองเดือนผ่านไปก็มาเก็บคืน

ตั้งแต่ที่แรงงานพม่าเข้ามาอยู่ก็ไม่เคยสร้างความเดือดร้อนอะไรให้เลย โดยตนเองนั้นจะดูแลแบบแม่ดูแลลูก ช่วงแรก ๆ สงสารจึงทำอาหารเย็นให้กินเกือบทุกมื้อเพราะชาวพม่ายังไม่รู้จักรักคุ้นกับสถานที่ และข้อดีของการมีแรงงานพม่าคือ มีรายได้เข้าชุมชน ช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจมีการซื้อขายมากขึ้น แต่ข้อเสียที่พบในหอพักคือแรงงานพม่ายังไม่รู้จักรักษาความสะอาดในหอพักของตนเอง มากนักแต่ก็ไม่ได้มีข้อเสียอะไรมากมายพอจะบอกกล่าวกันได้⁶



หอพักแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าแห่งหนึ่งในชุมชนบ้านดอกไม้ ซึ่งเพิ่งก่อสร้างเสร็จได้ไม่กี่เดือน

หรือแม้แต่มุมมองของแม่บัวชุม (นามสมมติ) วัย 66 ปี ชาวบ้านบ้านเพี้ย เจ้าของรีสอร์ทบ้านเงินที่ “เกือบร้าง” เป็นเวลาร่วมปีที่สามารถฟื้นคืนธุรกิจของตนโดยปรับเป็นห้องเช่ารายปีให้กับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ที่สะท้อนถึงความคิดเห็นของตนที่ปรับเปลี่ยนจากที่เคย “หวาดกลัว” มาเป็น “คุ้นเคย” ว่า

⁶ แม่ยุ (นามสมมติ), อายุ 61 ปี อดีตข้าราชการครูและเจ้าของหอพัก, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2562

“...ตอนแรกรู้สึกกลัวคนพม่าเพราะเห็นข่าวทางโทรทัศน์ กลัวเขาจะมาฆ่า มาทำอะไร คิดแบบนี้นานนับปีจึงกล้ารับ หลังจากทางโรงงานได้มาพูดคุยและติดต่อขอเปิดให้แรงงานพม่าเข้ามาพัก ตั้งแต่ราวๆ ปี 2559 ตอนนี้ไม่กลัวแล้ว รักใคร่กันเหมือนลูกเหมือนหลานเลยละ...”⁷

ครัวเรือนของแม่บัวชุม มีสมาชิกทั้งหมด 7 คน ประกอบด้วยสามี ลูก 4 คน ลูกเขย 1 คน และตนเอง ครอบครัวทำธุรกิจหอพักหรือเดิมก็คือรีสอร์ท มาตั้งแต่ปี พ.ศ.2554 ปัจจุบันมีบ้านพักทั้งหมด 11 หลัง และห้องพักทั้งหมด 15 ห้อง แม่บัวชุม เล่าว่า เหตุผลหลักที่ตนและครอบครัวของตนเลือกทำธุรกิจห้องพักและบ้านเช่า เพราะในช่วงที่ตนกำลังจะสร้างนั้น รีสอร์ทกำลังเป็นที่ต้องการของนักท่องเที่ยวและแรงงานที่มาทำงานในต่างจังหวัด แต่ในช่วงปีหลังธุรกิจรีสอร์ทหายาก ไม่เป็นไปตามที่ตนคาดหวังไว้ ลูกค้าเริ่มไม่ค่อยมี จึงได้ปรับเปลี่ยนจากรีสอร์ทรายวันมาเป็นบ้านเช่าทั้งรายวันและรายเดือน เพื่อตอบสนองคนที่ต้องการบ้านเช่ารายเดือน การเสียภาษีก็ใช้ระบบเหมาจ่ายเพื่อให้ง่ายและสะดวกแก่ตน และในช่วงประมาณปี พ.ศ.2558 ธุรกิจหอพักหรือบ้านเช่าของตนก็เริ่มไม่มีคนมาพัก บางเดือนมีแค่ห้องพักเดียว จึงทำให้รายจ่ายกับรายได้ไม่ไปในทิศทางเดียวกัน ในช่วงปีนั้นมีวิศวกรจาก บริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด มายื่นข้อเสนอเพื่อให้ธุรกิจบ้านเช่าหรือหอพักกลับมามีรายได้อีกครั้ง โดยเสนอว่ามีแรงงานพม่าที่โรงงานมาทำงานเป็นจำนวนมาก และอยากมีหอพักหรือบ้านเช่าที่ใกล้ ๆ เพื่อสะดวกในการเดินทางไปทำงาน แต่ตนได้ยืนกรานและดูข่าวจากทางโทรทัศน์เกี่ยวกับแรงงานที่เข้ามาในประเทศไทย ทำให้ตนหวาดกลัวไม่กล้าที่จะให้มาพักอาศัยที่หอพักหรือบ้านเช่าของตน ตนจึงได้ปฏิเสธไป

ต่อมาอาจารย์ที่รู้จักกันซึ่งเป็นพ่อของวิศวกรจากบริษัทดังกล่าวมาพูดคุย และอธิบายว่า แรงงานพม่าที่เข้ามานั้นมาอย่างถูกกฎหมายและมีการตรวจสอบก่อนที่จะเข้ามา จึงทำให้ตนเริ่มเปิดใจในช่วงปลายปี พ.ศ.2559 จึงได้เริ่มรับแรงงานพม่าเข้ามาพักในบ้านเช่าของตน ช่วงแรกนั้นมีแรงงานพม่ามาพักประมาณ 5 หลัง และต่อมาก็มีมาเรื่อย ๆ จนปัจจุบันหอพักและบ้านเช่าของตนเต็มทุกห้องแล้ว นอกเหนือจากที่ทำธุรกิจหอพักและบ้านเช่าแล้ว ครอบครัวของตนยังทำธุรกิจร้านค้าปลีกอีกด้วย ซึ่งธุรกิจร้านค้านั้น ได้ทำมาช่วงที่มีแรงงานพม่าเข้ามาพักอาศัยในหอพักหรือบ้านเช่าของตน

⁷ แม่บัวชุม (นามสมมติ), อายุ 66 ปี เจ้าของรีสอร์ทบ้านเงิน, 7 มิถุนายน 2562



แม่บัวชุม ผู้เป็นทั้งเจ้าของหอพัก (รีสอร์ทเก่า) และเจ้าของร้านชำ



4.3. การเกิดขึ้นและขยายตัวของร้านค้าปลีกหรือร้านขายของชำในชุมชน

ในประเด็นนี้จะหมายถึงทั้งร้านค้าปลีกหรือร้านขายของชำที่มีอยู่ก่อนที่จะมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาในชุมชน และร้านค้าปลีกหรือร้านขายของชำที่เกิดขึ้นหลังจากที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาแล้ว โดยในกรณีหลังนั้น เจ้าของหรือผู้ประกอบการส่วนใหญ่ก็จะเจ้าของหอพักหรือบ้านเช่านั่นเอง และจากการสังเกตพบว่าเนื่องจากแรงงานจะได้รับค่าจ้างเป็นรายคาบหรือที่คนงานเรียกว่า “วีค” คือจะรับทุกวันที่ 10 และวันที่ 25 ของเดือน ทำให้เจ้าของร้านค้าปลีกส่วนใหญ่ โดยเฉพาะที่เป็นเจ้าของหอพักหรือบ้านเช่าด้วยนั้นยินยอมให้แรงงานข้ามชาติที่พักในหอพักของตนซื้อสินค้าแบบ “เชื่อ” หรือ “เซ็น” คือลงบัญชีหรือรายการสินค้าที่เอาไปก่อน แล้วค่อยมาชำระเมื่อเงินเดือนออก ดังในกรณีของแม่บัวสา ไชยสา เจ้าของรีสอร์ทเก่าที่เปลี่ยนมาเป็นหอพัก ซึ่งมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าพักอาศัยเกือบ 60 คน ก็มีแรงงานที่สินค้าแบบ “เชื่อ” หรือ “เซ็น” รวม 10 กว่าคนเลยทีเดียว

⁸ แพรว (นามสมมติ), อายุ 37 ปี, เจ้าของหอพักและร้านขายของชำ, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2562

อาศัยอยู่เยอะเลยตัดสินใจเลือกทำธุรกิจร้านค้านี้ขึ้นมา นอกเหนือจากที่ทำธุรกิจร้านค้าแล้ว ตนและครอบครัวก็ยังทำธุรกิจห่อผักอีกด้วย ส่วนธุรกิจห่อผักนั้น ตนได้ทำมาหลังจากที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาอาศัยในชุมชนแล้ว



(ซ้ายมือ) แพรว เจ้าของร้านขายของชำ



(ขวามือ) ร้านค้าของแพรว



ภาพสินค้าจากประเทศพม่าภายในร้านค้าของแพรว

แพรว เล่าว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าชอบมาซื้อสินค้า เช่น แป้งทานาคา เส้นบะหมี่ เครื่องปรุงต่างๆ รวมทั้งหมากกับพลู แต่พลูของไทยจะมีรสชาติที่แรงกว่าของพม่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจึงไม่นิยมกินพลูของไทย และที่นิยมซื้อกันมาก คือ เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ซึ่งจะดื่มกันบ่อยมากและเป็นสินค้าขายดีของร้านค้าตนเลย สินค้าที่นำมาจำหน่ายส่วนใหญ่แล้วตนจะไปรับมาจากกรุงเทพฯ และมหาชัย (จังหวัดสมุทรสาคร) โดยจะไปซื้อมาด้วยตนเองเพราะจะไม่มีบริการส่งของให้ ส่วนที่แม่สอดนั้นจะไม่ได้ไปรับของมาเพราะมีระยะทางที่ไกล และไม่คุ้มกับค่ารถที่เสียไป นอกจากนี้ ตนจะมีโอกาสไปเที่ยวหรือผ่านไปแถวแม่สอดก็จะซื้อของกลับมาขายด้วย พฤติกรรมของลูกค้าที่เป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านั้น จะเป็นเฉพาะบางรายที่ชอบต่อราคา มีทั้งลูกค้าที่ดี และไม่ดีปะปนกันไปตามธรรมชาติของมนุษย์ แต่ดูเหมือนว่าจะไม่ค่อยเป็นระเบียบ ไม่รู้จักการต่อแถวเพื่อ

จ่ายเงิน บางทีช่วงที่มีลูกค้าที่เข้ามาซื้อสินค้าจำนวนมาก ทำให้ดูแลไม่ทั่วถึง บางคนก็หนีบไปโดยไม่จ่ายเงินก็มี และเป็นคนเดิมทุกครั้ง เพราะในร้านค้าของตนจะติดกล้องวงจรปิดไว้ ก็สามารถรู้ได้ว่าใครที่หนีบของไปโดยไม่จ่ายเงิน และทุกครั้งที่เกิดเหตุการณ์ขึ้นก็จะโทรศัพท์ไปแจ้งหัวหน้าที่โรงงาน ให้อบรมและบอกกล่าวแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเรื่องการลักเล็กขโมยน้อย ในโรงงานก็จะมีการอบรมทุกครั้งแต่ก็บอกได้เฉพาะบางคน อยู่ที่จิตสำนึกของแต่ละคนมากกว่าว่าจะเข้าใจในสิ่งที่บอกกล่าวไปหรือไม่ ถ้าคนที่ไม่มีจิตสำนึกบอกกล่าวไปก็แค่นั้น นางชนิษฐายังกล่าวถึงพฤติกรรมการซื้อขายสินค้าของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าบางคนอีกว่า “ชอบของดี แต่มีราคาที่สูง ถ้ามีโอกาสผลเมื่อไหร่ก็ชอบหนีบฉวยไปเลย”

นอกจากนี้ แพรว ยังให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า ร้านค้าของตนลูกค้าส่วนใหญ่ก็จะเป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ชอบมาซื้อของประจำอยู่ตลอด ทำให้ได้พูดคุยกันเวลาที่มาซื้อของก็ทำให้สนิทกัน และแวะเวียนมาซื้อของเป็นประจำ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่มาอาศัยอยู่ในชุมชนก็จะรู้จักแบ่งปันอาหารให้กับชาวบ้านที่ตนสนิทสนมด้วย บางครั้งก็มีการทำอาหารแล้วมาให้ให้ตนชิมให้ว่ามีรสชาติอย่างไร เวลาว่างหรือไปวัดทำบุญก็จะมาชวนไปด้วยตลอด แต่ตนก็ยังไม่เคยไปด้วยสักครั้ง แต่จะช่วยเหลือทำบุญเป็นน้ำดื่ม ขนม เป็นต้น เพราะตนต้องเฝ้าร้านค้าเลยไม่ได้ไป ในทัศนคติของตนคิดว่าแรงงานที่มาอาศัยในชุมชนมี**ข้อดี** คือ การรู้จักแบ่งปันน้ำใจ และมีกำลังจ่ายมากกว่าแรงงานไทย เวลาซื้อของจะไม่ติดใจก็จะจ่ายทันที รู้จักประหยัด เก็บเงินเก็บออม ส่วน**ข้อเสีย** คือ นิสัยของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าบางคนก็จุกจิก อยากได้สินค้าที่ดี หนาน แต่ไม่ยอมจ่ายเงินจำนวนมาก เช่น เวลาที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าชายมาซื้อบุหรี่ ก็จะชอบซื้อแค่ 1 ม้วน แต่มาซื้อวันละหลายครั้ง ไม่ได้คำนึงถึงความคุ้มทุน แต่ยอมจ่ายซื้อของครั้งละน้อยๆ ไม่ยอมเสียเงินครั้งเดียวแต่ได้ของจำนวนมาก บางคนก็มาซื้อของและตั้งบไว้แค่ 100 บาท เพื่อซื้อของให้คุ้มค่าที่สุด และมีการพิจารณาในการเลือกซื้อสินค้าเป็นเวลานาน

จากข้อมูลของกรณีศึกษาข้างต้นนั้น ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าร้านค้าในชุมชนร้านนี้นั้น เป็นผลโดยตรงจากการมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาในชุมชนนั่นเอง

กรณีที่สอง: ผู้ประกอบการเป็นคนนอกหมู่บ้าน

การที่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาทำงานในโรงงานและพักอาศัยในชุมชน ก็ทำให้เป็นโอกาสที่คนนอกจะเข้าประกอบกิจการค้าขายในชุมชนด้วย ดังกรณีของ พราว แม่ค้าวัย 25 ปี⁹ จากอำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี ที่ตัดสินใจมาเช่าบ้านในหมู่บ้านดอกลำไย หมู่ที่ 11 เดือนละ 5,000 บาท เพื่อทำเป็นร้านค้า

⁹ พราว (นามสมมติ), อายุ 25 ปี เจ้าของร้านขายของชำ, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2562

พราว กล่าวว่าเหตุผลหลักที่ตนและครอบครัวเลือกทำธุรกิจค้าขาย เพราะตนเห็นว่าที่บ้านตนที่อำเภอไยอันนั้น ได้ปลูกพลูของประเทศพม่าส่งไปขายให้นางสาวที่เป็นแม่ค้าที่กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นร้านขายส่งสินค้าจากประเทศพม่าหรืออาจจะเรียกว่าเป็นศูนย์กระจายสินค้าพม่าขนาดใหญ่เลยก็ว่าได้อยู่แล้ว ตนเลยถือโอกาสรับสินค้านั้นมาขายที่หน้าโรงงาน เพราะจะได้ไม่เสียเที่ยวในการเดินทางกลับ ทั้งนี้สวนพลูที่ปลูกอยู่ที่อำเภอไยอันนั้นมีทั้งหมด 4 ไร่ โดยใช้พันธุ์ที่นางสาวของตนได้ซื้อมาให้ แต่จำไม่ได้ว่าซื้อมาจากจังหวัดใด และที่ตนตัดสินใจปลูกพลูนั้น เพราะที่ร้านค้าขายส่งที่กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นร้านของนางสาวนั้น พลูซึ่งเป็นสินค้าที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีความต้องการที่จะบริโภคนั้นขาดตลาด จึงได้จัดหาพันธุ์นำมาปลูกที่สวนของตน ทั้งนี้ชนิดของพลูที่ปลูกนั้นจะแตกต่างจากของประเทศไทย คือพลูไทยจะมีใบที่เขียวเข้มและมีรสชาติที่แรงกว่า ส่วนพลูของพม่าใบจะสีเขียวอ่อนๆ ค่อนข้างทางเหลืองและรสชาติจะไม่แรงเท่าพลูไทย

สำหรับธุรกิจร้านค้าของตนก็เริ่มทำมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 หรือประมาณ 2 ปี ได้แล้ว สินค้าที่ที่นำมาจำหน่ายในร้านค้าก็จะมี เช่น เครื่องปรุงต่างๆ ของกินของใช้ในครัวเรือน อาหารแห้งต่างๆ เครื่องดื่มชูกำลัง และมีสินค้าเฉพาะสำหรับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอีกด้วย ที่ตนเริ่มทำธุรกิจร้านค้าสำหรับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าโดยเฉพาะ เพราะมองว่าเป็นพื้นที่ใกล้โรงงานที่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามาอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก



(ซ้ายมือ) สวนพลูพม่าของพราว ที่อำเภอไยอัน



(ขวามือ) เครื่องปรุงรสเป็นสินค้าขายดีอย่างหนึ่ง



(ซ้ายมือ) ผ้าถุงนำเข้าจากประเทศพม่า



(ขวามือ) ขนมปังกรอบเป็นอีกสินค้าหนึ่งขายดี

พรราว ได้กล่าวถึงพฤติกรรมกรรมการบริโภคและซื้อสินค้าของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าไว้ว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าชอบมาซื้อสินค้า เครื่องปรุงต่างๆ เช่น ขมิ้น น้ำมัน ปลาร้า ใบพลู หมาก เป็นต้น สินค้าที่นำมาจำหน่ายรับมาจากร้านขายส่งของน้ำที่กรุงเทพฯ โดยจะมีการไปรับของที่ กรุงเทพฯ เพื่อมาขายให้กับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่อุบลราชธานี เดือนละ 1 ครั้ง ลักษณะพฤติกรรมของลูกค้าที่เป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าตนมองว่า มักชอบต่อราคาเก่ง และจะสื่อสารเป็นภาษาไทยในการต่อราคา โดยในการซื้อแต่ละครั้งขึ้นอยู่กับกำลังซื้อ “ปลายวิคลูกค้าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจะไม่ค่อยซื้อของเยอะ แต่พอมาต้นวิคจะมีการซื้อของเพื่อตุนไว้ (โดยมากจะเป็นอาหาร-ผู้วิจัย) หรือมีการไปเที่ยวห้างบิ๊กซี โลตัส กินเนื้อย่าง เป็นต้น”

พรราว ยังกล่าวต่อไปอีกว่า ร้านค้าของตนจะมีลูกค้าที่เป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ชอบมาซื้อของเป็นประจำและรู้จักคุ้นหน้ากันเป็นอย่างดี อีกทั้งจะมีลูกค้าประจำที่ชอบมาซื้อหมากพลูและนำไปขายต่อให้กับแรงงานชาวพม่าด้วยกัน และแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่สนิทสนมส่วนมากจะอยู่หอหลังร้านค้าของตน พวกเขาชอบนำมาอาหารต่างๆ มาให้ตนเป็นประจำ และเวลาที่ตนไปเที่ยวสถานที่ต่างๆ หรือกลับบ้านก็มักจะซื้อของติดไม้ติดมือมาฝากแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าทุกครั้ง เป็นการเอื้อเพื่อแบ่งปันกัน ส่วนในทัศนะของตนต่อแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามาอาศัยในชุมชนนั้นมีในส่วนข้อดีก็คือความซื่อสัตย์ เช่น เวลาที่ซื้อของแล้วทอนเงินเกินก็จะนำมาคืนทุกครั้ง ส่วนข้อเสีย นั่นคือ ภาษาการสื่อสารที่ไม่เข้าใจ และลักษณะนิสัยแต่ละคนก็แตกต่างกันไป

กรณีของพรราว ที่เป็นคนจากภายนอกชุมชน ซึ่งได้ปรับเปลี่ยนปรากฏการณ์การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าให้เป็นโอกาสในการดำเนินธุรกิจของตนนั้น สะท้อนภาพของการปรับตัวของชุมชนปลายทางที่มีแรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่ได้เป็นอย่างดี

4.4. การเกิดขึ้นของตลาดชุมชนข้างโรงงาน

การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านั้น ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของชุมชนอีกประการหนึ่งก็คือ ทำให้แผงค้าชั่วคราวเล็กๆ ริมหาดหลวงหมายเลข 226 บริเวณด้านหน้าโรงงานคือบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ขยายตัวจนเกิดเป็น “ตลาดชุมชน” ในที่สุด โดยอยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขใจ ซึ่งได้ย้ายจากบริเวณริมถนนด้านหน้าโรงงานมาเป็นบริเวณสองข้างทางบริเวณซอยข้างโรงงานที่มีความกว้างประมาณ 6 เมตรแทน โดยแผงค้าเกือบ 100 แผงจะตั้งเรียงรายสองข้างถนนที่ถูกบีบให้เหลือเพียงไม่เกิน 3 เมตร นับตั้งแต่ปากซอยที่ติดกับทางหลวงหมายเลข 226 ลงไปเส้นทางที่จะไปสู่บ้านดอกไม้วรรณยาวประมาณ 200 กว่าเมตร ฉะนั้นในช่วงที่เป็นวันทำงานคือวันจันทร์ถึงวันเสาร์ โดยเฉพาะในช่วงเช้ามืดก่อนเข้างาน ช่วงพักกลางวันและเย็นหลังเลิกงาน บริเวณนี้จะเต็มไปด้วยแรงงานทั้งชาวไทยและพม่านับพันๆ คนมาจับจ่ายซื้อของ จนทำให้รถยนต์ขนาดใหญ่ไม่อาจจะใช้เส้นทางสายนี้สัญจรได้เลย

การเกิดขึ้นของตลาดชุมชนข้างโรงงานนี้ สะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวทางด้านเศรษฐกิจของชุมชนที่อยู่ในละแวกใกล้เคียงกับ “ชุมชนข้ามถิ่นที่” ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าได้เป็นอย่างดีอีกประการหนึ่ง เพราะแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญกับระบบเศรษฐกิจของชุมชนในฐานะผู้บริโภค เนื่องจากแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เป็นลูกค้าที่สำคัญอีกกลุ่มหนึ่งของบรรดาแผงค้าต่างๆ ในตลาดชุมชนแห่งนี้ ซึ่งการที่แรงงานข้ามชาติเหล่านี้เป็นผู้บริโภคสินค้าในระบบเศรษฐกิจของชุมชน ย่อมก่อให้เกิดสภาพคล่องตัวของเศรษฐกิจในระดับชุมชน เกิดการหมุนเวียนของเงินตราในชุมชนอยู่ตลอดเวลา

เพื่อให้เห็นภาพของวิถีของตลาดชุมชนแห่งนี้ ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ระหว่างแม่ค้าชาวไทยกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในบริเวณนี้ ผู้วิจัยจะขอนำเสนอข้อมูลจากการสัมภาษณ์นางบัวเงิน (นามสมมติ) หญิงวัย 52 ปี เจ้าของแผงค้าในตลาด ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารภาษาพม่าได้หลายประโยคจนทำให้สนิทสนมกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจำนวนมากในโรงงานแห่งนี้¹⁰

นางบัวเงิน เป็นคนบ้านเสม็ด ตำบลสุขใจ อำเภอน้ำมูล จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งอยู่ห่างจากบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ประมาณ 6-7 กิโลเมตร ได้เล่าว่า เหตุผลหลักที่ตนและครอบครัวของตนเลือกมาเปิดแผงค้าก็เพราะตนได้ลาออกจากการเป็นพนักงานของโรงงานเพื่อตั้งใจจะมาเลี้ยงหลาน (ลูกของลูกสาว) แต่ไม่นานลูกสาวก็พาหลานไปอยู่กับแม่สามี จึงไม่รู้จะทำอะไรต่อดี จึงตัดสินใจมาเช่าแผงบริเวณข้างๆ โรงงานเพื่อขายเครื่องสำอางและกับข้าว โดยตนได้เริ่มทำธุรกิจแผงค้ามาได้ 4 ปีแล้ว ตั้งแต่ปี พ.ศ.2559 ตอนที่ตนเป็นพนักงานในโรงงานแผนกเย็บเสื้อผ้านั้นก็มีเฉพาะแรงงานไทย ส่วนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจะแยกไปอยู่อีก(อาคาร) โรงงานหนึ่งจะไม่ได้ทำงานร่วมกัน แต่ตนก็เคยไปช่วยงานที่อาคารของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ก็สังเกตเห็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าทำงานอย่างขยันขันแข็ง สมกับที่นายจ้างอยากให้มาทำงานและการทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าก็จะช่วยกันได้ดี สินค้าที่ตนนำมาจำหน่ายในแผงค้านั้น มีเครื่องสำอางทั่วไปของไทยและพม่า และแผงค้าขายกับข้าว สินค้าที่นำมาขายไม่ได้เน้นไปที่สินค้าพม่าโดยตรง เพราะตนเห็นว่าจะมีอับหรือแขกที่ชอบนำสินค้าพม่ามาขายอยู่ประจำ ตนเคยลงทุนขายสินค้าให้แก่লামชาวพม่าคนหนึ่ง มูลค่าประมาณ 10,000 กว่าบาท ต่อมาลามชาวพม่าคนดังกล่าวก็ได้ลาออกจากการงานแล้วไปทำงานที่กรุงเทพฯ ซึ่งตนเองก็ไม่ทราบว่าจะเกิดจากอะไร จากนั้นตนก็ไม่ได้นำสินค้าพม่ามาขายอีกเลย

¹⁰ นางบัวเงิน (นามสมมติ), อายุ 52 ปี, แม่ค้าในตลาดข้างโรงงานและอดีตลูกจ้างของโรงงาน, วันที่ 7 มิถุนายน 2562



(ซ้ายมือ) นางบัวเงิน อดีตคนงานของบริษัทที่
ลาออกและผันตัวเองมาเป็นแม่ค้า



(ขวามือ) แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าแวะซื้อผักหลัง
เลิกงานเพื่อนำไปประกอบอาหารที่หอพัก

นางบัวเงิน ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า แพงค่าของตนจะมีลูกค้าที่เป็นทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่แวะเวียนมาซื้อสินค้าตลอด สินค้าที่นำมาจำหน่ายถ้าเป็นสินค้าพม่าก็จะรับมาจากร้านค้าที่ขายสินค้าพม่าในชุมชนบ้านดอกไม้ ส่วนอาหารก็ซื้อจากตลาดวารินชำราบมาประกอบอาหาร แต่เดิมนั้นสินค้าพม่าหายากมาก จะมีล้งที่มีโอกาสเดินทางไปยังประเทศพม่าก็จะนำสินค้ามาขายให้แก่แรงงาน แต่ทุกวันนี้สินค้าพม่ามีเยอะมาก เพราะมีการจัดหาสินค้าเฉพาะมาขาย ทำให้หาซื้อได้ง่าย สำหรับพฤติกรรมลูกค้าที่เป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจะชอบต่อราคานั้น ตนมองว่าเป็นธรรมดาของลูกค้าทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า และอีกส่วนหนึ่งตนนั้นก็สื่อสารภาษาพม่าได้บ้างก็ทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าชอบมาซื้อและมาพูดคุยด้วย แพงค่าของตนเปิดตั้งแต่ 07.00 น – 16.00 น ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ ปกติในทุกวันจะมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่สนิทสนมกันสองคนจากที่ตนเคยวิ่งรถรับ-ส่งแรงงานพม่ามาก่อนมาช่วยขายของในช่วงเช้าเป็นประจำทุกวัน ซึ่งแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าทั้งสองคนสามารถสื่อสารภาษาไทยพอสมควร ลูกค้าที่เป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าบางคนชอบมาซื้อกับข้าวในตอนเช้าและมากินกาแฟก่อนเข้าไปทำงานทุกวัน โดยที่ตนจะพยายามสังเกตว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าคนใดชอบกินกาแฟแบบไหน พอเขามาซื้อก็จะได้จัดเตรียมไว้ให้เลยโดยไม่ต้องรอ ส่วนกับข้าวถ้ามี OT ก็จะเตรียมไว้ขายหน้าประตูโรงงานเลย แต่ถ้าวันไหนไม่มี OT ก็จะได้เตรียมไว้ ก็จะขายข้างโรงงานตามปกติ ส่วนค่าเช่าแพงค่านั้นจ่ายวันละ 20 บาท ปัจจุบันแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าบางส่วนก็กลับบ้านกันหรือไปทำงานที่กรุงเทพฯ เพราะ OT มีน้อย แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าบางคนที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้นั้นก็จะชอบไปรู้ไปเรียน บางคนมาอยู่แค่ 2 ปีก็สามารถสื่อสารได้แล้ว แต่บางคนมาอยู่ 4 ปีก็ยังสื่อสารไม่ได้ก็มี ทั้งนี้ก็อยู่กับการปรับตัวของแต่ละคน ก็เหมือนกับเจ้าของหอพักหรือเจ้าของร้านค้าที่พยายามสื่อสารเพื่อให้เข้าใจกับภาษาพม่า ส่วนตนนั้นชอบที่จะเรียนรู้อะไรใหม่ เลยสนใจที่จะเรียนรู้ภาษาพม่าสาเหตุที่ตนค่อนข้างสนิทสนมและรู้จักแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเป็นจำนวนมากนั้น เกิดจากเดิมที่ตนได้ติดต่อกับหัวหน้าคนงานในโรงงานว่า ตนมีความต้องการอยากจะวิ่งรถรับส่งแรงงานข้ามชาติ

สัญญาติพม่าเพื่อความสะดวกสบายของแรงงาน ตนจึงได้ขั้บรรับส่งคนคนงานตามที่ต้องการ ถือได้ว่าเป็นคนแรกที่เริ่มขั้บรรับส่งแรงงานข้ามชาติสัญญาติพม่า โดยค่าโดยสารวันละ 10 บาท ส่วนสายการบินรถแรกๆ ก็ขั้บรับทั่วเขตเลยไม่ว่าใกล้หรือไกล ตอนนั้นแรงงานข้ามชาติสัญญาติพม่ายังพักอาศัยในหอพักไม่กี่แห่ง แต่พอแรงงานไปพักอาศัยตามหอพักต่างๆ เจ้าของหอพักก็มักจะเป็นคนรับส่งเอง พอทำมาได้สักระยะหนึ่งตั้งแต่ปี พ.ศ.2556 ประมาณ 2 ปี ก็เลิกทำ ประกอบกับมีแขก¹¹ ที่ชอบเอาของมือสองมาขาย พอทราบว่ามีแรงงานข้ามชาติสัญญาติพม่าอาศัยอยู่ที่ใดก็จะมานำเสนอขายสินค้าต่างๆ ทั้งตู้เย็น รถจักรยาน และรถจักรยานยนต์ แรงงานข้ามชาติสัญญาติพม่าพอทำงานก็มีกำลังซื้อรถจักรยาน และรถจักรยานยนต์ไว้ใช้เอง แต่ปัจจุบันก็จะวิ่งแคว้นอาทิตย์เพื่อพาแรงงานไปซื้อของเดินห้าง หาหมอ เป็นต้น หรือถ้าวันไหนที่แรงงานข้ามชาติสัญญาติพม่าต้องการก็สามารถพาไปได้ เช่น ขนของก็วันละ 1,000 บาท หรือไปเที่ยวก็วันละ 150 บาท/ต่อคน แรงงานข้ามชาติสัญญาติพม่าที่ตนรู้จักส่วนใหญ่แล้วก็จะไปมาด้วยกัน เมื่อก่อนเวลาที่ตนพาแรงงานข้ามชาติสัญญาติพม่าไปซื้อของตามห้างต่างๆ ช่วงวันหยุดก็จะไปประมาณ 08.00 น.-17.00 น. แต่ช่วงขากลับก็ต้องรอแรงงานข้ามชาติสัญญาติพม่าให้ครบตามจำนวน บางครั้งต้องรอแรงงานเพียงคนเดียวเพื่อเดินทางกลับหอเป็นเวลานาน ก็ทำให้แรงงานที่มารอก่อนเกิดความเบื่อหน่ายและต่อมาก็จะแยกกลุ่ม และบางคนก็เดินทางมาหาเองก็มี

โดยส่วนตัวตนมองว่าแรงงานข้ามชาติสัญญาติพม่าที่มาทำงานประเทศไทยไม่ได้มาแย่งงานหรือทำให้คนไทยตกงาน อยู่ที่ว่าเขาตั้งใจมาทำงานเพื่อหาเงิน หากเราไม่เลือกงานก็มีงานมากมายที่รองรับคนไทย ในทัศนะของตนคิดว่าแรงงานข้ามชาติสัญญาติพม่าที่มาอาศัยในชุมชนนั้นก็เหมือนกับคนไทยที่มีทั้งคนดีและคนไม่ดี มีทั้งคนที่เคารพกฎระเบียบและไม่เคารพกฎระเบียบ แต่สำหรับตนที่

¹¹ ช่วงปี 2558 – 2559 ผู้วิจัยพบว่ามี “แขก” ชื่อ “อานาส” ซึ่งเป็นชาวอัฟกานิสถานที่เข้ามาอาศัยอยู่กับครอบครัวที่ชายแดนไทย-พม่าที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ตั้งแต่เด็กๆ จนสามารถพูดได้ทั้งภาษาพม่าและภาษาไทย และทำหน้าที่เป็นพ่อค้าคนกลางในการจัดส่งสินค้าจากพม่าไปให้กับร้านค้าต่างๆ ได้เข้ามาทำหน้าที่เป็นพ่อค้าเร่ใน “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญญาติพม่า” แห่งนี้ โดยการขั้บรตระเวนไปตามหอพักต่างๆ ที่มีแรงงานข้ามชาติสัญญาติพม่าอาศัยอยู่ โดยใช้รถจักรยานยนต์พ่วงข้างบรรทุกสินค้าโดยเฉพาะพวกอาหารแห้ง เช่น ปลาแห้ง เครื่องปรุง ไข่ไก่ รวมทั้งขนมต่างๆ เป็นต้น มาขาย นอกจากนี้ ในช่วงนั้นโรงงานยังไม่มีล่ามพม่าประจำโรงงาน ทำให้การติดต่อสื่อสารของแรงงานข้ามชาติสัญญาติพม่ากับคนไทยค่อนข้างลำบาก ฉะนั้นหลายครั้งที่ข้ามชาติสัญญาติพม่าเจ็บป่วยเล็กๆ น้อยๆ ก็มักจะฝากให้ “อานาส” ซื้อมาให้แทนการไปพบแพทย์ที่โรงพยาบาลแม้ว่าตนจะมีบัตรประกันสุขภาพก็ตาม

และช่วงไล่เลี่ยกันนั่นเอง ก็เริ่มมี “แขก” ที่พูดไทยได้มาจากแม่สอดมาทำหน้าที่เป็น “พ่อค้าคนกลาง” ในการจัดซื้อรถจักรยาน รถจักรยานยนต์ รวมทั้งเครื่องใช้ไฟฟ้าอื่นเข้ามาใน “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญญาติพม่า” ทำให้ในแรงงานข้ามชาติสัญญาติพม่าจำนวนไม่น้อยเริ่มหันมาซื้อสินค้าดังกล่าวผ่านทาง “พ่อค้าคนกลางแขก” เหล่านี้

พบเจอและรู้จักกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าก็ยังไม่เคยเจอคนที่ไม่ดี เมื่อครั้งที่ตนวิ่งรถรับส่งแรงงาน ก็จะมีชาวบ้านคอยเตือนเรื่องความปลอดภัยเสมอ เพราะว่าเห็นในข่าวตามโทรทัศน์ที่ไม่ดีนักเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า แต่ตนมองว่าถ้าเราทำแต่สิ่งดีๆ กับคนอื่น มันจะส่งผลให้ตนเจอแต่คนดีๆ ครั้งหนึ่งตนเคยจะเดินทางไปเที่ยวที่เมียวดีกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ซึ่งเป็นคนไทยคนเดียวในกลุ่มแต่ก็ข้ามไปไม่ได้เพราะตนไม่มีวีซ่า ที่ตนไปด้วยนั้นเพราะมองว่าเขาจริงใจกับเรา และตนก็ได้เดินทางกลับบ้านเพียงคนเดียวกับรถตู้ที่มีผู้โดยสารเพียงคนเดียว รถตู้ที่วันนี้ก็พาตนไปเที่ยวตามสถานที่ต่างๆ พาไปซื้อของ ตนจึงนึกคิดว่าสิ่งที่ตนเคยช่วยเหลือคนอื่นๆ อย่างจริงใจมันทำให้ตนพบเจอแต่คนที่ดี ไม่หลอกหลวง เวลาที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเดินทางกลับบ้านที่ประเทศพม่าก็จะชอบซื้อเสื้อผ้า ผ้านุ่ง ผ้าโสร่ง ที่ประเทศพม่ามาฝากเป็นประจำ หรือเมื่อเราไปเที่ยวต่างจังหวัดเราก็จะชอบซื้อมาฝากเขาเป็นประจำ เวลาที่มีเทศกาลสำคัญ เช่น วันเกิด งานแต่งงาน แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าก็จะเชิญตนไปบ่อยๆ หรือที่บ้านตนมีงานบุญต่างๆ เช่น ในปีแรกประมาณปี 2556 ที่หมู่บ้านของตนจัดงานกฐินสามัคคี ก็ได้ชวนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าไปร่วมทำบุญด้วย แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าได้ถวายสังฆทานด้วยปัจจัยที่มากพอสมควร ทำให้เห็นถึงแรงศรัทธาต่อศาสนาของชาวพม่า ต่อมาก็ได้ไปวัดบ้านดอไม้



(ซ้ายมือ) หนังสือเรียนภาษาพม่าของนางบัวเงิน ที่ทำให้เธอสามารถเรียนรู้ภาษาพม่าในการสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า



(ขวามือ) สภาพของ “ตลาดชุมชน” ข้างโรงงาน ที่ใช้ถนนเป็นที่ตั้งของตลาด ซึ่งจะเปิดบริการวันจันทร์ถึงวันเสาร์ตั้งแต่เช้าจนถึงหลังเวลาเลิกงานของแรงงาน

นอกจากนี้ตนยังมองว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเป็นคนที่ซื่อสัตย์มาก ยกตัวอย่างเช่น เวลาที่ตนทอนเงินเกินแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าก็จะชอบเอามาคืนประจำ ต่างกับคนไทยบางคนทีเวลาทอนเงินเกินก็จะไม่นำมาคืน และเวลาที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเดือดร้อนตนก็ช่วยอย่างไม่ลังเล เพราะตนมองว่ายามที่เขาเดือดร้อนเรามากก็ช่วยเขา เวลาที่เราเดือดร้อนเขาก็ช่วยเรา บางครั้งเคยให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ายืมเงิน เขาก็จะนำมาคืนตลอดไม่คิดที่จะไม่จ่ายคืน อาจจะผ่อนจ่ายหรือบางครั้งก็จ่ายครั้งเดียวตอนที่เงินเดือนออก แล้วเวลาที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามาช่วยขายของตนก็จะเลี้ยงข้าวเลี้ยงน้ำเป็นการตอบแทนน้ำใจ หรือเวลาที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเจ็บไข้ได้

ป่วยเราก็ช่วยเหลือเขาไปเยี่ยมบ้าง หรือพาไปหาหมอบ้าง โดยไม่ได้คิดค่าใช้จ่ายใดๆ เพราะเขามาขอความช่วยเหลือจากตน ตนก็ช่วยได้เท่าที่ช่วย บางครั้งวันหยุดก็จะพาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าไปเที่ยวที่บ้าน ไปกินข้าวบ้างเพื่อสร้างสายสัมพันธ์ร่วมกันและมองว่าเขาก็เป็นพี่น้องกับเรา การปรับตัวในการที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาอาศัยในชุมชนจะไม่ได้ปรับตัวอะไรมาก นอกจากเรื่องการสื่อสารในช่วงแรก หรือเวลาที่มีปัญหาตนก็จะช่วยพูดคุย เช่น ความสะอาดรอบๆ หอพักที่ต้องคอยเตือนเพื่อให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ารักษาความสะอาด การสื่อสารภาษาพม่าในช่วงแรกนั้นก็เริ่มจากคำง่ายๆ ที่ใช้ทั่วไป เช่น *มิงกาลาบว* แปลว่า สวัสดี *เจซุตินบาเด* แปลว่า ขอขอบคุณ ครั้งแรกนั้นมีล่ามที่รู้จักกันได้ปรีนเอกสารเกี่ยวกับภาษาพม่ามาให้อ่านด้วยตอนที่ตนยังวิ่งรถรับส่ง และต่อมามันก็เรียนรู้มากเรื่อยๆ ส่วนคำใดที่ตนไม่เข้าใจตนก็จะจดใส่สมุดไว้เพื่อไปหาคำแปลและเก็บไว้ใช้ในโอกาสต่างๆ เป็นการเรียนรู้ภาษาไปด้วย และจะมีหนังสือเกี่ยวกับคำศัพท์ภาษาพม่าไว้เพื่อศึกษาคำศัพท์อื่นๆ ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน เลยทำให้ตนสามารถสื่อสารได้ระดับหนึ่งเพื่อให้เข้าใจกันระหว่างตนและแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามากขึ้น เพราะการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันระหว่างคนไทยและแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านั้นทำให้เกิดปัญหาต่างๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับภาษาไทยอย่างจริงจัง เพราะจะทำให้ไม่เกิดปัญหาในการสื่อสาร

4.5. การเกิดขึ้นของธุรกิจรถรับจ้าง

เนื่องจากแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าทุกคนไม่มีใครมีรถยนต์ จะมีก็แต่รถจักรยานยนต์และรถจักรยาน แต่ส่วนใหญ่จะไม่มียานพาหนะของตนเอง ทั้งนี้ก็เป็นสิ่งที่เข้าใจได้ไม่ยาก เพราะพวกเขาตระหนักดีว่าพวกเขาเป็นเพียง “แรงงานชั่วคราว” การที่จะครอบครองทรัพย์สินขนาดใหญ่อย่างรถยนต์นั้นย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก อีกทั้งก็ไม่คุ้มค่าและเป็นการสิ้นเปลืองเปล่าๆ

อย่างไรก็ตาม แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ก็จะมีเหตุที่จะต้องใช้บริการรถยนต์เป็นพาหนะในการเดินทางอยู่เรื่อยๆ ไม่ว่าจะเป็นการไปตลาดสด หรือการไปจ่ายซื้อของในห้างสรรพสินค้าที่อยู่ไกลจากที่พัก เช่นในตัวเมืองอุบลราชธานี การไปรักษาพยาบาลที่คลินิกหรือโรงพยาบาล การไปท่องเที่ยวพักผ่อนในวันหยุด โดยเฉพาะแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เช่น น้ำตก เขื่อนกักเก็บน้ำ (ล่องแพหรือไปเล่นน้ำ) ฯลฯ หรือการไปไหว้พระทำบุญตามวัดต่างๆ ทั้งในจังหวัดอุบลราชธานีและจังหวัดใกล้เคียง เช่น ศรีสะเกษ มุกดาหาร เป็นต้น ฉะนั้นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านั้นก็จะใช้วิธีการเหมารถของคนในชุมชน ซึ่งส่วนใหญ่ก็มักจะเป็นคนที่แรงงานข้ามชาติเหล่านั้นคุ้นเคย เช่น เจ้าของหอพัก เจ้าของร้านค้า หรือญาติพี่น้องของเพื่อนแรงงานชาวไทยที่พวกเขาคุ้นเคย เป็นต้น โดยส่วนใหญ่แล้วพบว่าในแต่ละเดือนจะมีการจ้างเหมารถรับจ้างประมาณ 1-2 ครั้ง¹² และมักจะเป็นรถกระบะหรือรถสองแถว ทั้งนี้อัตราค่าจ้างเหมาก็ขึ้นอยู่กับระยะทาง ช่วงเวลาหรือจำนวนคน เช่น หากจ้างเหมาไปต่างจังหวัดก็จะตกวันละ 1,500 – 1,800 บาท/คัน ถ้าภายในจังหวัดก็จะคิดต่อหัวคือคนละ

¹² นายพงษ์ (นามสมมติ), เจ้าของบ้านเช่าและรถรับจ้าง, สัมภาษณ์, 17 มีนาคม 2562

100 บาท หรือบางทีอาจจะเป็นการจ้างเหมาชั่วโมงครึ่งชั่วคราวในระยะทางใกล้ๆ ก็อาจจะตกอยู่ระหว่าง 300 – 800 บาท/ครึ่ง

จากการเก็บข้อมูลภาคสนาม พบว่าในกรณีที่หอพักที่แรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่นั้นค่อนข้างไกลจากโรงงานเกินกว่าที่แรงงานเหล่านั้นจะเดินทางด้วยเท้า หรือแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นไม่มียานพาหนะที่ใช้ในการเดินทาง เจ้าของรถหลายคนที่เป็นเจ้าของหอพักหรือเครือญาติกับเจ้าของหอพักที่แรงงานข้ามชาติเหล่านั้นพักอาศัยอยู่ ก็จะให้บริการรับ-ส่งแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นด้วย โดยเก็บค่าบริการครึ่งละ 10 บาท หรือ 20 บาท/วัน (ไปส่ง-รับกลับ) ซึ่งนับเป็นกลยุทธ์ที่น่าสนใจประการหนึ่ง ที่ช่วยดึงดูดใจให้แรงงานข้ามชาติที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเหล่านั้นไม่ย้ายไปที่อื่น



รถบริการรับ-ส่งแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าของนายพงษ์ (เจ้าของบ้านเช่าและรถรับจ้าง) ที่จอดรอแรงงานพม่าบริเวณตรงข้ามโรงงาน ซึ่งแรงงานจะต้องข้ามถนนเพื่อมาขึ้นรถที่จอดรออยู่ โดยปกติแล้วแรงงานเหล่านั้นจะแวะซื้ออาหารสดสำหรับนำไปประกอบอาหารที่หอพักหรือบางคนก็อาจจะซื้ออาหารสำเร็จรูปไปรับประทาน

สรุปท้ายบท

ภายหลังจากที่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาอาศัยอยู่ในชุมชนรอบๆ บริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด อย่างน้อย 5 ชุมชน จนก่อให้เกิดเป็น “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวแบบเปิดที่ยืดหยุ่น” นั้น ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของชุมชนปลายทางอยู่หลายประการ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวด้านเศรษฐกิจ จะเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นหลังจากที่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาอาศัยอยู่ในชุมชนรอบๆ บริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ที่ค่อนข้างชัดเจนที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านสังคมและวัฒนธรรม เพราะได้ก่อให้เกิดเป็นพื้นที่ของการบริโภค ซึ่งเป็นรูปธรรมที่สามารถพบเห็นและทำความเข้าใจได้ผ่านการเกิดขึ้นของธุรกิจที่หลากหลาย อาทิ ธุรกิจหอพักหรือห้องเช่า การเกิดขึ้นของตลาดชุมชนข้างโรงงาน การเกิดขึ้นและขยายตัวของธุรกิจร้านค้าปลีกในชุมชน รวมทั้งธุรกิจการประกอบการรับจ้าง เป็นต้น

ในส่วนของการเกิดขึ้นและขยายตัวของธุรกิจหอพัก/บ้านเช่า นั้น กล่าวได้ว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าสัมพันธ์โดยตรงกับการเกิดขึ้นของธุรกิจหอพัก/บ้านเช่าของพื้นที่ปลายทาง เพราะปัจจุบันแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าพักอาศัยอยู่ตามหอพักและห้องเช่าต่างๆ มากกว่า 20 แห่ง ที่กระจายตัวอยู่ในชุมชนรอบๆ ที่ตั้งของบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด ที่แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ทำงานอยู่ ซึ่งหอพัก/บ้านเช่าเหล่านี้มีทั้งที่เคยมีอยู่เดิมและสร้างขึ้นใหม่เพื่อรองรับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า โดยเฉพาะ รวมทั้งการต่อเติมหรือดัดแปลงบ้านเรือนให้เป็นห้องพักหรือห้องเช่า การเกิดขึ้นของอาคารที่พักอาศัยประเภทบ้านเช่า/หอพักในชุมชนดังกล่าว ก็นำไปสู่การขยายตัวของชุมชนด้วย

ขณะที่การเกิดขึ้นและขยายตัวของร้านค้าปลีกหรือร้านขายของชำในชุมชน ก็เป็นการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของชุมชนปลายทางอีกรูปแบบหนึ่งที่ได้ค่อนข้างชัดเจน ทั้งนี้ผู้ประกอบการก็มีทั้งคนในชุมชนและคนนอกชุมชน และร้านค้าบางร้านก็เน้นจำหน่ายสินค้าที่เป็นความต้องการของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าโดยตรง เช่น ในกรณีของ แพรว (นามสมมติ) เจ้าของหอพักและร้านค้าในบ้านดอกไม้ ที่รับสินค้าของประเทศพม่า(เมียนมา)จากกรุงเทพมหานคร และมหาชัย (จังหวัดสมุทรสาคร) มาจำหน่าย หรือกรณี พราว (นามสมมติ) แม่ค้าจากต่างอำเภอที่มาเช่าบ้านในหมู่บ้านดอกไม้มาทำเป็นร้านค้า ที่เน้นขายสินค้าเฉพาะสำหรับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า รวมทั้งลงทุนปลูกพริกที่บ้านของตนเพื่อนำมาจำหน่ายที่ร้าน ซึ่งเป็นสินค้าที่เป็นที่ต้องการของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า โดยเฉพาะแรงงานผู้ชายอย่างมาก

การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของชุมชนอีกประการหนึ่งก็คือ การเกิดขึ้นของตลาดชุมชนข้างโรงงาน จากแผงค้าชั่วคราวเล็กๆ ขยายตัวจนเกิดเป็น “ตลาดชุมชน” ในที่สุด และเป็นตลาดที่เปิดรองรับแรงงานของโรงงานโดยเฉพาะทั้งแรงงานชาวไทยและชาวพม่า และเป็นที่น่าสนใจว่า “ตลาดชุมชน” แห่งนี้ ได้ก่อให้เกิดการปรับตัวใน “ระดับปัจเจกบุคคล” ของแม่ค้าบางคนเพื่อสอดคล้องกับกลุ่มลูกค้าที่เป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเป็นการเฉพาะด้วย ดังในกรณีของ นางบัวเงิน (นาม

สมมติ) อดีตคนงานของโรงงานที่ผันตัวเองมาเป็นแม่ค้าในตลาดแห่งนี้ ที่สามารถฝึกฝนตนเองจนสามารถสื่อสารภาษาพม่าได้หลายประโยค จนทำให้สนิทสนมกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจำนวนมากในโรงงานแห่งนี้ ทำให้แรงงานข้ามชาติเหล่านี้กลายเป็นลูกค้าหลักของเธอ การเกิดขึ้นของตลาดชุมชนข้างโรงงานนี้ สะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวทางด้านเศรษฐกิจของชุมชนที่อยู่ในละแวกใกล้เคียงกับ “ชุมชนข้ามถิ่นที่” ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าได้เป็นอย่างดีอีกประการหนึ่ง เพราะแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญกับระบบเศรษฐกิจของชุมชนในฐานะผู้บริโภค เนื่องจากแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เป็นลูกค้าที่สำคัญอีกกลุ่มหนึ่งของบรรดาแผงค้าต่างๆ ในตลาดชุมชนแห่งนี้ ซึ่งการที่แรงงานข้ามชาติเหล่านี้เป็นผู้บริโภคสินค้าในระบบเศรษฐกิจของชุมชน ย่อมก่อให้เกิดสภาพคล่องตัวของเศรษฐกิจในระดับชุมชน เกิดการหมุนเวียนของเงินตราในชุมชนอยู่ตลอดเวลา

การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของชุมชนประการสุดท้ายที่เห็นได้ชัดก็คือ การเกิดขึ้นของธุรกิจรถรับจ้าง เนื่องจากแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ก็จะมีเหตุที่จะต้องใช้บริการรถยนต์เป็นพาหนะในการเดินทางอยู่เนืองๆ ไม่ว่าจะเป็นการไปตลาดสด หรือการไปจ่ายซื้อของในห้างสรรพสินค้าที่อยู่ไกลจากที่พัก เช่นในตัวเมืองอุบลราชธานี การไปรักษาพยาบาลที่คลินิกหรือโรงพยาบาล การไปท่องเที่ยวพักผ่อนในวันหยุด โดยเฉพาะแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เช่น น้ำตก เขื่อนกักเก็บน้ำ (ล่องแพหรือไปเล่นน้ำ) ฯลฯ หรือการไปไหว้พระทำบุญตามวัดต่างๆ ทั้งในจังหวัดอุบลราชธานีและจังหวัดใกล้เคียง เช่น ศรีสะเกษ มุกดาหาร เป็นต้น ฉะนั้นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านั้นก็จะใช้วิธีการหารถของคนในชุมชน ซึ่งส่วนใหญ่ก็มักจะเป็นคนที่แรงงานข้ามชาติเหล่านั้นคุ้นเคย เช่น เจ้าของหอพัก เจ้าของร้านค้า หรือญาติพี่น้องของเพื่อนแรงงานชาวไทยที่พวกเขาคุ้นเคย เป็นต้น

ดังนั้นจากที่ได้นำเสนอไปข้างต้นนั้น สะท้อนให้เห็นว่า ปรากฏการณ์การเกิดขึ้นของ “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า” ในบริเวณชุมชนรอบๆ บริษัทที่แรงงานเหล่านี้ทำงานอยู่นั้น ได้ก่อให้เกิด “พื้นที่แห่งความหวัง” (space of hope) สำหรับผู้คนในชุมชนปลายทางจำนวนหนึ่งด้วย เพราะการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ได้ทำให้ผู้คนทั้งในและนอกชุมชนจำนวนหนึ่งต่างมี “ความหวัง” ว่า พวกเขาจะสามารถใช้เป็น “โอกาส” ในการสร้างฐานะทางเศรษฐกิจขึ้นมาได้นั่นเอง

บทที่ 5

รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน และแรงงาน: ทักษะและมุมมองต่อแนวทางการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ MOU ณ ชุมชนปลายทาง

การวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการดำเนินการเพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติดำเนินการตามกรอบ MOU ของหน่วยงานภาครัฐของไทยในพื้นที่ และบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ “ชุมชน” กับ “แรงงานข้ามชาติ” อยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการจัดเวทีระดมความคิดโดยเชิญผู้แทนชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่เข้าร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึกเพิ่มเติมผู้ให้ข้อมูลหลักที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) การวิเคราะห์ และสังเคราะห์เนื้อหาจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ (ต่างด้าว) ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นนี้มีดังต่อไปนี้

5.1. รัฐไทยกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ

จรัมพร โห้ลายอง และสุริย์พร พันพิง (2559) กล่าวว่า ก่อนปี พ.ศ. 2535 นั้น การย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านมายังประเทศไทยส่วนใหญ่มักเป็นรูปแบบการย้ายถิ่นแบบไม่ปกติ (irregular migration) แรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามามักไม่มีเอกสารการเดินทางเข้าประเทศที่ถูกต้อง แรงงานต่างด้าวบางส่วนเลือกที่จะลักลอบเข้าประเทศโดยไม่ผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวเหล่านั้นกลายเป็นผู้ย้ายถิ่นมายังประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย (illegal migration) ซึ่งการย้ายถิ่นแบบไม่ปกตินี้สร้างความหนักใจให้กับภาครัฐในการบริหารจัดการคุ้มครองและให้สวัสดิการแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ ซึ่งตั้งแต่ พ.ศ. 2535 เป็นต้นมา รัฐบาลได้เริ่มผ่อนผันอนุญาตให้จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ย้ายถิ่นไม่ปกติ นับเป็นการผ่อนปรนให้แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าประเทศมาแล้วสามารถทำงานในประเทศไทยได้ชั่วคราว โดยนายจ้างจะต้องนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัว ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน และชำระค่าธรรมเนียมต่าง ๆ โดยรอบการผ่อนผันจะเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีที่จะเปิดอนุญาตให้จดทะเบียนได้เป็นครั้ง ๆ ไป

การจดทะเบียนแรงงานเป็นเพียงการแก้ปัญหาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวแบบเฉพาะหน้า ไม่สามารถแก้ปัญหาการย้ายถิ่นแบบไม่ปกติในระยะยาวได้ และการเปิดจดทะเบียนแรงงานที่ผ่านมาต้องเผชิญกับข้อจำกัดในทางปฏิบัติในหลาย ๆ ด้าน รัฐบาลไทยจึงได้นำการพิสูจน์สัญชาติเข้ามาใช้ปรับสถานะแรงงานต่างด้าวที่ย้ายถิ่นแบบไม่ปกติให้กลายเป็นแรงงานต่างด้าวที่มีเอกสารการเข้าเมืองตามกฎหมาย ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยได้หยุดใช้มาตรการการจดทะเบียนแรงงานในการผ่อนผันอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่ย้ายถิ่นไม่ปกติสามารถทำงานในประเทศไทยได้ คงเหลือเพียงมาตรการการพิสูจน์สัญชาติที่ยังดำเนินการอยู่ และมีแนวโน้มจะสิ้นสุดลงในอนาคตอันใกล้

สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตให้สามารถทำงานในประเทศไทยได้ แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้จะสามารถอยู่อาศัยและทำงานได้ตามระยะเวลาชั่วคราวที่ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงาน ซึ่งแรงงานเหล่านี้อาจเป็นบุคคลที่เข้าเมืองถูกหรือผิดกฎหมาย แต่ได้รับการผ่อนผันโดยการจดทะเบียนแรงงาน และได้รับใบอนุญาตทำงาน และบุคคลต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยโดยไม่ได้รับใบอนุญาตให้ทำงานจัดเป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย (illegal workers) และถ้าแรงงานนั้นเป็นบุคคลเข้าเมืองผิดกฎหมาย หรืออาศัยเกินระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต ในทางปฏิบัติแรงงานเหล่านี้จะต้องถูกส่งตัวกลับประเทศต้นทางหากถูกตรวจพบ

คนงานต่างด้าวจะทำงานในประเทศไทยได้เมื่อได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยที่คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย และการทำงาน หมายถึง งานที่ใช้กำลังกาย หรือความรู้ ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ประเทศไทยจะออกใบอนุญาตทำงานสำหรับคนต่างด้าว ทั้งที่เข้าเมืองถูกกฎหมายและเข้าเมืองผิดกฎหมาย ตามมาตรา 9, 11, 12, 13 และมาตรา 14 ดังนี้

ผู้รับใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 9 หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง จำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะสูง หรือเป็นแรงงานถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยิ่งหาคนไทยที่มีความสามารถหรือมีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นการเข้ามาทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือกิจการของคู่สมรสหรือกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น ซึ่งต้องมีระยะเวลาการว่าจ้างที่แน่นอน และคนต่างด้าวต้องถือหนังสือเดินทางประเภท Non-Immigrant

2) ประเภทเข้ามาทำงานอันจำเป็นเร่งด่วน หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานที่ต้องดำเนินการโดยทันทีทันใด หากไม่เร่งดำเนินการอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อการดำเนินกิจการ หรือส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยไม่มีแผนการดำเนินการล่วงหน้ามาก่อน และต้องเข้ามาทำงานนั้นในระยะเวลาไม่เกิน 15 วัน

3) ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ข้อ 10 ที่อนุญาตให้คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ได้รับใบอนุญาตทำงานตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่

4) ประเภทข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานกับประเทศคู่ภาคี ได้แก่

พิจูจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการจัดระบบตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ว่าด้วยการปรับสภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย เปิดโอกาสให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัวเพื่อจัดส่งรายชื่อให้ประเทศต้นทางพิจูจน์ และรับรองสถานะ เพื่อปรับเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยแรงงานที่ผ่านการพิจูจน์สัญชาติแล้วจะได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity) โดยมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้แรงงานที่อยู่ระหว่างรอการพิจูจน์สัญชาตินั้นอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว และให้ทำงานได้ 2 ตำแหน่ง คือ งานคนรับใช้ในบ้าน และกรรมกรใน 24 ประเภทกิจการ

แรงงานนำเข้า หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (MOU) ปัจจุบันทำข้อตกลงกับประเทศ 3 ประเทศ คือ ลาว กัมพูชา และพม่า

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 11 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งยังไม่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรซึ่งนายจ้างยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทน โดยเข้ามาทำงานที่มีทักษะและตำแหน่งค่อนข้างสูงหรืองานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นผู้ที่มีความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถหรือมีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรแล้ว ต้องดำเนินการยื่นขอใบอนุญาตทำงานภายใน 30 วัน

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายพิเศษ ได้แก่ กฎหมายด้วยการส่งเสริมการลงทุน และกฎหมายอื่น ๆ ที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างชาติในลักษณะเดียวกัน เช่น พระราชบัญญัติปิโตรเลียม พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรม

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 13 (1) และ (2) หมายถึง คนต่างด้าว ต่อไปนี้

คนต่างด้าวถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ และได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 14 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือ

เดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับใบอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้เฉพาะการทำงานภายในท้องที่ที่อยู่ติดกับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว

เมื่อสิ้น พ.ศ. 2555 ประเทศไทยมีจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานคงเหลือในประเทศไทยจำนวน 1,133,851 คน จำแนกเป็นกลุ่มเข้าเมืองตามกฎหมายจำนวน 940,531 หรือร้อยละ 83 และเป็นกลุ่มคนเข้าเมืองผิดกฎหมายอีก 193,320 หรือร้อยละ 17 ของคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานทั้งหมด กระจายอยู่ในภาคกลางมากที่สุด รองลงมาคือ ภาคใต้ จังหวัดปริมณฑล ภาคเหนือ กรุงเทพมหานคร และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกรุงเทพฯ รองรับคนต่างด้าวทำงานตามกฎหมายประเภททั่วไปมากที่สุด คือมากกว่าครึ่งหนึ่งของคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานทั้งหมด ในขณะที่ภาคใต้มีแรงงานจาก 3 ประเทศคือ กัมพูชา พม่า และลาว ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและได้รับใบอนุญาตทำงานอยู่มากที่สุด และภาคกลางเป็นภาคที่มีแรงงานที่เข้ามาทำงานตามบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวกับประเทศคู่ภาคี 3 ประเทศ คือ กัมพูชา พม่า และลาว มากที่สุด ในขณะเดียวกันก็มีแรงงานเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับใบอนุญาตทำงานมากที่สุดเช่นกัน ทั้งนี้เป็นภาพที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปที่แรงงานที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน ส่วนมากกระจุกตัวในจังหวัดหรือภาคที่มีระดับการพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรมในระดับสูงกว่าพื้นที่อื่น ๆ ในประเทศ (เรื่องเดียวกัน: 139-142)

ฉะนั้น หากพิจารณาถึงพัฒนาการของนโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยนับแต่ปี พ.ศ. 2533 เป็นต้นมานั้น จะพบว่า ประเทศไทยได้มุ่งการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติไปที่การให้แรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้ามาทำงานผิดกฎหมายได้ปรากฏตัวขึ้นมาอยู่ในระบบการจดทะเบียนของกระทรวงมหาดไทย และระบบใบอนุญาตทำงานของกระทรวงแรงงานเป็นหลัก นโยบายและการบริหารจัดการช่วงแรกจึงมีลักษณะเป็นการพยายามเปิดให้มีการขึ้นทะเบียนครั้งแรกแล้วครั้งเล่า ต่อมาจึงปรับเปลี่ยนสถานะแรงงานเหล่านี้ให้เป็นคนเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยเชิญเจ้าหน้าที่ของประเทศต้นทางทั้ง 3 สัญชาติคือเมียนมา (พม่า) ลาว และกัมพูชา มาพิสูจน์สัญชาติคนของตน หากรับรองสัญชาติแล้วก็ให้ออกหนังสือเดินทางเพื่อประเทศไทยจะได้ออกวีซ่าอนุญาตทำงานให้ และได้รับสิทธิการอนุญาตให้ทำงานได้ 2 ปี โดยสามารถต่ออายุได้อีก 1 ครั้ง รวมเป็น 4 ปี แล้วจึงเดินทางกลับประเทศต้นทางไปก่อน 3 ปี จึงจะมีสิทธิ์เดินทางกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยใหม่ โดยการยื่นหนังสือเดินทางและมีวีซ่าอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายภายใต้บันทึกข้อตกลงความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งสามประเทศในลักษณะข้อตกลงแบบทวิภาคี (MOU) ดังนั้น ที่ผ่านมา รัฐบาลจึงมุ่งสร้างกลไกดังกล่าวข้างต้น ด้วยหวังว่าเมื่อช่องว่างที่วางไว้สำเร็จ จะช่วยลดการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายไปเองโดยอัตโนมัติ โดยรัฐบาลไม่ต้องเสียเวลาและทรัพยากรไปสกัดกั้น ปรามปราม และส่งกลับแรงงาน

ข้ามชาติผิดกฎหมาย ซึ่งกระบวนการเหล่านี้มีความยุ่งยากในการปฏิบัติ เพราะพรมแดนไทยกับประเทศเพื่อนบ้านมีความยาวมาก (กิริยา 2557: 35)

นโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยข้างต้นนั้น สอดคล้องกับงานศึกษาของ จรัมพร ให้อยอง และสุริย์พร พันพิ่ง (2559: 144) ที่พบว่า

เมื่อพิจารณานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาตให้แรงงานจากต่างประเทศเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น พบว่ามีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มทักษะฝีมือเท่านั้นที่ดูเหมือนจะเป็นนโยบายระยะยาวเนื่องจากไม่ได้มีการปรับเปลี่ยนเงื่อนไขการจัดการมากนัก ในขณะที่มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีพื้นที่ชายแดนติดกับประเทศไทยโดยเฉพาะจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ได้เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยไม่มีเอกสารการเดินทางและไม่ได้รับใบอนุญาตการทำงานได้กลับกลายเป็นกำลังการผลิตที่สำคัญช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยให้เติบโตมาเป็นเวลามากกว่า 2 ศตวรรษ และด้วยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงบริบทของการพัฒนา การเมือง การปกครองในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งคาดว่าจะอาจมีผลให้การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยถูกชะลอตัวลง หากรัฐบาลไทยยังไม่มี ความชัดเจนในการวางรูปแบบการบริหารจัดการและคุ้มครองแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ในระยะยาว

ที่ผ่านมารัฐบาลไทยบริหารจัดการแรงงานระยะสั้นเท่านั้น ด้วยได้ "ผ่อนผัน" ให้แรงงานเหล่านี้ทำงานได้ชั่วคราว ตามประกาศของมติคณะรัฐมนตรี ภายใต้อำนาจตามมาตรา 17 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ซึ่งมติคณะรัฐมนตรีจะประกาศการผ่อนผันเป็นครั้ง ๆ ไป ด้วยการเปิดให้จดทะเบียนแรงงานหรือคือการ "ผ่อนผัน" ให้แรงงานเข้าเมืองผิดกฎหมายได้รับใบอนุญาตทำงานอย่างถูกกฎหมายชั่วคราว อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยได้พยายามที่จะบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติโดยทักษะให้เหมาะสมกับสถานการณ์แรงงานในแต่ละช่วงเวลา ด้วยการเพิ่มวิธีการนำเข้าแรงงานถูกกฎหมายภายใต้การทำบันทึกความเข้าใจ (Memorandums of Understanding - MOU) กับประเทศลาว กัมพูชา และพม่า รวมทั้งการเปิดให้มีการพิสูจน์สัญชาติสำหรับแรงงานจาก 3 ประเทศดังกล่าวที่เข้าเมืองไม่ถูกกฎหมาย คู่ขนานไปกับการผ่อนผันแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย

จากข้อมูลข้างต้น เมื่อพิจารณาถึงพัฒนาการของนโยบายและการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในประเทศไทยนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 จนถึงปัจจุบันแล้ว ก็พอจำแนกออกเป็น 3 ระยะด้วยกันคือ

ระยะที่ 1 นโยบายการขึ้นทะเบียนเพื่อผ่อนผันให้แรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายอยู่ในประเทศไทยได้ชั่วคราวแบบปีต่อปี ระหว่างรอการส่งกลับ

ระยะที่ 2 นโยบายการปรับสถานะแรงงานต่างชาติที่ขึ้นทะเบียนให้เป็นผู้เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย

ระยะที่ 3 นโยบายการนำเข้าแรงงานต่างชาติใหม่อย่างถูกต้องตามกฎหมายจากประเทศต้นทาง หรือการนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจความร่วมมือด้านการจ้างงาน (The memorandum of understanding on cooperation in the employment of workers between Thailand, and Lao PDR, Cambodia and Myanmar: MOU)

ปัจจุบันการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยจะเกี่ยวข้องกับกฎหมายของไทย โดยเฉพาะพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว¹ พ.ศ.2560 และพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 ที่ระบุว่าคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักรไทยนั้นมี 8 กลุ่ม ซึ่งจำแนกตามรายมาตราดังนี้ (<https://www.doe.go.th>)

(1) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา 59 ประเภทตลอดชีพ ได้แก่ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515

(2) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา 59 ประเภททั่วไป ได้แก่ คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(3) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา 59 พิสูจน์สัญชาติ(เดิม) ได้แก่คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่หลบหนีเข้าเมืองได้รับการผ่อนผันให้ทำงานและอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและปรับสถานการณ์เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายเรียบร้อยแล้ว

(4) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา 59 นำเข้าตาม MOU ได้แก่คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ที่เข้ามาทำงานตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลประเทศต้นทาง

(5) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา 62 ประเภทส่งเสริมการลงทุน ได้แก่คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน (พระราชบัญญัติ

¹ ดังที่ได้กล่าวแล้วว่า “ทางการไทย” ใช้คำว่า “แรงงานต่างด้าว” (alien workers) ตามคำนิยามของ “คนต่างด้าว” ที่หมายถึง “บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย” (ผู้สนใจโปรดดูคำนิยามนี้ของกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงแรงงาน)

ส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520) หรือกฎหมายอื่น ได้แก่พระราชบัญญัตินิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติปิโตรเลียม พ.ศ. 2514 เช่น นักลงทุน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ

(6) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา 63 ประเภทชนกลุ่มน้อย ได้แก่คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ และกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารเพื่อรอพิสูจน์สถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงาน

(7) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมาตรา 64 ได้แก่คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานบริเวณชายแดนในลักษณะไป – กลับ หรือตามฤดูกาล ในพื้นที่ความตกลงว่าด้วยการสัญจรข้ามแดนระหว่างราชอาณาจักรไทยกับประเทศที่ติดกับราชอาณาจักรไทย

คนต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ที่ได้รับอนุญาตทำงาน หมายถึง แรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ในตำแหน่งกรรมกรหรือคนรับใช้ในบ้าน ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน รวมถึงแรงงานที่ลักลอบเข้าเมือง ที่ได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมายได้รับอนุญาตทำงาน

ทั้งนี้เฉพาะการนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจ หรือบันทึกความเข้าใจความร่วมมือด้านการจ้างงาน (Memorandum of Understanding - MOU) ระหว่างประเทศไทยกับเพื่อนบ้าน ซึ่ง พุทธศักราช 2554) ระบุว่าเป็นยุทธศาสตร์ใหม่ของการกำกับควบคุมแรงงานข้ามชาติของรัฐ ที่เกิดขึ้นท่ามกลางความท้าทายของกระแสความเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ (โปรดดู พุทธศักราช 2554: 1-26) นั้น นับว่าเป็นที่มาที่สำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมายในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ความเป็นมาของการนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) นั้น เป็นผลมาจากความพยายามของรัฐบาลไทยที่จะทำให้เกิดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ความต้องการแรงงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องมาจากความต้องการขยายการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และส่วนหนึ่งคือการลดลงของแรงงานในประเทศไทยที่ต้องการทำงานด้อยทักษะ หรืองาน 3D คือ อันตราย สกปรก และยากลำบาก รัฐบาลไทยได้เจรจาขอความร่วมมือกับประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ตั้งแต่ พ.ศ. 2545/2546 เพื่อนำเข้าแรงงานต่างด้าวจากประเทศต้นทางอย่างถูกกฎหมาย โดยได้ลงนามทำความตกลงที่จะนำเข้าแรงงานจากประเทศลาวเป็นประเทศแรกใน พ.ศ. 2545 และต่อมา กับประเทศกัมพูชาและพม่าใน พ.ศ. 2546

ภายใต้ข้อตกลงนำเข้าแรงงานนี้ แรงงานในประเทศต้นทางจะถูกคัดเลือกตามคุณสมบัติที่นายจ้างไทยได้แจ้งความจำนงค์ไว้กับกระทรวงแรงงาน และดำเนินเรื่องรับวีซ่าเข้าเมืองและใบอนุญาตทำงานก่อนเดินทางเข้ามาในประเทศไทย โดยใบอนุญาตทำงานมีอายุ 2 ปี และต่ออายุได้ 1 ครั้ง หรือคือทำงานในประเทศไทยได้สูงสุด 4 ปี โดยที่แรงงานกลุ่มนี้จะต้องนำส่งเงินร้อยละ 15 ของเงินรายได้

ต่อเดือนสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนของนายจ้าง เพื่อการส่งแรงงานต่างด้าวกลับประเทศต้นทาง ซึ่งแรงงานจะได้รับเงินที่ส่งเข้ากองทุนคืนพร้อมดอกเบี้ย เมื่อแจ้งความจำนงค์ต่อกองทุนอย่างน้อย 3 เดือนก่อนการเดินทางกลับ นอกจากนี้ แรงงานต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเช่นเดียวกับแรงงานไทย อย่างไรก็ตาม ทั้ง 2 ประเทศภาคีจะร่วมกันดูแลให้แรงงานได้รับความคุ้มครองแรงงาน และมีสิทธิในการเข้าถึงหลักประกันสุขภาพในประเทศไทย

โดยหลักการนโยบายการนำเข้าแรงงานนี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางบริหารจัดการแรงงานที่เป็นสากลที่มีการปฏิบัติกันอยู่ในประเทศที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแล้ว อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติพบว่ามีปัญหาอุปสรรคทั้งในเชิงโครงสร้างและระดับปัจเจกเกิดขึ้นในเกือบทุกขั้นตอนของการดำเนินการตามเงื่อนไขในข้อตกลงนี้ เช่น พบว่าแรงงานจากประเทศลาวต้องแบกรับต้นทุนแฝงต่าง ๆ เพื่อให้ได้เอกสารครบถ้วนเพียงพอต่อการเดินทาง คือ การต้องจ่ายเงินให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือเจ้าหน้าที่ในพื้นที่เพื่อรับรองทะเบียนบ้าน บัตรประจำตัว และเอกสารอื่น ๆ ค่าเดินทางในระหว่างการเดินทาง การกระบวนกรนำเข้า และการต้องจ่ายค่าธรรมเนียมหนังสือหรือเอกสารเดินทาง (passport) หลักฐานการอนุญาตให้เข้าประเทศ (visa) ใบอนุญาตทำงาน การตรวจร่างกาย และประกันสุขภาพ ถึงแม้ว่าในหลาย ๆ กรณีนายจ้างมักจะจ่ายล่วงหน้าให้ก่อน และหักค่าจ้างจากแรงงานเมื่อเริ่มทำงานจริง ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้เป็นภาระที่หนักมากสำหรับตัวแรงงานเอง ในขณะที่นายจ้างก็แบกรับความเสี่ยงจากการสูญเสียเงินดังกล่าวหากแรงงานละเมิดสัญญาหนีไปทำงานที่อื่น ซึ่งเป็นประเด็นที่มักถูกร้องเรียนไปยังภาครัฐบ่อยครั้ง หรือกรณีที่แรงงานถูกหลอกลวงจากบริษัทนายหน้าจัดหางานทั้งในประเทศต้นทางและปลายทาง

เมื่อแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว แรงงานไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างถึงแม้ว่าอาจจะพบการไม่ปฏิบัติตามสัญญา เช่น ลักษณะงาน หรือค่าจ้าง สำหรับประเด็นการได้รับประกันสุขภาพนั้น พบว่าแรงงานจำนวนมากไม่ได้ใช้บริการ ซึ่งอาจเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการตั้งแต่การไม่เจ็บป่วย เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ได้ถูกคัดสรรมาแล้ว การไม่ทราบว่าตนเองมีสิทธิ หรือปัญหาเรื่องการสื่อสาร รวมทั้งความเชื่อหรือความพอใจในบริการสุขภาพของประเทศไทย ส่วนเรื่องการขอรับเงินที่จ่ายเข้ากองทุนเงินทดแทนนั้น อาจมีประเด็นที่เป็นปัญหา ถ้าแรงงานไม่ได้ยื่นความจำนงค์ขอรับเงินคืนภายใน 3 เดือนก่อนเดินทางกลับ หรือไม่ทราบว่าขอรับเงินคืนได้ หรือว่าอาจถูกบริษัทนายหน้าหรือนายจ้างโกงเงินได้ ในกรณีที่แรงงานกลับประเทศต้นทางไปแล้ว

ดังนั้น ประเด็นค่าใช้จ่าย ความซับซ้อนในขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินการ รวมทั้งความไม่รู้ในสิทธิของแรงงาน การถูกหลอกลวงจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้การนำเข้าแรงงานในลักษณะนี้ในช่วงแรก ๆ ยังไม่ได้รับการตอบรับเท่าที่ควร โดย ณ เดือนมกราคม พ.ศ. 2556 กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2556) รายงานว่า มีแรงงานนำเข้า

ทั้งสิ้น 107,198 คน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานจากประเทศกัมพูชามากที่สุด รองลงมาคือพม่า และลาว ตามลำดับ (จรัลพร และสุริย์พร 2559: 149-150)

อย่างไรก็ตาม ปัญหาและอุปสรรคในการนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) นั้น ได้มีการแก้ไขและปรับเปลี่ยนแนวทางบางประการ จนทำให้ปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวลดลงไปเป็นอันมาก ยังผลให้ตัวเลขการนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) สูงขึ้นตามลำดับ ดังตัวเลขที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้รายงานสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ณ เดือนเมษายน 2562 ระบุว่า คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักรมีจำนวนทั้งสิ้น 3,091,453 คน โดยในจำนวนนี้อยู่ที่กรุงเทพมหานครมากที่สุดคือ 764,432 คน และที่เหลือจำแนกตามภูมิภาคดังนี้ เขตปริมณฑลจำนวน 943,372 คน ภาคกลางจำนวน 619,107 คน ภาคใต้ 425,027 คน ภาคเหนือ 262,367 คน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 77,148 คน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานต่างด้าวมาตรา 59 ที่นำเข้าตาม MOU จำนวน 925,813 คน และล่าสุด เมื่อเดือนมีนาคม 2563 แม้ตัวเลขคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักรจะลดลงเหลือ 2,814,481 คน แต่ตัวเลขแรงงานนำเข้าตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) กลับสูงขึ้น คือมีจำนวนถึง 1,086,494 คน (<https://www.doe.go.th>)

จากตัวเลขดังกล่าวสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า สถานประกอบการในประเทศไทยเริ่มมีความมั่นใจในระบบการนำเข้าแรงงานข้ามชาติตาม MOU มากขึ้น อาจจะเนื่องมาจากการเป็นระบบที่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันนั่นเอง ในแง่นี้จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าสถานประกอบการในจังหวัดอุบลราชธานีที่นำเข้าแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาตาม MOU นั้น เริ่มมีการนำเข้าอย่างจริงจังนับแต่ช่วงปี พ.ศ. 2559 มาจนถึง

5.2. แนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ MOU ณ ชุมชนปลายทาง

5.2.1. บทบาทหน้าที่และแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในทัศนะของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภาคเศรษฐกิจด้านต่างๆ ของประเทศไทยมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติในการผลิต โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติจาก 3 สัญชาติ อันได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติดังกล่าว เป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน รวมถึงแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมายได้รับอนุญาตทำงาน (หรือเป็นแรงงานต่างด้าวตามมาตรา 9 และมาตรา 14 ตามพระราชบัญญัติการ

ทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551) ดังนั้น การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติจึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญ และมีความเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน โดยเฉพาะหน่วยงานในภาครัฐ เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น (ณัฐพล 2561: 7)

อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังไม่มีกรอบการฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติและผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการไว้ในฐานข้อมูลเดียวกัน ดังจะเห็นได้จากการตรวจสอบข้อมูลแรงงานข้ามชาติ ยังไม่มีหน่วยงานไหนกล้าฟันธงว่าเป็นผู้รับผิดชอบหลักหรือเจ้าภาพในการบริหารจัดการ มีเพียงแต่รายงานสถานภาพว่ามีแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมายเท่าใด แต่ยังไม่สามารถรายงานได้ว่าแรงงานข้ามชาติที่ไม่ถูกกฎหมายปรากฏในราชอาณาจักรไทย มีจำนวนแท้จริงเท่าใด (ณัฐ 2561: 116)

ปัจจุบันการบริหารจัดการการทำงานของคนที่ทำงานในประเทศไทยเป็นภารกิจหนึ่งในความรับผิดชอบของคณะกรรมการภายใต้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 ประกาศกระทรวงแรงงาน พ.ศ.2560 คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 33/2560 และประกาศกระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2561 โดยมีหน่วยปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รายละเอียดคือ หน่วยปฏิบัติงานในส่วนกลาง ได้แก่ สำนักงานแรงงานต่างด้าว (กลุ่มพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวในระบบและศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงานหรือ OSS สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 1-12 กองการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว และหน่วยปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทั้ง 77 จังหวัด แม้ว่าสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าวและหน่วยงานของกระทรวงแรงงานจะมีบทบาทหลักในการกำกับดูแลและติดตามแรงงานต่างด้าว แต่ก็ยังมีความร่วมมือของหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและในระดับท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานภาคเอกชน ทั้งที่เป็นหน่วยงานภาครัฐกิจและหน่วยงานพัฒนาเอกชน ตลอดจนองค์การระหว่างประเทศ ที่มีบทบาทให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวได้ว่า จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นทางการของประเทศไทยของหน่วยงานภาครัฐที่เริ่มมานับตั้งแต่ปี 2535 ที่รัฐไทยเริ่มผ่อนผันให้จดทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นไม่ปกติ จนกระทั่งมีนโยบายในการจัดการแรงงานข้ามชาติในลักษณะของการนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ครั้งแรกในปี 2545 นั้น เป็นเวลาร่วม 20 กว่าปีแล้ว ทำให้การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐเหล่านั้นเริ่มมีระบบและกลไกที่เห็นได้ชัดเจน ทั้งนี้หน่วยงานหลักๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติโดยตรงมีอยู่ 8 หน่วยงาน ดังตารางในหน้าถัดไป

ตารางแสดงบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติของหน่วยงานหลัก

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	สังกัดกระทรวง	บทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ
1	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กระทรวงแรงงาน	1. มีหน้าที่ให้การคุ้มครองสิทธิด้านแรงงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพที่ดี 2. ดำเนินตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง 3. สนับสนุนสถานประกอบกิจการให้มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานด้านแรงงานไทยและมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (Corporate Social Responsibility : CSR) เพื่อให้สถานประกอบกิจการมีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปพัฒนาองค์กรให้มีการปฏิบัติต่อผู้ใช้แรงงานได้อย่างถูกต้อง
2	กรมการปกครอง (สำนักบริหารการทะเบียน)	กระทรวงมหาดไทย	มีหน้าที่จัดทำทะเบียนข้อมูลบุคคลต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร ในฐานะข้อมูลประชากรที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวโดยชอบด้วยกฎหมายและกำหนดเลขประจำตัวประชาชน ในกลุ่มบุคคลที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและจัดทำทะเบียนบ้านคนต่างด้าวที่อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว (ทร 13) ไว้
3	กรมการจัดหางาน	กระทรวงแรงงาน	มีหน้าที่ดำเนินการออกใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าว และตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวว่าถูกต้อง ตรงตามที่ได้รับอนุญาตหรือไม่
4	กรมแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวง)	กระทรวงแรงงาน	ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน รวมทั้งกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวง

			ในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัดดำเนินการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่ทางด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด ประสานการดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
5	สำนักงานประกันสังคม	กระทรวงแรงงาน	มีหน้าที่ให้การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมจัดแบ่งแรงงานต่างด้าวที่ได้รับความคุ้มครองออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1. แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย จะต้องมียังหนังสือเดินทาง (Passport) และใบอนุญาตทำงาน (Work permit) สามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้ 2. แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแต่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติเรียบร้อยแล้ว มีหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) และใบอนุญาตทำงาน (Work permit) สามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้ 3. แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง แต่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรีให้รับจ้างทำงานเป็นการชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับ
6	สถานพยาบาล/สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	กระทรวงสาธารณสุข	เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขแก่คนต่างด้าวทั้งที่อยู่ในระบบประกันสังคม และไม่อยู่ในระบบประกันสังคม (โดยคนต่างด้าวกลุ่มนี้จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเอง) ตลอดจนจัดให้มีการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และอนามัยเจริญพันธุ์ในแรงงานต่างด้าว มีการจัดตั้งกองทุนประกันสุขภาพคนต่างด้าว

			และแรงงานต่างด้าว
7	สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและตำรวจภูธรจังหวัด	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	กำกับดูแลการอนุญาตให้คนงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรโดยชอบด้วยกฎหมายให้มีสถานการณืได้รับอนุญาตตามการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร (ตามวงรอบของ Visa)
8	กองทัพบก, กองทัพเรือ	กองบัญชาการกองทัพไทย	กองทัพบกดูแลรับผิดชอบข้อมูลแรงงานต่างด้าวด้านความมั่นคงบริเวณชายแดนที่มีแรงงานต่างด้าวอพยพเข้ามาทางบกและกองทัพเรือดูแลรับผิดชอบข้อมูลแรงงานต่างด้าวด้านความมั่นคงบริเวณทะเลที่มีแรงงานต่างด้าวอพยพเข้ามาทางน้ำ

ในส่วนของจังหวัดอุบลราชธานีนั้น หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ MOU มีหลากหลายหน่วยงาน ทั้งที่เกี่ยวข้องทางตรงและที่เกี่ยวข้องทางอ้อม ทั้งนี้เฉพาะหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ MOU สัญชาติพม่าในพื้นที่โดยตรงนั้น ประกอบด้วยสำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานแรงงานจังหวัด สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

นางอธิษฐาน พันธุ์พัก จัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างจะใกล้ชิดกับแรงงานข้ามชาติ MOU สัญชาติพม่าที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษามากที่สุด ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดอุบลราชธานีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ MOU สัญชาติพม่า ไว้ว่า

“...เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีบุคลากรน้อยและต้องดำเนินการกิจอื่นควบคู่ไปด้วย ดังนั้นเราทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายปกครอง อำเภอ ตำรวจ ตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเอง ร่วมออกตรวจสอบ/ตรวจเยี่ยมนายจ้าง/สถานประกอบการ โดยมีการชักซ้อมกันในกรณีหน่วยหนึ่งหน่วยใดไม่ได้เข้าร่วมด้วย ก็จะให้หน่วยงานอื่นช่วยตรวจสอบและประสานมายังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการปฏิบัติงานของพวกเราก็สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่

ให้ทุกหน่วยงานร่วมกันในการบูรณาการในการทำงานร่วมกัน ซึ่งในการประชุมความมั่นคงของจังหวัดอุบลราชธานี ท่านผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี นายสุฤษดิ์ วิฑูรย์ ก็เน้นย้ำทุกครั้ง...”²

จากข้อมูลของจัดหางานจังหวัดอุบลราชธานีดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ มีแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติดังกล่าวที่หน่วยงานส่วนกลางวางไว้ จึงค่อนข้างมีความชัดเจนทั้งในแง่ของบทบาทหน้าที่ ตลอดจนบุคลากรและงบประมาณ อันเป็นลักษณะของการนำนโยบายและแผนไปสู่ภาคปฏิบัติ ซึ่งการนำนโยบายและแผนไปปฏิบัติ นั้น ก็ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของแต่ละหน่วยงานในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลสุขใจ (นามสมมติ) ที่สถานประกอบการที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าทำงานตั้งอยู่นั้น จะแตกต่างไปจากหน่วยงานภาครัฐที่กล่าวไปแล้วข้างต้น เพราะยังไม่มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้แต่อย่างใด ดังที่ คุณขจร (นามสมมติ) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสุขใจ ให้สัมภาษณ์ว่า

“ผมรับรู้ว่ามีพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขใจ มีแรงงานชาวพม่าเข้ามาทำงานในโรงงานเย็บผ้าบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด บ้านดอกไม้ หมู่ 2 ตำบลสุขใจ อำเภอน้ำมูล จังหวัดอุบลราชธานี แต่ไม่ทราบข้อมูลและทราบละเอียดชัดเจนในเรื่องดังกล่าว แต่ทราบว่ามีความพอสสมควรและบางส่วนได้พักอาศัยอยู่ในพื้นที่ของตำบลสุขใจ บริเวณหมู่บ้านพื้นที่รอบวัดมีสถานประกอบการดังกล่าว

ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขใจ บทบาทโดยตรงอาจจะยังไม่ชัดเจนในเรื่องของระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องไม่เหมือนส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น หน่วยงานแรงงาน สวัสดิการสังคม ตรวจคนเข้าเมืองและอื่นๆ เป็นต้น...”³

จากคำให้สัมภาษณ์ข้างต้นจะเห็นได้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นยังไม่มีมาตรการ กลไก หรือเครื่องมือในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติแต่อย่างใด ซึ่งก็เป็นเรื่องที่น่าใจได้ไม่ยากนัก เพราะแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติเป็นปรากฏการณ์ใหม่ของหลายท้องถิ่น อีกทั้งหน่วยงานในส่วนกลางที่ดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นก็ยังไม่มีนโยบายและ

² สัมภาษณ์, นางอริษฐาน พันธุ์พัก จัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี, เวทีประชุมระดมความคิดเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ, 24 มกราคม 2563.

³ คุณขจร (นามสมมติ) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสุขใจ, เวทีประชุมระดมความคิดเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2563.

มาตรการเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ จึงถือว่าเป็นทั้งอุปสรรคและโอกาสสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่จะเรียนรู้ แสวงหาและพัฒนากลไกหรือเครื่องมือในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของตนเอง

อย่างไรก็ตาม มิใช่ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะไม่ตระหนักหรือไม่ให้ความสนใจต่อการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ ดังที่ คุณขจร (นามสมมติ) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสุขใจ ที่ให้สัมภาษณ์ถึงความเกี่ยวข้องระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าไว้ว่า

“...บทบาทหรือสิ่งที่จะเกี่ยวข้อง กับบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขใจโดยอ้อม เนื่องจากเป็นแรงงานที่มีจำนวนมากพอสมควร ซึ่งจะมีผลต่อบทบาทหน้าที่ของท้องถิ่นในเรื่อง **(1) ที่อยู่อาศัย** เช่น บ้านเช่า ที่พักพิง **(2) เรื่องภาษาการสื่อสาร** ในเรื่องต่างๆ ระหว่างคนในหมู่บ้านชุมชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น พ่อค้า แม่ขาย เป็นต้น **(3) ระเบียบกฎหมาย** ซึ่งแรงงานบางส่วนอาจจะยังไม่เข้าใจหรือยังมีความเคยชินกับวิถีชีวิตเดิมที่เคยเป็นอยู่ในประเทศของตนเอง หรืออาจเกิดจากสาเหตุปัจจัยอื่นที่เราต้องเรียนรู้และศึกษาวิถีความเป็นอยู่ของเขาให้ลึกซึ้ง เช่น กฎจราจรการขับซิ่งที่ปลอดภัยบนถนน การสัญจรไป-มา การถือวิสาสะในการเอาทรัพย์สินของบุคคลอื่น โดยไม่คิดว่าเป็นความผิดหรือสิ่งหวงห้าม เช่น เก็บหมากพลู หยิบจับเอาสิ่งของของเจ้าของบ้านเช่าหรือบุคคลอื่นๆ โดยไม่ขออนุญาตซึ่งทรัพย์สินเล็กๆ น้อยๆ อาจคิดว่าเป็นความเคยชินหรือสิ่งที่อาจหยิบจับเอาได้ไม่ใช่สิ่งหวงห้ามหรือผิดกฎหมาย ซึ่งเป็นความผิดตามกฎหมายไทย เป็นต้น ถึงแม้ไม่ใช่เรื่องใหญ่แต่ก็อาจทำให้สะสมปัญหาในการใช้ชีวิตวิถีในชุมชน/หมู่บ้านในอนาคตได้ **(4) ในเรื่องการดำรงชีวิตหรือวิถีชีวิต** เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนไม่ว่าเชื้อชาติใดก็สามารถมีการปรับ เรียนรู้ได้ อาจใช้เวลาไม่นานบ้าง แต่ก็ไม่น่าจะเป็นปัญหาในการเข้ามาอยู่อาศัยและเป็นแรงงานในต่างถิ่นของตนเอง **(5) เรื่องความมีสุขภาพลักษณะสุขภาพหรือปราศจากโรคติดต่อ** อาจมีผลต่อทั้งชุมชน/หมู่บ้านหรือท้องถิ่นได้ในอนาคตต่อการมีการเพิ่มปริมาณหรือจำนวนแรงงานมากขึ้น แต่ก็ไม่ใช่ว่าปัญหาเพียงแต่การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารหรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น รพสต. โรงพยาบาล ฯลฯ หรือสถานประกอบการ ตัวแทนแรงงาน ฯลฯ กับท้องถิ่น ต้องมีการส่งข้อมูลข่าวสารระหว่างกันเพื่อใช้เป็นฐานในการวางแผนทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นจากเรื่องดังกล่าว การประสานงานและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร สภาพปัญหาหรือแนวทางร่วมกันจะเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการในเรื่องดังกล่าวร่วมกัน จากการที่จะเป็นปัญหากับจะกลายเป็นเรื่องปกติของความเจริญและการขยายตัวของเศรษฐกิจสถานประกอบการและหมู่บ้านชุมชนของท้องถิ่น รวมทั้งการบริหารจัดการเรื่องขยะมูลฝอยหรือการป้องกันโรคติดต่อ เป็นต้น **(6) เรื่องรายได้** ของคนในท้องถิ่นหรือร้านค้าชุมชนจำนวนแรงงาน

หรือคนที่มากขึ้นย่อมมีความต้องการที่พักอาศัย อาหาร เครื่องใช้ สิ่งจำเป็นต่างๆ ในการดำรงชีพเพิ่มขึ้น แรงงานจะเป็นตลาดของคนหรือสถานประกอบการร้านค้าการค้าขายของคนในชุมชนนั้น หมายความว่ารายได้อาชีพของคนในท้องถิ่นที่จะได้รับ จากสภาพเดิมในภาวะปกติที่ไม่มีแรงงานเข้ามา ซึ่งจะเป็นการเพิ่มรายได้เศรษฐกิจของคนในท้องถิ่นให้มีรายได้เพิ่มขึ้น เป็นประโยชน์โดยรวมต่อประเทศชาติรวมทั้งการสร้างงานสร้างรายได้ที่เพิ่มขึ้น (7) **อื่นๆ** ซึ่งถ้ามองในเชิงบวกและมีการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐภาคเอกชนหรือสถานประกอบการในพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคนในชุมชนหรือหมู่บ้านเอง การที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาในพื้นที่จะเกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย และต่างฝ่ายต่างเรียนรู้ซึ่งกันและกันในบริบทต่างๆ จะเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันและจะไม่มีเหตุกักขังใดๆ ทั้งแนวความคิดวิถีชีวิตความเป็นอยู่และอื่นๆ เพราะทุกวันนี้หลายประเทศต่างๆ รวมทั้งเราเองก็เป็นสังคมเปิด ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาวัฒนธรรม และอื่นๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในด้านอารยธรรมต่างๆ จึงเป็นเรื่องที่มากกว่าที่จะเกิดปัญหาหรือความวิตกกังวลในเรื่องแรงงานดังกล่าว...”⁴

จากมุมมองดังกล่าวข้างต้น โครงการวิจัยจึงได้จัดเวทีประชุมระดมความคิดเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติตามกรอบ MOU ของหน่วยงานภาครัฐของไทยในพื้นที่ และบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ “ชุมชน” กับ “แรงงานข้ามชาติ” อยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล ขึ้น เมื่อวันศุกร์ที่ 24 มกราคม 2563 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสุขใจ ตำบลสุขใจ อำเภอน้ำมูน จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีนายธนาคม กองเพียร นายอำเภอน้ำมูน เป็นประธาน และมีตัวแทนจากจัดหางานจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนเข้าร่วม และผลจากการระดมความคิดดังกล่าว รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกเพิ่มเติมผู้เข้าร่วมเวทีระดมความคิดบางท่าน จนสามารถนำไปสู่การประมวลเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติตามกรอบ MOU ในระดับพื้นที่ ดังนี้

⁴ คุณขจร (นามสมมติ) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสุขใจ, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2563.



เวทีประชุมระดมความคิดเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2563 ณ องค์การบริหารส่วนตำบลสุขใจ โดยมีท่านนายอำเภอธนาคม กองเพียร เป็นประธาน

(1) ควรมีการตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานต่างด้าวขึ้น ณ พื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่จำนวนมาก โดยศูนย์จะทำหน้าที่ให้บริการต่างๆ แก่แรงงานหรือคนในพื้นที่ในการรับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ เช่น การให้การช่วยเหลือเรื่องพื้นที่ ภาษา การแจ้งข่าว การสื่อสาร การเดินทาง การรักษาพยาบาล สวัสดิการ หรือเป็นสถานที่พบปะของแรงงานกันเอง ฯลฯ ทั้งนี้ศูนย์ฯ ควรมีคณะทำงานที่ประกอบไปด้วยบุคคลจากหน่วยงานต่างๆ ดังนี้

(1.1) หน่วยงานรัฐที่เป็นเจ้าของผู้จัดตั้ง โดยมีเจ้าหน้าที่หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ประจําศูนย์คอยให้คำแนะนำอำนวยความสะดวก และให้บริการช่วยเหลือและคำแนะนำในหน้าที่และ เรื่องต่างๆ เกี่ยวกับแรงงานท้องถิ่น ชุมชนหมู่บ้าน ฯลฯ

(1.2) สถานประกอบการที่มีแรงงานทำงานอยู่หรือเครือข่าย

(1.3) ตัวแทนแรงงานที่สามารถสื่อสารด้านภาษา ระเบียบ กฎหมายเบื้องต้นหรืออื่นๆ ให้คัดเลือกกันเองเป็นผู้ประจําศูนย์ฯ

(1.4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ตั้งสถานประกอบการที่มีแรงงานทำงานอยู่

(1.5) ผู้นำหมู่บ้าน/ชุมชน

(1.6) อาสาสมัครประชาชนหรือจิตอาสาทำงานด้านบริการแรงงาน เช่น มีความรู้ กฎหมาย ฎาษาหรืออื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อศูนย์ฯ เป็นต้นซึ่งจะเป็นศูนย์ฯ ช่วยเหลือแรงงาน สถาน ประกอบการการประสานงานในด้านต่างๆ รวมทั้งจะเป็นศูนย์ฯ เรียนรู้การปรับตัวของแรงงานกับ ชุมชนหมู่บ้าน และเป็นจุดรวมนัดพบปะพูดคุยแรงงานเวลาเขาวางจากการทำงานหรือรวมกันทำ กิจกรรมต่างๆ ฯลฯ เป็นต้น

(2) สถานประกอบการที่มีแรงงานข้ามชาติต้องมี MOU กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในการให้ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน เช่น จำนวน เพศ หน้าที่หรือลักษณะของงานที่ทำ ที่พัก อาศัยหรืออื่นๆ ที่สามารถเปิดเผยข้อมูลได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เพื่อเป็น ฐานข้อมูลในการวางแผนทางในการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งไม่รวมข้อมูลที่จะต้องแจ้งหน่วยงาน ต่างๆ ตามระเบียบกฎหมายที่ต้องทำอยู่แล้ว และให้มีการติดต่อประสานงานด้านข้อมูลปัญหา อุปสรรค ฯลฯ ที่เกิดขึ้น (ถ้ามี) ระหว่างกัน รวมทั้งผู้นำหมู่บ้าน/ชุมชนของพื้นที่ที่ตั้งสถาน ประกอบการหรือมีแรงงานพักอาศัยอยู่ในระหว่างเข้ามาทำงานในพื้นที่

(3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) รวมทั้งผู้นำหมู่บ้าน/ชุมชน จะต้องจัดทำฐานข้อมูล แหล่งที่พักอาศัยของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่รับผิดชอบของตน เช่น บ้านเช่า อาคารที่พัก หรือ ลักษณะอื่นๆ เพื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้เข้าไปแนะนำให้ความรู้แก่เจ้าของที่พักและแรงงานใน เรื่องที่ควรทราบหรือเกี่ยวข้อง เช่น การอยู่อาศัย ระเบียบกฎหมายเบื้องต้นที่เกี่ยวข้อง การบริหาร จัดการขยะมูลฝอย การรักษาพยาบาล และอื่นๆ เป็นต้น ซึ่งการเข้าไปดำเนินการต้องเท่าที่จำเป็น และต้องแจ้งล่วงหน้าไม่เป็นการกระทบต่อการพักอาศัยหรือดำรงชีวิตตามปกติ แต่เป็นเรื่องประโยชน์ ที่เจ้าของที่พักและแรงงานจะได้รับประโยชน์เท่านั้น และเมื่อความคุ้นเคยระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่นกับเจ้าของที่พักและแรงงานกรณีมีปัญหาจะได้ช่วยเหลือพึ่งพากันได้ง่ายขึ้น

(4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่แรงงานข้ามชาติตามความ จำเป็นและเหมาะสม เช่น กฎหมายจราจร การสัญจรเดินทางโดยรถส่วนตัวหรือรถสาธารณะในพื้นที่

กฎหมายเบื้องต้นหรือสิทธิต่างๆ ที่ควรรู้ รวมทั้งการให้ความรู้แก่ผู้นำหมู่บ้านชุมชนหรือคนในหมู่บ้าน/ชุมชนเองจะได้เรียนรู้เข้าใจซึ่งกันและกันหรืออาจใช้วิธีการจัดทำแผ่นพับคู่มือความรู้ต่างๆ แบบง่ายๆ มีภาพประกอบเพื่อให้เข้าใจง่ายและน่าสนใจในการเรียนรู้ของแรงงาน เพราะบางเรื่องการอบรมอาจมีเนื้อหาเรื่องภาษาการสื่อสารเป็นอุปสรรคแต่การอบรมบางเรื่องก็สำคัญเช่น การสาธิต หรือการสร้าง ความเข้าใจในเครื่องหมายต่างๆ หรือสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ควรรู้เป็นต้นตามความเหมาะสม เป็นต้น

(5) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ที่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับคนในชุมชนปลายทาง เพราะกิจกรรมเป็นตัวที่จะลดหรือลดช่องว่างปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น เช่น การเป็นเพื่อน การทำงานร่วมกัน การพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือกัน และกัน การถ่ายทอดความรู้ต่างๆ เป็นต้น ฉะนั้น กิจกรรมจึงมีความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติกับชุมชนให้มีความใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

(5.1) กิจกรรมภายในกลุ่มแรงงาน เช่น กิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณีของแรงงานข้ามชาติเองที่ทำเป็นปกติในประเทศของตน ซึ่งร่วมกันทำเพื่อเป็นการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเทศของตน และตามความเหมาะสมในพื้นที่ท้องถิ่นที่สามารถทำได้ เพื่อเป็นการสื่อสารในเรื่องวัฒนธรรมประเพณีของตนแก่คนต่างถิ่นให้ได้รับรู้รับทราบประเพณีวัฒนธรรมของตน เช่น ประเพณีการแต่งงาน ประเพณีทางศาสนา การจัดกิจกรรมประจำชาติหรือท้องถิ่นตน ตลอดจนกิจกรรมการกีฬา เป็นต้น

(5.2) กิจกรรมที่ทำร่วมกับคนในพื้นที่ที่มาพักอาศัย เช่น เข้าร่วมงานบุญประเพณีต่างๆ เช่น ร่วมบุญกฐิน ผ้าป่า งานบุญประเพณีหมู่บ้าน/ชุมชน ทำกิจกรรมร่วมกับทางหมู่บ้าน/ชุมชน ในโอกาสที่สามารถทำได้ เช่น การแข่งขันกีฬา ร่วมกิจกรรมวันสำคัญของหมู่บ้าน ฯลฯ เป็นการเรียนรู้วิถีชีวิตชุมชนร่วมกันเสมือนเขาเป็นคนในชุมชน/หมู่บ้านไม่ใช่เป็นเพียงแรงงานที่เข้ามาพักอาศัยในชุมชนเพื่อทำงานอย่างเดียว เพื่อให้แรงงานเหล่านั้นคิดเสมือนว่าเขาก็คือส่วนหนึ่งของคนในหมู่บ้าน/ชุมชน ขณะเดียวกันหมู่บ้าน/ชุมชนก็จะเห็นว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของคนในชุมชน/หมู่บ้านของตนเช่นกัน

(6) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ควรมีการจัดทำวงจรหรือระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ชัดเจน โดยการสร้างแผนภูมิหรือวงจรของการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติตั้งแต่กระบวนการแรกก่อนเข้ามาทำงานอยู่อาศัย วิถีชีวิตความเป็นอยู่ การดูแลสุขภาพ/การพยาบาล การติดต่อ เชื่อมโยงเครือข่าย การช่วยเหลือด้านต่างๆ สวัสดิการ การเงิน ระเบียบ กฎหมาย จนถึง การกลับประเทศตนเองหรือการกลับเข้ามาทำงานใหม่ แล้วทำการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้รับรู้และเข้าใจ เพื่อประโยชน์ทั้งตัวแรงงานข้ามชาติและชุมชนที่เป็นพื้นที่ที่แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงาน

5.2.2. มุมมองของชุมชนต่อแรงงานข้ามชาติและแนวทางการบริหารจัดการ

นับเป็นเวลาร่วม 5 ปีมาแล้วที่ชุมชนรอบ ๆ สถานประกอบการที่มีแรงงานข้ามชาติ MOU สัญชาติพม่าทำงาน ได้มีแรงงานเหล่านั้นเข้ามาพักอาศัยอยู่ในชุมชน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการสัมภาษณ์ประชาชนในพื้นที่เพิ่มเติมเกี่ยวกับมุมมองที่มีต่อแรงงานข้ามชาติและแนวทางการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ซึ่งผลการศึกษามีดังนี้

กรณีศึกษาที่หนึ่ง นางจำปี (นามสมมติ) อายุ 53 ปี ชาวบ้านบ้านดอกไม้ หมู่ที่ 11 ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและแนวทางการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ สรุปได้ดังนี้⁵

ตั้งแต่มีแรงงานพม่าเข้ามาในชุมชนก็ทำให้ธุรกิจหอพักมีรายได้มากขึ้น และมีหอพักที่สร้างมาเพื่อรองรับแรงงานพม่าหลายแห่ง ส่วนธุรกิจร้านค้าที่เห็นก็ได้ต่างจากเดิมที่เคยเป็นมากนัก แต่เรื่องที่แรงงานพม่าชอบปฏิบัติ คือ การทำบุญ แรงงานพม่าจะชอบทำบุญใส่บาตร และเวลาว่างงานบุญสำคัญทางศาสนาก็จะมีพิธีที่ร่วมกันจัดขึ้นที่วัดบ้านดอกไม้อีกด้วย เช่น สงกรานต์ กลืน เป็นต้น ที่เป็นปัญหาหลัก ๆ ก็คือ เรื่องอุบัติเหตุ เพราะแรงงานพม่าชอบขับขี่รถจักรยานยนต์ในขณะที่เมาและขับรถไม่ถูกเลน ในปัจจุบันก็ดีขึ้นกว่าเดิมเพราะมีการสังเกตและปฏิบัติตามกฎจราจรมากขึ้น โดยส่วนใหญ่แล้วก็จะไม่ค่อยมีปัญหาเดือดร้อนมากมาย แรงงานพม่าชอบปลูกผักสวนครัวกินเอง เช่น ผักน้ำกระเจียบ เป็นต้น พืชผักที่กินได้แรงงานพม่าจะชอบเอามาปลูกทุกอย่าง แม้จะมีพื้นที่นิดเดียว สะท้อนให้เห็นถึงความประหยัดอดออมของแรงงานพม่า ที่มาทำงานต่างถิ่นและต้องรับผิดชอบค่าที่พักอาศัย แรงงานพม่าชอบประกอบอาหารรับประทานเอง และบางครั้งก็จะทำมาให้ตนและเพื่อนบ้านที่รู้จักกันทาน อาหารบางอย่างก็ถูกปาก อาหารคาวใช้น้ำมันเป็นส่วนประกอบอาหารเป็นหลักทำให้กินเยอะไม่ได้ ส่วนอาหารหวานเป็นรสชาติที่ถูกปากและจะได้รับคำชมจากคนเสมอ ขณะที่การสื่อสารจะใช้ภาษามือ เพราะต่างคนต่างสื่อสารคนละภาษาทำให้เป็นอุปสรรค แรงงานพม่าบางส่วนจะชอบบ่นตามถนนหนทาง หรือรอบๆ ห้องพักบ้าง เป็นเรื่องที่คอยบอกและคอยเตือนกัน แต่แรงงานพม่าไม่เคยสร้างความเดือดร้อนให้คนในชุมชนมากนัก อาจมีสิ่งเสียงดังรบกวนก็มีโทรบอกเจ้าของหอเพื่อบอกกล่าวแก่แรงงาน เพราะในแต่ละหอพักก็พอจะมีคนที่สื่อสารภาษาไทยได้บ้าง ในอนาคตถ้ามีหน่วยงานมาอบรมเรื่องภาษาก็อาจจะง่ายแก่การอยู่อาศัยของชุมชนมากขึ้น

⁵ นางจำปี (นามสมมติ), อายุ 53 ปี ชาวบ้านบ้านดอกไม้ หมู่ที่ 11 หมู่ 11 ตำบลสุขใจ อำเภอน้ำมูล จังหวัดอุบลราชธานี, สัมภาษณ์, 5 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2562

กรณีที่สอง นายสมบัติ สุขใจ (นามสมมติ) อายุ 52 ปี กำนันตำบลสุขใจ ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและและแนวทางการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ สรุปได้ดังนี้⁶

แรงงานพม่าเริ่มเข้ามาอาศัยในชุมชนปี พ.ศ. 2556 หรือประมาณเกือบ 6 ปีที่แล้ว ช่วงแรกที่แรงงานพม่าเข้ามาอาศัยในชุมชนมีประมาณ 10 กว่าคน เพราะจะมีการมาแจ้งรายชื่อกับผู้นำชุมชนก่อน จนทุกวันนี้ก็เพิ่มจำนวนเยอะขึ้นทั้งโรงงานน่าจะประมาณ 1,000 คนได้ ส่วนในชุมชนตอนนี้ประมาณ 200-300 คนได้ เพราะในชุมชนก็จะมีหอพักหลัก ๆ ประมาณ 4 หอพัก นอกนั้นก็จะเป็นหอพักเล็กที่มีแรงงานอาศัยอยู่ไม่มาก ถามว่าแรงงานพม่าเข้ามา ชุมชนปรับตัวไหม จริงๆ แล้วก็ไม่ได้ปรับตัวอะไรมาก ก็ทำมาหากินเหมือนเดิม แต่การเข้ามาของแรงงานพม่าทำให้เศรษฐกิจดีขึ้นสามารถค้าขายได้เยอะขึ้น แรงงานพม่าที่เข้ามามีการสร้างความสะดวกสบาย เช่น เสียงดังรบกวนคนในชุมชนที่อาศัยอยู่ละแวกใกล้เคียงกับหอพัก และการขับซั้รถมอเตอร์ไซด์ที่เร็วและเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ ทำให้มีชาวบ้านมาร้องเรียนหลายครั้ง และมีการพูดคุยกับแรงงานที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้หรือเป็นล่ามเพื่อให้ไปบอกแก่แรงงานที่อยู่ละแวกนั้น บางคนก็ปรับปรุงแต่บางคนก็ยังเหมือนเดิม แรงงานที่เข้ามามีปฏิสัมพันธ์ในชุมชนเรื่องการทำบุญต่าง ๆ เป็นอย่างดี เช่น เทศกาลสงกรานต์ บุญกฐิน เป็นต้น หรือแม้แต่การช่วยกันทำความสะอาดและซ่อมแซมถนนหนทาง แรงงานพม่าก็จะมาช่วยประจำในวันหยุดวันอาทิตย์ ในทัศนะของตนมองว่าแรงงานต่างชาติที่เข้ามาก็มีทั้งดีและไม่ดีปะปนกันไป ในเรื่องที่ดีก็คือ ทำให้ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นก็อย่างเช่นการให้เช่าหอพักและการค้าขาย และช่วยทำนุบำรุงศาสนาเป็นอย่างไรดี ส่วนข้อไม่ดีก็คือ การส่งเสียงดังรบกวนผู้อื่น และเก็บเอาพืชผักผลไม้ของชาวบ้านโดยไม่ขออนุญาตบ้าง ในส่วนนี้ก็มีการแจ้งเตือนไปยังแรงงานโดยผ่านทางล่ามแล้ว แต่เนื่องด้วยการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันก็ทำให้เกิดปัญหาซ้ำซ้อน โดยชาวบ้านบางคนก็มีการทำร้ายกันไว้บ้าง ในฐานะผู้นำชุมชนก็คิดว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นก็ไม่ได้ร้ายแรงอะไรมาก ก็สามารถให้อภัยกันได้ มีอะไรก็บอกและตักเตือนตลอดผ่านล่ามเพื่อให้แจ้งยังแรงงาน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาใหญ่โต แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นเมื่ออาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกันแล้วก็ดูแลช่วยเหลือกันเท่าที่จะทำได้ และอยากให้มีการอบรมภาษาไทยเบื้องต้นเพื่อให้สื่อสารกันเข้าใจกันมากขึ้น

กรณีที่สาม นายกร (นามสมมติ) อายุ 67 ปี ชาวบ้านบ้านดอกไม้ หมู่ที่ 11 ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและและแนวทางการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ สรุปได้ดังนี้⁷

การที่แรงงานเข้ามาอาศัยในชุมชนก่อให้เกิดความวุ่นวาย เช่น เรื่องการขับซั้รถจักรยานยนต์ การสื่อสารที่ไม่เข้าใจกัน และส่งเสียงดังในยามดึก เป็นต้น เมื่อเกิดปัญหาเหล่านี้ตนก็ไม่เคยไปแจ้ง

⁶ นายสมบัติ สุขใจ (นามสมมติ), กำนันตำบลสุขใจ, สัมภาษณ์, 22 มีนาคม 2562.

⁷ นายกร (นามสมมติ), อายุ 67 ปี, ชาวบ้านบ้านดอกไม้ หมู่ที่ 11, สัมภาษณ์, 5 พฤศจิกายน พ.ศ.2562

ผู้นำชุมชน เพราะคิดว่าจะไปขัดผลประโยชน์ในด้านต่างๆของนายทุนและธุรกิจหอพัก และร้านค้า
ปัญหาเหล่านี้ควรให้ผู้นำหรือผู้ดูแลมีการบริหารจัดการให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อไม่ให้ปัญหา
เหล่านี้เกิดขึ้น ตนก็เป็นแค่ชาวบ้านก็พยายามหลีกเลี่ยงในส่วนที่จะทำให้เกิดปัญหา เพื่อไม่ให้เกิดการ
 ทะเลาะเบาะแว้งกันในชุมชน **แต่ถ้ามีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาครัฐหรือเอกชนเข้ามาอบรม**
จัดการระเบียบการขับขี่การจราจรจะเป็นเรื่องที่ดี บางครั้งก็มีชาวบ้านโทรไปร้องเรียนกับตำรวจใน
 ท้องที่ ก็มีการเข้ามาดูแล้วก็ไม่ได้จัดการอะไรเลย ในด้านผู้นำในแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็ไม่ได้
 สนใจแก้ไขปัญหามาจริงจังในส่วนนี้เลย ที่กล่าวมาก็ไม่ได้เหมารวมถึงทุกคน ก็มีทั้งคนที่ดี และไม่ดีปะปน
 กัน ในเรื่องผักสวนครัวหรือผักกรีนที่ปลูกไว้จะมีการมาขออนุญาตทุกครั้ง ไม่เคยมีการมาลักเล็ก
 ขโมยน้อยในเรื่องนี้ แม้ว่าสื่อสารกันไม่เข้าใจก็ใช้ภาษามือในการสื่อสาร

การที่มีแรงงานพม่าเข้ามาอาศัยภายในชุมชนมีความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ค่อยดีนักใน
 มุมมองส่วนตัว เพราะการจ้างงานของแรงงานไทยลดลงมาก และนิยมจ้างแรงงานพม่าเป็นส่วนใหญ่
 เพราะด้วยค่าแรงที่ถูกกว่าคนไทย⁸ แต่ทั้งนี้ทุกอย่างก็เป็นไปตามที่นายจ้างกำหนด “พูดง่ายๆ คือเขา
 มาแย่งเราหากิน” แต่เป็นผลดีกับนายจ้างที่ไม่ต้องจ่ายค่าแรงมากขึ้น แต่จะโทษนายจ้างก็คงไม่ใช่ คง
 โทษที่ผู้บริหารบ้านเมืองที่มีการให้แรงงานเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก และมีแรงงานไทย
 จำนวนมากที่ตกงาน และร้านค้าบางร้านก็ไม่ได้ขายดี เพราะอาหารการกินที่แตกต่างกัน อีกทั้ง
 แรงงานพม่าชอบทำอาหารรับประทานเอง และห่อไปรับประทานในช่วงเที่ยงของวันทำงานอีกด้วย
 ประหยัดคอดออมเพื่อที่จะทำงานเก็บเงิน อันนี้ก็เป็นเรื่องที่ดี

⁸ ข้อมูลในส่วนนี้แสดงว่าคนในชุมชนจำนวนหนึ่งที่ยังไม่รับทราบว่างานข้ามชาติกับแรงงานไทยต่าง
 ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน ฉะนั้น ทศนะเยี่ยงนี้อาจจะเป็นผลมาจาก
 ประสพการณ์ในอดีตที่มีการสื่อสารแพร่กระจายในสังคมไทยเมื่อครั้งแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ยังเป็นแรงงานผิด
 กฎหมาย ที่นายจ้างสามารถจ้างในราคาที่ถูกกว่าแรงงานคนไทย ซึ่งในประเด็นนี้จึงเกี่ยวข้องกับข้อเสนอเกี่ยวกับแนว
 ทางการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในข้อ 5.2.1. (6) ที่ว่าควรมีการจัดทำวงจรหรือระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติ
 ที่ชัดเจน แล้วทำการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้รับรู้และเข้าใจ เพื่อประโยชน์ทั้งตัวแรงงานข้ามชาติและชุมชนที่เป็น
 พื้นที่ที่แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงาน

สรุปท้ายบท

สำหรับแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติดังกล่าวตามกรอบ MOU ของหน่วยงานภาครัฐของไทยในพื้นที่ และบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ “ชุมชน” กับ “แรงงานข้ามชาติ” อยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลนั้น จำเป็นที่จะต้องพิจารณาใน 2 ประเด็นหลักคือ รัฐไทยกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ และแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ MOU ณ ชุมชนปลายทาง

ในกรณีประเด็นเกี่ยวกับ **รัฐไทยกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ** นั้น จะพบว่าการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของรัฐไทยนั้น เริ่มจากการผ่อนผันอนุญาตให้จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ย้ายถิ่นไม่ปกติ เนื่องจากก่อนปี พ.ศ. 2535 นั้น การย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านมายังประเทศไทยส่วนใหญ่มักเป็นรูปแบบการย้ายถิ่นแบบไม่ปกติ (irregular migration) แรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามามักไม่มีเอกสารการเดินทางเข้าประเทศที่ถูกต้อง แรงงานต่างด้าวบางส่วนเลือกที่จะลักลอบเข้าประเทศโดยไม่ผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวเหล่านั้นกลายเป็นผู้ย้ายถิ่นมายังประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย (illegal migration) ซึ่งการย้ายถิ่นแบบไม่ปกตินี้สร้างความหนักใจให้กับภาครัฐในการบริหารจัดการคุ้มครองและให้สวัสดิการแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ อย่างไรก็ตาม การจดทะเบียนแรงงานเป็นเพียงการแก้ปัญหาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวแบบเฉพาะหน้า ไม่สามารถแก้ปัญหาการย้ายถิ่นแบบไม่ปกติในระยะยาวได้ และการเปิดจดทะเบียนแรงงานที่ผ่านมาต้องเผชิญกับข้อจำกัดในทางปฏิบัติในหลาย ๆ ด้าน รัฐบาลไทยจึงได้นำการพิสูจน์สัญชาติเข้ามาใช้ปรับสถานะแรงงานต่างด้าวที่ย้ายถิ่นแบบไม่ปกติให้กลายเป็นแรงงานต่างด้าวที่มีเอกสารการเข้าเมืองตามกฎหมาย ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยได้หยุดใช้มาตรการการจดทะเบียนแรงงานในการผ่อนผันอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่ย้ายถิ่นไม่ปกติสามารถทำงานในประเทศไทยได้ คงเหลือเพียงมาตรการการพิสูจน์สัญชาติที่ยังดำเนินการอยู่ และมีแนวโน้มจะสิ้นสุดลงในอนาคตอันใกล้

หากพิจารณาถึงพัฒนาการของนโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยนับแต่ปี พ.ศ. 2533 เป็นต้นมานั้น จะพบว่า ประเทศไทยได้มุ่งการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติไปที่การให้แรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้ามาทำงานผิดกฎหมายได้ปรากฏตัวขึ้นมาอยู่ในระบบการจดทะเบียนของกระทรวงมหาดไทย และระบบอนุญาตทำงานของกระทรวงแรงงานเป็นหลัก นโยบายและการบริหารจัดการช่วงแรกจึงมีลักษณะเป็นการพยายามเปิดให้มีการขึ้นทะเบียนครั้งแรกแล้วครั้งเล่า ต่อมาจึงปรับเปลี่ยนสถานะแรงงานเหล่านี้ให้เป็นคนเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยเชิญเจ้าหน้าที่ของประเทศต้นทางทั้ง 3 สัญชาติคือเมียนมา (พม่า) ลาว และกัมพูชา มาพิสูจน์สัญชาติคนของตน หากรับรองสัญชาติแล้วก็ให้ออกหนังสือเดินทางเพื่อประเทศไทยจะได้ออกวีซ่าอนุญาตทำงานให้ และได้รับสิทธิการอนุญาตให้ทำงานได้ 2 ปี โดยสามารถต่ออายุได้อีก 1 ครั้ง รวมเป็น 4 ปี แล้วจึงเดินทาง

กลับประเทศต้นทางไปก่อน 3 ปี จึงจะมีสิทธิ์เดินทางกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยใหม่ โดยการยื่นหนังสือเดินทางและมีวีซ่าอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายภายใต้บันทึกข้อตกลงความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งสามประเทศ ในลักษณะข้อตกลงแบบทวิภาคี (MOU) ดังนั้น ที่ผ่านมา รัฐบาลจึงมุ่งสร้างกลไกดังกล่าวข้างต้น ด้วยหวังว่าเมื่อช่องว่างที่วางไว้สำเร็จ จะช่วยลดการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายไปเองโดยอัตโนมัติ โดยรัฐบาลไม่ต้องเสียเวลาและทรัพยากรไปสกัดกั้น ปราบบราม และส่งกลับแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย ซึ่งกระบวนการเหล่านี้มีความยุ่งยากในการปฏิบัติ เพราะพรมแดนไทยกับประเทศเพื่อนบ้านมีความยาวมาก

ส่วน **แนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติ MOU ณ ชุมชนปลายทาง** นั้น ก็สามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเด็นย่อยคือ (1) บทบาทหน้าที่และแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในทัศนะของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ (2) มุมมองของชุมชนต่อแรงงานข้ามชาติและแนวทางการบริหารจัดการ

ในส่วนของบทบาทหน้าที่และแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในทัศนะของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จากเวทีระดมความคิดและการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถจำแนกออกเป็น 6 ประเด็นหลักๆ คือ (1) ควรมีการตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานต่างด้าวขึ้น ณ พื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่จำนวนมาก โดยศูนย์จะทำหน้าที่ให้บริการต่างๆ แก่แรงงานหรือคนในพื้นที่ในการรับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ (2) สถานประกอบการที่มีแรงงานข้ามชาติต้องมี MOU กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในการให้ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน เช่น จำนวน เพศ หน้าที่หรือลักษณะของงานที่ทำ ที่พักอาศัยหรืออื่นๆ ที่สามารถเปิดเผยข้อมูลได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการวางแผนงานในการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง (3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) รวมทั้งผู้นำหมู่บ้าน/ชุมชน จะต้องจัดทำฐานข้อมูลแหล่งที่พักอาศัยของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่รับผิดชอบของตน (4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่แรงงานข้ามชาติตามความจำเป็นและเหมาะสม เช่น กฎหมายจราจร การสัญจรเดินทางโดยรถส่วนตัวหรือรถสาธารณะในพื้นที่ กฎหมายเบื้องต้นหรือสิทธิต่างๆ ที่ควรรู้ รวมทั้งการให้ความรู้แก่ผู้นำหมู่บ้านชุมชนหรือคนในหมู่บ้าน/ชุมชนเองจะได้เรียนรู้เข้าใจซึ่งกันและกันหรืออาจใช้วิธีการจัดทำแผ่นพับคู่มือความรู้ต่างๆ แบบง่ายๆ มีภาพประกอบเพื่อให้เข้าใจง่ายและน่าสนใจในการเรียนรู้ของแรงงาน (5) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ที่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับคนในชุมชนปลายทาง เพราะกิจกรรมเป็นตัวที่จะลดหรืออุดช่องว่างปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น และ (6) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ควรมีการจัดทำวงจรหรือระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ชัดเจน โดยการสร้างแผนภูมิหรือวงจรของการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติตั้งแต่กระบวนการแรกก่อนเข้ามาทำงานอยู่อาศัย วิธีชีวิตความ

เป็นอยู่ การดูแลสุขภาพ/การพยาบาล การติดต่อเชื่อมโยงเครือข่าย การช่วยเหลือด้านต่างๆ สวัสดิการ การเงิน ระเบียบ กฎหมาย จนถึงการกลับประเทศตนเองหรือการกลับเข้ามาทำงานใหม่ แล้วทำการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้รับรู้และเข้าใจ เพื่อประโยชน์ทั้งตัวแรงงานข้ามชาติและชุมชนที่เป็นพื้นที่ที่แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงาน

ขณะที่ประชาชนในพื้นที่ที่มีชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติอยู่นั้น ส่วนใหญ่เสนอให้มีหน่วยงานกลางที่จะมารับผิดชอบเรื่องการภาษาไทยให้กับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า เพื่อให้สามารถสื่อสารกับคนในพื้นที่ได้มากขึ้น รวมถึงการอบรมเรื่องระเบียบการขั้บซื้อรถจักรยานยนต์ เป็นต้น

บทที่ 6

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยชิ้นนี้ มีวัตถุประสงค์อยู่ 3 ประการคือ หนึ่งเพื่อศึกษาการก่อตัวของชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติ สอง เพื่อศึกษาการปรับตัวของชุมชนและแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าภายใต้บริบทของการก่อตัวเป็นชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติ และสาม เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติตามกรอบ MoU ของหน่วยงานภาครัฐของไทยในพื้นที่ และบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ “ชุมชน” กับ “แรงงานข้ามชาติ” อยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล

จากผลการศึกษา สามารถสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์และมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

6.1. สรุปผลการศึกษา

6.1.1. แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ากับการก่อตัวของชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวแบบเปิดที่ยืดหยุ่น

การปรากฏตัวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ได้ก่อให้เกิด “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” (temporary translocal community) ในพื้นที่ปลายทาง เป็นชุมชนของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เกิดขึ้นจากความเชื่อมโยงที่สลับซับซ้อนระหว่างครัวเรือน บ้าน ชุมชน ในประเทศของตนหรือประเทศต้นทาง (คือเมียนมา) กับสถานที่ทำงานนอกประเทศหรือประเทศปลายทาง (หมายถึงประเทศไทย) ที่นำมาซึ่งการให้นิยามความหมายใหม่เกี่ยวกับคนและพื้นที่เหล่านั้นที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าพักอาศัยอยู่ จนทำให้ความเป็นชุมชนท้องถิ่นถูกสร้างขึ้นใหม่ เป็นความเป็นชุมชนที่ไม่ได้ผูกติดหรือถูกกำหนดตายตัวอยู่ในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งหรือภายในขอบเขตของรัฐชาติใดรัฐชาติหนึ่งอย่างจำเพาะเจาะจง แต่เป็นชุมชนข้ามถิ่นที่มีรูปแบบที่หลากหลาย โดยยังคงมีสายสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับครอบครัวและญาติพี่น้องที่ยังคงใช้ชีวิตอยู่ในประเทศของตน

การกลายเป็นแรงงานข้ามชาติดังกล่าว จึงสัมพันธ์กับปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “ชุมชนข้ามถิ่นที่” (Translocal Community) เพราะแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นต้องพักอาศัยอยู่ตามหอพักและห้องเช่าในประเทศปลายทาง นำมาซึ่งการก่อเกิดเป็น “ชุมชนข้ามถิ่นที่” ในประเทศปลายทาง ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับบริบท แต่พอจะจำแนกออกเป็น 2 แบบใหญ่ๆ คือ “ชุมชนข้ามถิ่นที่แบบปิด” (closed translocal community) และ “ชุมชนข้ามถิ่นที่แบบเปิด” (opened translocal community)

“ชุมชนข้ามถิ่นที่” ในแบบแรกนั้น จะมีลักษณะเป็นหอพักหรือที่พักของแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในเขตพื้นที่ของสถานประกอบการหรือสถานที่ที่สถานประกอบการจัดไว้เป็นการเฉพาะ อันเป็นเขตที่

“บุคคลภายนอกห้ามเข้า” มีเวลาเข้า-ออกค่อนข้างชัดเจน อีกทั้งแรงงานข้ามชาติจะต้องพักอาศัยอยู่ในหอพักตลอดระยะเวลาที่ยังคงทำงานกับโรงงานนั้นอยู่ ความเป็น “ชุมชนข้ามถิ่นที่” จึงกระจุกตัวอยู่เฉพาะจุด ไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับ “ผู้คน” หรือ “ชุมชนรอบนอก” แต่อย่างใด ในกรณีของภาคตะวันออกเฉียงเหนือในกรณีงานศึกษาของ วิลาลิณี (2559) ที่ได้กล่าวถึงไปในบทก่อนๆ แล้ว

ส่วนในแบบที่สองนั้น เป็นรูปแบบ “ชุมชนข้ามถิ่นที่” ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตอำเภอท่ามุล จังหวัดอุบลราชธานี ที่คณะผู้วิจัยทำการศึกษาในครั้งนี้ กล่าวคือเป็นหอพักที่กระจายอยู่ตามชุมชนหมู่บ้านที่รายล้อมบริษัทที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าทำงานอยู่ จึงมีลักษณะ “เปิด” และบางแห่งก็มีลักษณะเป็น “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวขนาดเล็ก” เพราะมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอาศัยอยู่เพียง 5-6 คนเท่านั้น ขณะที่บางแห่งก็มีลักษณะเป็น “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวขนาดใหญ่” เพราะมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอาศัยอยู่เกือบ 100 คน การได้อาศัยอยู่ในหอพักนอกโรงงานย่อมทำให้แรงงานเหล่านี้ได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนท้องถิ่นโดยตรง อย่างน้อยก็เป็นปฏิสัมพันธ์กับเจ้าของหรือผู้ดูแลหอพัก อีกทั้งยังมีอิสระสามารถ “ย้ายหอ” ได้ตลอดเวลา และไม่มี การจำกัดเวลาในการเข้า-ออกอีกด้วย ฉะนั้น เมื่อเข้าไปใน “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้ แม้ในยามตึกตื่นเที่ยงคืน ก็ยังสามารถพบเห็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าขับซิ่งรถจักรยานยนต์เข้า-ออกจากหอพัก เหตุนี้ คณะผู้วิจัยจึงขอนิยามลักษณะของ “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่ศึกษานี้ว่าเป็น “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวแบบเปิดที่ยืดหยุ่น” (flexibility-opened temporary translocal community)

ทั้งนี้การก่อตัวของชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวแบบเปิดที่ยืดหยุ่นของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นพื้นที่ที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติดังกล่าวข้างต้นนั้น เป็นผลมาจากปัจจัยภายนอก (external factors) และปัจจัยภายใน (internal factors)

ในแง่ปัจจัยภายนอก (external factors) นั้น จะพบว่าในช่วงกว่าสองทศวรรษนับแต่ต้น ค.ศ.1990 เป็นต้นมา อาณาบริเวณอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (GMS) อันประกอบด้วยจีนตอนใต้ เมียนมา (พม่า) สปป.ลาว ไทย กัมพูชา และเวียดนาม ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง การลดลงของความขัดแย้งทางอุดมการณ์และสถานการณ์ สงคราม รวมทั้งการขยายตัวของกระบวนการโลกาภิวัตน์ (Globalization) และความพยายามที่จะขยายความร่วมมือทางการค้าการลงทุนในระดับภูมิภาคภายใต้วาทกรรมการบูรณาการเป็นภูมิภาคเดียวกัน (Regionalization) ของอาเซียนและอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ส่งเสริมสันติภาพ และความมั่นคง ตลอดจนเสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจให้ประชาชนในอาเซียนมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งความร่วมมือทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ การจัดตั้งเขตการค้าเสรี (ASEAN Free Trade Area: AFTA) ที่มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมอาเซียนให้เป็นตลาด และฐานการผลิตเดียว มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การ

ลงทุน แรงงานฝีมือ และเงินทุนอย่างเสรี สำหรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือเสรี (Free Flow Of Skilled Labour) (อรเทพ 2560: 38)

ทั้งนี้การบูรณาการของภูมิภาคก็ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความหมายของพื้นที่ โดยเฉพาะพื้นที่บริเวณชายแดนของภูมิลักษณ์ต่าง ๆ ในภูมิภาค เขตแดนระหว่างรัฐชาติในอดีตที่เคยเป็นอุปสรรคในการเดินทางของทุน ผู้คน สินค้า และข้อมูลข่าวสารนั้นเริ่มหมดไป การเคลื่อนย้ายแรงงานและการเดินทางของผู้คนเป็นไปโดยสะดวกมากขึ้น ส่งผลให้ผู้คนอพยพย้ายถิ่นมีแนวโน้มสูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการอพยพย้ายถิ่นภายในประเทศ หรือข้ามพรมแดนภายในภูมิภาคในหลากหลายรูปแบบ เพื่อวัตถุประสงค์ด้านการทำมาหาเลี้ยงชีพทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ จึงได้ก่อให้เกิดปรากฏการณ์การหลั่งไหลข้ามแดนของแรงงานหนุ่มสาวจากประเทศในภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจน้อยกว่าไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจมากกว่า เพราะการเกิดขึ้นและการดำรงอยู่ของปรากฏการณ์แรงงานข้ามชาตินั้น ในด้านหนึ่งก็เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางสังคมอันเนื่องมาจากความปรารถนาของตัวแรงงานเอง เช่น ความปรารถนาจะมีงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงๆ มีเงิน มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งกับตนเองและครอบครัว ซึ่งจัดเป็นปัจจัยภายนอกสำหรับประเทศปลายทาง เพราะประเทศต้นทางของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมั่นคงของพวกเขา พวกเขาจึงต้องขวนขวายหาทางให้กับตนเองและครอบครัวด้วยการเป็นแรงงานข้ามชาติ ฉะนั้น แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดอุบลราชธานี จึงจัดเป็นกลุ่มคนที่ย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ (economic migration)

ขณะที่ปัจจัยภายใน (internal factors) นั้น ปรากฏการณ์แรงงานข้ามชาติคือผลผลิตอันเกิดจากโครงสร้างทางสังคมของประเทศปลายทางเอง เพราะแรงงานข้ามชาติเป็นสิ่งที่รัฐและทุนนิยมสร้างขึ้นเพื่อกำกับควบคุมคนย้ายถิ่น และใช้เป็นกลไกในการแสวงหาประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การนำเข้าแรงงานข้ามชาติจึงเป็นส่วนหนึ่งของกลไกการทำงานทางเศรษฐกิจภายใต้อุดมการณ์แบบเสรีนิยมใหม่ (Harvey, 2005 อ้างใน วิจิตร 2561: 215) ที่ได้แผ่ขยายแผ่ฝังอยู่ในทุกประเทศทั่วโลก ดังนั้น การเกิดขึ้นและการดำรงอยู่ของปรากฏการณ์แรงงานข้ามชาติ จึงไม่ได้มีสาเหตุมาจากความยากจนหรือความปรารถนาของตัวแรงงานที่อยากมีชีวิตที่ดีขึ้นแต่เพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น แต่มันคือสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นและได้รับการเฝ้าระวังรักษาไว้ภายใต้ระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยมใหม่ ประกอบกับ ไทยก็เป็นประเทศที่มีผู้ย้ายถิ่นเข้าประเทศสุทธิ (Net Immigration Country) ในทศวรรษ 1990 โดยในช่วงหลังไทยมีอัตราเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานข้ามชาติต่อเนื่องและมีแนวโน้มมากขึ้นทุกๆ ปี ส่งผลให้ไทยมีระดับการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติสูงขึ้น นอกจากนี้ แรงงานไทยเองก็เลือกงานและไม่ต้องการทำงานหนัก ประกอบกับโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป เด็กเกิดน้อยลง คนวัยทำงานลดลง และคนสูงอายุเพิ่มขึ้น ยิ่งทำให้ไทยต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติมากขึ้นในอนาคต เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่หายไปเหมือนที่ เกิดขึ้นในหลายประเทศ (ดู เสาวณี และคณะ 2018)

กรเกิดขึ้นของ “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวแบบเปิดที่ยืดหยุ่น” (flexibility-opened temporary translocal community) ดังกล่าวนั้น สอดคล้องกับมุมมองของ Akhil Gupta and James Ferguson, 1996 (อ้างใน วสันต์, 2555: 9) ที่ว่า กระบวนการติดต่อสื่อสารผ่านเทคโนโลยีโทรคมนาคมสมัยใหม่ การเคลื่อนไหวไหลบ่าของทุน สินค้า ข้าวสาร และผู้คน ในระดับข้ามพรมแดนรัฐชาติที่นำมาซึ่งสภาวะพลัดถิ่นไร้ถิ่นฐานนั้น ในที่สุดก็จะนำไปสู่กระบวนการประกอบสร้างเขตแดนหรือ “ความเป็นถิ่นฐานขึ้นใหม่” [reterritorialisation] กลายเป็นเขตแดน หรือ “แผนที่ทางวัฒนธรรมแบบใหม่” ที่ถูกประกอบสร้างขึ้นจากการไหลบ่าของทุน สินค้า ข้าวสารและผู้คน

อนึ่ง กลไกหรือเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งของการประกอบสร้างชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่ศึกษาก็คือ สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ที่ช่วยทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถสื่อสารเชื่อมต่อกับเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ทั้งในพื้นที่ปลายทางที่ตนเองอาศัยอยู่และพื้นที่ปลายทางหรือชุมชนบ้านเกิดของตน รวมทั้งพื้นที่ระหว่างทางเช่นเครือข่ายพ่อค้าคนกลางส่งเงินกลับประเทศ เป็นต้น

6.1.2. ความเป็นพลเมืองชั่วคราวทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมในฐานะเครื่องมือในการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า

การก่อเกิดชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านั้น ส่งผลให้เกิดการปรับตัวทั้งในส่วนของการงานในฐานะผู้มาเยือน (guest) และชุมชนปลายทางในฐานะเจ้าบ้าน (host)

ในส่วนของการงานในฐานะผู้มาเยือน (guest) นั้น การอาศัยอยู่ในพื้นที่ซึ่งแตกต่างทั้งทางสังคมและวัฒนธรรมในฐานะของผู้ย้ายถิ่นชั่วคราว (Temporary Migrants) ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านั้น เป็นเงื่อนไขที่ทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าต้องมีการปรับตัวเมื่อเดินทางมาถึงพื้นที่ปลายทางแล้ว ทั้งนี้ เพราะถิ่นที่อยู่ใหม่หรือชุมชนปลายทางย่อมนำไปสู่สภาพแวดล้อมทางสังคมใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ ด้วย จึงจำเป็นที่ผู้ย้ายถิ่นจะต้องทำให้ตนเองสามารถอยู่ในภาวะที่เหมาะสม (accommodation) กับสภาพแวดล้อมทางสังคมใหม่ๆ ดังกล่าว

ทั้งนี้การปรับตัวดังกล่าว เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นกับผู้ย้ายถิ่นจะโดยรู้ตัวหรือไม่ก็ตามในการที่จะเลือกปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งทางเลือกที่เลือกนั้นอาจเป็นการทำไปเพื่อหลีกเลี่ยงหรือทำให้ความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือกลุ่มลดลงหรือหมดไป พฤติกรรมการปรับตัวที่เกิดขึ้นในลักษณะของการปฏิบัติต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน (reciprocal adjustment) ซึ่งโดยปกติแล้วการปรับตัวจะเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมมากกว่าจะเกิดขึ้นจากการถ่ายทอดทางพันธุกรรม

โดยภาพรวมแล้ว จากการศึกษาพบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่ศึกษา มีการปรับตัวใน 7 ด้าน คือ การปรับตัวด้านอาชีพ การปรับตัวด้านภาษา การปรับตัวด้านอาหารการกิน และการแต่งกาย การปรับตัวด้านศาสนา การปรับตัวในช่วงวันหยุด การปรับตัวด้านอาชีพเสริม และ

การปรับตัวด้านเศรษฐกิจคือการส่งเงินกลับบ้าน ซึ่งการปรับตัวทั้ง 7 ด้านดังกล่าวนี้จัดเป็นการปรับตัวทางด้านพฤติกรรม (Behavior Adaptation) ทั้งนี้ การปรับตัวที่เกี่ยวข้องกับการทำให้เกิดการยอมรับจากชุมชนปลายทางนั้นก็จะเกี่ยวข้องกับ 4 ด้านคือ การปรับตัวด้านอาชีพ การปรับตัวด้านภาษา การปรับตัวด้านอาหารการกิน และการปรับตัวด้านศาสนา

การปรับตัวด้านอาชีพนั้น เนื่องจากแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย หรือเป็นกลุ่มคนที่ย้ายถิ่นแบบถูกกฎหมาย (regular migration) ทำให้ไม่จำเป็นต้องมีการปรับตัวมากนัก ไม่เหมือนแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ดังนั้นการปรับตัวด้านอาชีพจึงไม่มีปัญหา เพราะแรงงานข้ามชาติทุกคนได้ผ่านการฝึกอบรมเรื่องการตัดเย็บมาก่อนแล้ว อีกทั้งยังมีหัวหน้าแผนกในโรงงานที่เป็นชาวพม่า ขณะที่เพื่อนร่วมงานเกือบทั้งหมดก็เป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเช่นกัน เพราะทางโรงงานมีการแยกแรงงานไทยกับแรงงานข้ามชาติออกจากกัน

การปรับตัวที่ค่อนข้างจะมีปัญหาที่สุดของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้ก็คือ การปรับตัวด้านภาษา เพราะภาษาเป็นด่านแรกของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนต่างวัฒนธรรม การไม่สามารถใช้ภาษาติดต่อกันได้นั้น ก็ย่อมจะเป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตในสังคมปลายทาง ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้มีเพื่อนสนิทชาวไทยไม่มากนัก เพราะส่วนใหญ่มักจะมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติสัญชาติเดียวกันเป็นหลัก แม้ว่าพวกเขาจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนในท้องถิ่นที่ต่างวัฒนธรรมกับพวกเขาเพื่อการดำรงชีวิต ทว่าก็มีอุปสรรคด้าน “ภาษา” จึงทำให้พวกเขาเลือกที่จะจัดการหรือปรับตัวโดยการ “เลือก” ที่จะปฏิสัมพันธ์กับคนท้องถิ่นที่เป็นคนไทยเพียงบางกลุ่ม เช่น เจ้าของหอพัก แม่ค้าในตลาดชุมชน เป็นต้น จึงทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้ส่วนใหญ่ไม่มีเพื่อนสนิทชาวไทย

แต่ถึงกระนั้นก็ตาม เนื่องจากภาษามีความจำเป็นยิ่งต่อการดำรงชีวิตของพวกเขา ทั้งในแง่ของเศรษฐกิจและสังคม ทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้ ต้องมีการเรียนรู้ภาษาไทยด้วยอย่างน้อยเพื่อใช้ติดต่อสัมพันธ์กับคนไทยที่พวกเขาต้องประสบพบเจอในแต่ละวัน ซึ่งแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ก็มีวิธีการเรียนรู้กัน 2 ลักษณะคือ การเรียนรู้โดยตรง (direct learning) โดยผ่านการสอนจากบุคคลอื่นที่สามารถพูดภาษาไทยได้ ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นบุคคลรอบข้าง และเพื่อนแรงงานข้ามชาติที่คุ้นเคย จึงมีทั้งคนไทยและคนพม่า เช่น เพื่อนชาวพม่า เจ้าของหอพัก เจ้าของร้านค้า เจ้าของรถเช่า เป็นต้น และการเรียนรู้ทางอ้อม (indirect learning) ได้แก่การเรียนรู้ผ่านสื่อต่างๆ ที่สามารถพบเห็นและสัมผัสได้โดยทั่วไป เช่น สื่อสังคมออนไลน์ และโทรทัศน์ เป็นต้น

การปรับตัวด้านศาสนา เป็นรูปแบบการปรับตัวที่น่าสนใจ และเป็นการปรับตัวที่ทำให้แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ ได้รับการยอมรับจากชุมชนมากขึ้น แม้ว่าจะไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์แบบส่วนตัวที่ต้องอาศัยภาษาเป็นสื่อ หากแต่การปรับตัวด้านศาสนานี้ แรงงานข้ามชาติเหล่านี้เลือกที่จะใช้กิจกรรมทางศาสนาเป็นเครื่องมือเชื่อมสัมพันธ์กับชุมชนปลายทาง กล่าวคือ จากการศึกษาคพบว่า “ชุมชนข้าม

ถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า” ในพื้นที่ที่ศึกษานั้น พุทธศาสนาถูกนำมาปฏิบัติในพื้นที่แห่งใหม่อย่างเข้มข้นทั้งในพื้นที่ส่วนตัวและพื้นที่สาธารณะ ในพื้นที่ส่วนตัวนั้น เราพบว่าภายในห้องพักของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านั้น แทบทุกห้องจะมี “หิ้งพระ” ไว้กราบไหว้บูชา และจะมีการไหว้พระทุกวัน นอกจากนี้ในวันพระพวกเขาก็จะจัดหาดอกไม้มาไหว้พระเป็นประจำ ซึ่งสามารถซื้อหาได้จากตลาดชุมชนข้างโรงงานหรือในชุมชนใกล้เคียง

สำหรับพื้นที่สาธารณะนั้น วิถีชีวิตและการปรับตัวด้านศาสนาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่ศึกษานั้น สามารถพิจารณาผ่านปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนาของพวกเขา โดยเฉพาะการไปทำบุญที่วัด และการจัด “งานบุญ” ตามประเพณีที่วัดบ้านดอกไม้ ซึ่งจัดว่าเป็นสถานที่ที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าใช้เป็นพื้นที่จัด “งานบุญ” ในวันสำคัญทางพุทธศาสนาและวันขึ้นปีใหม่ ได้แก่ วันสงกรานต์ บุญกฐิน วันอาสาฬหบูชา วันเข้าพรรษา และวันออกพรรษา ซึ่งนอกเหนือจากการไปร่วมงานบุญที่ชุมชนเป็นผู้จัดแล้ว พวกเขายังได้ร่วมมือร่วมแรงกันจัดงานบุญต่างๆ ดังกล่าวตาม “แบบฉบับของพม่า” อีกด้วย การที่กระบวนการในการจัดงานบุญนั้นถูกดำเนินการโดยแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า จะเหลือก็เฉพาะผู้นำในการประกอบพิธีกรรมหรือมัคทายกที่เป็นผู้นำในการทำพิธีเท่านั้น ทำให้ชาวบ้านในชุมชนจำนวนมากต่างรู้สึก “ดี” กับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้ในแง่ของการเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี ช่วยเหลืองานวัดและชุมชนแม้ว่าจะมีภาษาเป็นอุปสรรคในการสื่อสารก็ตาม

การปรับตัวด้านอาหารการกินและการแต่งกาย พบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ส่วนใหญ่จะรับประทานข้าวเจ้า ไม่เน้นอาหารประเภทแป้ง ย่าง หรือมีรสจัดโดยเฉพาะเผ็ดมาก ฉะนั้นการอาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทยอันเป็นพื้นที่ที่คนท้องถิ่นรับประทานข้าวเหนียวเป็นหลัก และรสชาติจัดจ้านนั้น ทำให้พวกเขาต้องปรับตัวเรื่องอาหารการกินมากพอสมควร เพราะอาหารของพม่าจะใส่มันเป็นวัตถุดิบหลัก เหตุนี้พวกเขาจึงมักนิยมทำอาหารรับประทานเอง โดยการซื้ออาหารสดเช่นเนื้อไก่หรือเนื้อหมูจากตลาดช่วงเย็นบริเวณข้างโรงงาน แต่ถ้าตรงกับวันเงินเดือนออกหรือวันหยุด พวกเขา ก็จะมักจะรวมกันเหมารถหรือไม่ก็ขับรถจักรยานยนต์ไปซื้ออาหารที่ห้างแมคโคร โลตัส บิ๊กซีสาขาวารินชำราบ รวมทั้งที่ตลาดสดวารินชำราบ และตลาดวารินเจริญศรีบ้างเป็นครั้งคราว โดยอาหารส่วนใหญ่จะเน้นประเภทผัก เช่น ผักบุ้ง กระเจี๊ยบ เป็นต้น ส่วนมากโดยใช้น้ำมันเพื่อเป็นการถนอมอาหาร แต่พอมายู่นานเข้าบางคนก็เริ่มชอบอาหารท้องถิ่นมากขึ้น เช่น ข้าวเหนียว ส้มตำ ลาบ เป็นต้น โดยเฉพาะส้มตำนั้น ก็เป็นที่นิยมและชื่นชอบของพวกเขาไม่น้อย เพราะสามารถทำรับประทานเองได้ ฉะนั้น จึงมักพบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้จะทำส้มตำเพื่อรับประทานกันบ่อย โดยเฉพาะในยามที่มีการสังสรรค์กัน

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าพวกเขาจะอยู่ในท้องถิ่นที่ผู้คนมีวัฒนธรรมการกินแตกต่างจากที่พวกเขาคุ้นเคย แต่เนื่องจากการพักอาศัยแต่ละหอของพวกเขามีลักษณะเป็น “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” ทำให้อาหารการกินของพวกเขาจะไม่เป็นปัญหามากนัก เพราะจะพบว่าห้องพักของพวกเขามี “กลุ่ม”

ทานข้าวด้วยกัน โดยการที่ประกอบอาหารรับประทานด้วยกัน โดยเฉพาะในช่วงวันหยุด หรือช่วงเย็น ในกรณีที่ไม่ได้ทำงานล่วงเวลา และบางแห่งที่หอพักมีพื้นที่ว่าง พวกเขาก็จะขออนุญาตเจ้าของหอพัก ปลุกผักสวนครัวจำพวกพริก มะเขือ กระเจี๊ยบ ฯลฯ เอาไว้นำมารับประทานกันด้วย รวมทั้งแรงงาน ชายบางคนก็ไปเก็บหาพืชผักตามข้างทางหรือตามทุ่งนามาประกอบอาหารกินก็มี

ส่วนการปรับตัวด้านการแต่งกายนั้น พบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้ สามารถปรับตัวได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ ในช่วงวันทำงานนั้น ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ต่างก็แต่งกายด้วยเสื้อ ของโรงงานและสวมกางเกงขายาว ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบของโรงงาน ขณะที่วันเสาร์ส่วนใหญ่ต่างก็แต่งกายด้วยชุดพื้นเมือง ที่สะท้อนถึงอัตลักษณ์ความเป็นกลุ่มชาติพันธุ์พม่าได้เป็นอย่างดี รวมทั้ง ในช่วงงานเฉลิมฉลองเช่นวันเกิดหรือวันแต่งงานและวันสำคัญทางศาสนาต่างๆ ด้วย ขณะที่อยู่ที่หอพักนั้น พวกเขามักแต่งกายสบายๆ คือนุ่งโสร่ง (ลองจี) สำหรับผู้ชาย และนุ่งผ้าถุง สำหรับผู้หญิง เช่นเดียวกับที่อยู่ที่บ้านเกิดเมืองนอนของพวกเขา เหตุนี้จึงกล่าวได้ว่าในแง่ของการแต่งกายนั้น พวกเขาไม่ต้องปรับตัวมากนัก

การปรับตัวเชิงพฤติกรรมดังกล่าวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้ นักมานุษยวิทยา เรียกว่าเป็นการผสมผสานทางวัฒนธรรม (Acculturation) ซึ่งเป็นกระบวนการที่บุคคลปรับตัวเข้ากับ วัฒนธรรมใหม่และในขณะเดียวกันก็ยังคงลักษณะหลายๆ ประการของวัฒนธรรมเดิมไว้ บุคคลที่ผ่าน กระบวนการผสมผสานทางวัฒนธรรม จะมีลักษณะของการผสมผสานระหว่างสองวัฒนธรรมหรือ มากกว่าได้ ดังนั้น บุคคลจึงไม่ได้รู้สึกว่าเขาตนเองเป็นส่วนหนึ่งในวัฒนธรรมใหม่อย่างเต็มที่ และการที่ บุคคลรู้สึกว่าเขาตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมอย่างเต็มที่นี้เอง จึงอยู่ในสถานะที่ Oberg (1960) เรียกว่า “อัตลักษณ์ที่ไม่สมดุล” (Identity Disequilibrium State) (Ting-Toomey 1999: 245 อ้างใน ภริดา 2548: 30)

ทั้งนี้ในยุคโลกาภิวัตน์เช่นปัจจุบัน เอื้อประโยชน์ต่อแรงงานข้ามชาติในการเลือกกลยุทธ์ใน การดำรงชีวิตประจำวันโดยที่ยังคงรักษาสัมพันธภาพกับบ้านเกิดทั้งในรูปของเศรษฐกิจ (การส่งเงิน กลับ) และความทรงจำผ่านประเพณีวัฒนธรรม (การทำบุญและจัดงานประเพณีทางศาสนาที่วัด) เสียงเพลงและภาพยนตร์ (ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ) เป็นต้น

รูปแบบการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าดังกล่าวมานั้น สอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง ความเป็นพลเมืองชั่วคราวทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมที่ผู้วิจัยประยุกต์จากมโนทัศน์เรื่อง “ความเป็น พลเมืองแบบยืดหยุ่น” (flexible citizenship) ในงานของ Aihwa Ong (1998) มโนทัศน์เรื่อง “ความเป็นพลเมืองทางวัฒนธรรม” [cultural citizenship] ในงานของ อานันท์ กาญจนพันธุ์ และ ชัยพงษ์ สำเนียง (2557) มโนทัศน์เรื่อง “ความเป็นพลเมือง” (citizenship) ในงานของ เชษฐา พวง หัตต์ (2559) และมโนทัศน์เรื่อง “ความเป็นพลเมืองทางเศรษฐกิจ” [economic citizenship] ใน งานของ เก่งกิจ กิติเรียงลาภ และ พชรพร เทพนาชัย (2561) เมื่อนำมาอธิบายปรากฏการณ์นี้ ก็จะ

สามารถอธิบายได้ว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในฐานะที่เป็นคน “ต่างถิ่น/ต่างดาว” ที่มีอัตลักษณ์บางอย่างต่างจากคนในท้องถิ่น แต่พวกเขาเหล่านั้นก็พยายามปรับตัวให้เข้ากับคนท้องถิ่นผ่านมิติทางวัฒนธรรมที่แสดงถึงความเป็นพวกเดียวกันกับผู้คนในท้องถิ่น โดยเฉพาะในด้านปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับพิธีกรรมความเชื่อทางพุทธศาสนา โดยการเข้าวัด สวดมนต์ ทำบุญและจัดงานบุญประเพณีทางพุทธร่วมกับชุมชนอย่างไม่ว่าจะเงิน จนกลายเป็นกลุ่มอุปถัมภ์ปัจจัยที่สำคัญของวัดในชุมชนไป ทำให้คนท้องถิ่นยอมรับว่าเป็นพวกเดียวกัน (คนพุทธเหมือนกัน) แม้จะต่างภาษาและวัฒนธรรมบางอย่างก็ตาม ขณะเดียวกันในฐานะที่เป็น “แรงงานข้ามชาติ” ที่เข้ามาทำงานตามบันทึกความเข้าใจความร่วมมือด้านการจ้างงาน (memorandum of understanding - MOU) ระหว่างประเทศไทยกับเมียนมา พวกเขา ก็ได้ได้รับ “สิทธิ” บางอย่าง เช่นเดียวกับที่ “พลเมืองไทย” ได้รับ ฉะนั้นความเป็น “แรงงานข้ามชาติ” ของพวกเขาจึงถือเป็น “พลเมืองทางเศรษฐกิจ” ของไทยด้วยเช่นกัน ในแง่นี้เราอาจจะเรียกแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ว่าเป็นกลุ่มที่มีลักษณะความเป็น “พลเมืองเชิงซ้อน” (Multiple Citizenship) อันเป็นการมองความเป็นพลเมืองในมุมมองใหม่ในยุคโลกาภิวัตน์ ที่มองว่าความเป็นพลเมืองนั้นมีลักษณะสั่นไหว (Flexible) ที่เสนอโดย Bruno S. Frey (2003 อ้างใน สมชาย 2554: 40-69) อันมีคุณูปการอย่างน้อย 5 ประการด้วยกันคือ (1) เปิดทางในการแก้ปัญหาที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น (2) ยอมรับอัตลักษณ์แบบเชิงซ้อน (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะด้วยความเต็มใจ (4) ตอบสนองความต้องการได้ดีกว่า และ (5) กิจกรรมสาธารณะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำหรับชุมชนปลายทางในฐานะเจ้าบ้าน (host) นั้น นอกเหนือไปจากการขยายตัวของชุมชนที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะการเกิดขึ้นของอาคารที่พักอาศัยประเภทหอพักในชุมชนแล้ว การปรับตัวด้านเศรษฐกิจ จะเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นหลังจากที่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาอาศัยอยู่ในชุมชนรอบๆ บริษัท เสื้อผ้าส่งออก จำกัด ที่ค่อนข้างชัดเจนที่สุด เพราะได้ก่อให้เกิดเป็นพื้นที่ของการบริโภค ซึ่งสามารถทำความเข้าใจได้ผ่านการเกิดขึ้นของธุรกิจที่หลากหลาย อาทิ ธุรกิจหอพักหรือห้องเช่า การเกิดขึ้นของตลาดชุมชนข้างโรงงาน การเกิดขึ้นและขยายตัวของธุรกิจร้านค้าปลีกในชุมชน รวมทั้งธุรกิจการประกอบการรับจ้าง เป็นต้น ทั้งนี้เพราะการที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาอาศัยอยู่ในชุมชนนั้น กลุ่มแรงงานเหล่านี้ก็ได้เป็นส่วนสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของชุมชนในฐานะของผู้บริโภค ซึ่งก่อให้เกิดการปรับตัวทางเศรษฐกิจของชุมชนดังที่กล่าวข้างต้น เพื่อรองรับความต้องการของกลุ่มแรงงานข้ามชาติเหล่านี้

ขณะที่การปรับตัวทางด้านสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนปลายทางนั้นถือว่ายังมีไม่มากนัก สาเหตุสำคัญก็สืบเนื่องมาจาก “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านั้นเพิ่งก่อตัวในชุมชนได้ไม่นานนัก ประกอบกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้ยังมิสัมพันธ์กับคนในชุมชนน้อย อันเนื่องมาจากอุปสรรคด้านภาษาในการสื่อสาร จึงทำให้มีผลกระทบต่อชุมชนปลายทาง

ในเชิงสังคมและวัฒนธรรมยังไม่มากนัก ฉะนั้น กลุ่มคนในชุมชนปลายทางที่มีการปรับตัวทางด้านสังคมและวัฒนธรรมก็จะเป็นคนที่ใกล้ชิดกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ เช่น เจ้าของหอพัก เจ้าของร้านขายของชำ และเจ้าของรถรับจ้าง เป็นต้น

6.1.3. แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ากับการกลายเป็นพื้นที่ชายแดนของชุมชนที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติของชุมชนปลายทาง

การปรากฏตัวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นจังหวัดที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนไทย—พม่าร่วมพันกิโลเมตรนั้น ได้ทำให้พื้นที่หรือชุมชนที่แรงงานเหล่านี้พักอาศัยอยู่ ปรับเปลี่ยนภูมิทัศน์ทั้งทางกายภาพและทางสังคมให้มีลักษณะบางส่วนใกล้เคียงกับพื้นที่ชายแดนไทย-พม่า เช่น การเกิดขึ้นของชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวของแรงงานพม่า การแต่งกายด้วยชุดพื้นเมืองพม่า การเกิดขึ้นของร้านค้าที่ขายสินค้าอุปโภคบริโภคสำหรับคนพม่าโดยเฉพาะ เช่น หมากพลู ปลาแห้ง (ทะเล) แป้งทานาคา เป็นต้น ปรากฏการณ์ดังกล่าวเป็นความหลากหลายทางวัฒนธรรมในบริบทของทุนนิยมยุคหลัง (late capitalism) ที่เป็นผลมาจากการอพยพโยกย้ายแรงงานข้ามชาติและการเลื่อนไหลทางวัฒนธรรมข้ามพรมแดนรัฐชาติอย่างรวดเร็ว ในบริบทเช่นนี้ วัฒนธรรมจึงมิได้หยุดนิ่งหรือจำกัดอยู่เพียงภายในอาณาบริเวณใดบริเวณหนึ่งอย่างจำเพาะเจาะจงอีกต่อไป (Gupta and Ferguson, 1999: 4-6 อ้างใน ยศ, 2559: 31) แต่วัฒนธรรมมีการเลื่อนไหลอย่างต่อเนื่องจนมีลักษณะไร้พรมแดน (de-territorialized) พื้นที่ ผู้คน และวัฒนธรรม จึงเป็นสิ่งสร้าง (construct) ทางสังคมและประวัติศาสตร์ ส่งผลให้พื้นที่ดังกล่าวกลายเป็นพื้นที่ชายแดนของชุมชนที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติ (ยศ, 2559: 31)

ดังนั้น ปรากฏการณ์ดังกล่าวข้างต้น จึงสอดคล้องกับแนวคิดการกลายเป็นพื้นที่ชายแดนของชุมชนที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติ [the Border-Becoming of the Far-From-The-Nation State Border Area] ซึ่งเป็นแนวคิดที่คณะผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นจากแนวคิดเรื่องความเป็นพรมแดน/ชายแดนที่ถูกตีความใหม่ผ่านวิธีคิดของแผนที่แบบใหม่ ที่มองว่าพรมแดน/ชายแดนไม่จำเป็นต้องเป็นพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่ต่อเนื่อง หากแต่เหลื่อมซ้อนและเต็มไปด้วยรอยปริแตก (rupture) ในขณะเดียวกัน รัฐชาติก็ถูกแปรสภาพให้กลายเป็นเพียงกลจักรหนึ่งทางการค้าของโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่ซึ่งรัฐไม่ได้ผูกติดกับพื้นที่ หรืออาณาเขตอีกต่อไป (deterritorialized state) และพรมแดนได้กลายเป็นพื้นที่ที่ทะลุผ่านได้ (porous) จะมีก็ได้ ไม่มีก็ไม่เสียหายอะไร (ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี, 2546) ฉะนั้น ในแวดวงนักมานุษยวิทยานั้น จึงให้ความสนใจกับความยืดหยุ่นของ “พรมแดน/ชายแดน” ว่าถูกปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ ตามบริบททางสังคม การเมือง และวัฒนธรรม (ปฤษฎา รัตนพฤษ, 2546)

การก่อตัวของ “ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราว” [Temporary Translocal Community] ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า หรือการกลายเป็นชุมชน(แรงงานข้ามชาติ) พม่าในพื้นที่ดังกล่าวจึง

ก่อให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า “พรมแดนทางวัฒนธรรม” [Culture Border] (ยศ 2559: 36) ยังผลให้พื้นที่ดังกล่าวกลายเป็นพื้นที่ชายแดน เพราะมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีการปฏิสัมพันธ์กันในแบบฉบับของความเป็นชายแดน

6.1.4. แนวทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติตามกรอบ MOU ของหน่วยงานภาครัฐของไทยในพื้นที่ และบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ “ชุมชน” กับ “แรงงานข้ามชาติ” อยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นทางการของประเทศไทยของหน่วยงานภาครัฐที่เริ่มมานับตั้งแต่ปี 2535 ที่รัฐไทยเริ่มผ่อนผันให้จดทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นไม่ปกติ จนกระทั่งมีนโยบายในการจัดการแรงงานข้ามชาติในลักษณะของการนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ครั้งแรกในปี 2545 นั้น เป็นเวลาร่วม 20 กว่าปีแล้ว ทำให้การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐเหล่านั้นเริ่มมีระบบและกลไกที่เห็นได้ชัดเจน ทั้งในระดับส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้งนี้เฉพาะหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ MoU สัญชาติพม่าในพื้นที่โดยตรงนั้น ประกอบด้วยสำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานแรงงานจังหวัด สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ซึ่งต่างก็มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน หากจะประสบปัญหา ก็จะเป็นประเด็นเรื่องบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการดูแลจัดการเฉพาะแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นสิ่งที่หน่วยงานรัฐหลายแห่งประสบ

อย่างไรก็ตาม ในยุคแห่งโลกาภิวัตน์ อำนาจของรัฐถูกท้าทายมากขึ้นทั้งจากพลังภายในและพลังภายนอกประเทศ ทำให้รัฐจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ของตนให้เข้ากับสภาพของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป พร้อมกับยอมรับบทบาทของตัวแสดงอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การระหว่างประเทศ บริษัทข้ามชาติ องค์กรธุรกิจภาคเอกชน ตลอดจนองค์กรภาคประชาชน (ดวงฤทัย 2555: 80) ฉะนั้น ท้องถิ่นโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน จึงควรที่จะเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติร่วมกับหน่วยงานของรัฐในระดับพื้นที่และสถานประกอบการที่แรงงานข้ามชาติเหล่านั้นทำงานอยู่

เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นยังไม่มีมาตรการ กลไกหรือเครื่องมือในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติแต่อย่างใด ซึ่งก็เป็นเรื่องที่น่าใจได้ไม่ยากนัก เพราะแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ที่อยู่ไกลจากเส้นพรมแดนรัฐชาติเป็นปรากฏการณ์ใหม่ของหลายท้องถิ่น อีกทั้งหน่วยงานในส่วนกลางที่ดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นก็ยังไม่มีนโยบายและมาตรการเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ จึงถือว่าเป็นทั้งอุปสรรคและโอกาสสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่จะเรียนรู้แสวงหาและพัฒนากลไกหรือเครื่องมือในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของตนเอง

ดังนั้นแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติตามกรอบ MOU ของหน่วยงานภาครัฐของไทยในพื้นที่ และบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ “ชุมชน” กับ “แรงงานข้ามชาติ” อยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลนั้นจึงต้องออกมาในรูปของ “การบูรณาการ” (integration) การทำงานระหว่างหน่วยงาน และ “การมีส่วนร่วม” (participation) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ดังจะได้กล่าวถึงในข้อเสนอแนะต่อไป

6.2. ข้อเสนอแนะ

กลุ่มแรงงานข้ามชาติมีบทบาททางเศรษฐกิจต่อประเทศไทยมาเป็นเวลานาน อย่างน้อยที่สุดเริ่มเมื่อ 30 กว่าปีก่อน แรงงานข้ามชาติเริ่มเข้ามาเติมเต็มกลุ่มงานระดับล่างซึ่งคนไทยไม่นิยมทำกันแล้ว เพราะเมื่อคนไทยเริ่มมีการศึกษาสูงก็เคลื่อนย้ายตัวเองไปสู่ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ ส่วนภาคการเกษตรที่เคยทำก็ลดตัวลง จึงถือได้ว่ากลุ่มแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เข้ามาเสริม เข้ามาอุดรอยรั่วของแรงงานทั้งภาคการเกษตร อุตสาหกรรมไปจนถึงภาคบริการของประเทศไทยทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

ฉะนั้น จากผลการศึกษา โครงการวิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

6.2.1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อหน่วยงานรัฐระดับประเทศ

จากผลการศึกษาโดยตรง และจากสถานการณ์จริงในพื้นที่ในระหว่างที่โครงการวิจัยนี้กำลังดำเนินการอยู่และเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยนั้น พบว่าปัจจุบันมีสังคมไทยบางส่วนยังคงมี “อคติ” (bias) กับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอยู่ โดยเฉพาะในช่วงที่มีเหตุการณ์วิกฤต ดังจะเห็นได้จากทัศนคติที่มีต่อแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดอุบลราชธานีที่ปรากฏทางสื่อโทรทัศน์ 2 กรณีคือ

กรณีแรก เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2563 ซึ่งเป็นรายการสารคดีทางสถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส คือรายการที่ที่บ้านเรา ในชื่อตอนว่า “มิงกะลาบา” เมืองอุบล” ซึ่งนำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับวิถีชีวิต และการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่ที่โครงการวิจัยดำเนินโครงการ โดยมีหัวหน้าโครงการวิจัยเป็นผู้ให้ข้อมูล และพบว่าในสถานการณ์ปกตินั้น ดูประหนึ่งว่าสังคมไทยเปิดรับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าโดยปราศจากอคติ เห็นได้จากความคิดเห็นที่มีต่อสารคดีดังกล่าว ดังจะขอยกตัวอย่างมา 4-5 ความเห็นดังนี้

“...เรื่องทำบุญต้องยกให้พม่าจริงๆ ตามไซค์งานที่เห็น ตอนเข้าก่อนเค้าจะเข้างานเค้าจะใส่บาตรพระทุกวันเป็นกิจวัตรประจำวันเลย...” (v_meeta)

“...เป็นภาพที่สวยงามจริงๆ อยู่ที่ไหนในโลก เราก็มักดีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกันประเทศที่ชอบสร้างสงครามเขาน่าจะมาเป็นแบบอย่างบ้างนะ...” (Naka Jadee)

“...ผมเคยทำงานฝ่ายผลิตอยู่โรงงานแห่งหนึ่งกับคนพม่า ขอบอกเลยว่าคนพม่าทุกคนขยัน
มากครับนิสัยดีมากด้วยเมื่อเห็นเราเหนื่อยเขาจะเข้ามาช่วยทันที...” (Mr.joe)

“...ดินะทำให้ชุมชนมีรายได้ เข้าห้องเช่า ขายอาหาร...” (Cm gui Fuhj)

“...คนพม่านี้แหละ ดีกว่าเพื่อนบ้านคนประเทศอื่น บอกเลย...” (BlgSHOWinw)

จากความคิดเห็นที่ยกมาข้างต้นนั้น สะท้อนให้เห็นทัศนคติในเชิงบวกของสังคมไทยที่มีต่อ
แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ากลุ่มนี้ได้เป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตาม เมื่อประเทศไทยและทั่วโลกต้องเผชิญกับวิกฤตโรคไวรัสโควิด-19 และกลุ่มคน
กลุ่มหนึ่งที่สังคมจับตามองด้วยความห่วงใยว่าอาจจะเกิดการแพร่ระบาดของโรคดังกล่าว ทางทาง
สถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอสจึงได้ลงไปทำข่าวเกี่ยวกับสถานการณ์โรคโควิด-19 ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ
สัญชาติพม่ากลุ่มดังกล่าว และได้ออกอากาศในข่าวภาคค่ำของวันที่ 2 พฤษภาคม 2563 และมีการ
แชร์ทางเฟสบุ๊คด้วย ซึ่งปรากฏว่ามีประชาชนจำนวนหนึ่งที่แสดงความคิดเห็นที่สะท้อนถึง “อคติ” ที่มี
ต่อแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ากลุ่มนี้ ซึ่งหากผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ตระหนักและหาแนวทางแก้ไข ก็อาจจะ
กลายเป็นน้ำผึ้งหยดเดียวที่นำมาสู่ปัญหาที่บานปลายในวันข้างหน้าได้ ดังความคิดเห็นที่จะขอยกมา
เป็นตัวอย่างต่อไปนี้



รายการที่นี่บ้านเรา ตอน “มิงกะลาบา เมืองอุบล”
ออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอสเมื่อวันที่ 15
มกราคม 2563

เรื่องใหญ่ แครม ถ้าพลาดมา เยอะขนาดนี้ ไม่ได้
ปลดล็อค ง่ายแน่



Ninja Today

เมื่อวานนี้เวลา 22:52 น. • 3

บรรยากาศของแรงงานชาวไทย และ เมียนมา
ซึ่งมาทำงานที่โรงงานแห่งหนึ่งในจังหวัด
อุบลราชธานี พวกกันเดินจับจ่ายซื้ออาหารสด
และอาหารปรุงสำเร็จแบบเบียดเสียด เพื่... ดูเพิ่ม
เต็ม



ข่าว “เรียกร้องดูแลแรงงานข้ามชาติช่วงโควิด จ.
อุบลราชธานี” ออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์ไทย
พีบีเอสเมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2563

“...ยังไม่กลับเหรอ เจ้าของโรงงานให้เขาอยู่ก็ต้องรับผิดชอบต่อเขาสี มาโยนให้รัฐบาลรับได้ไง เอาเงินภาษีส่วนรวมไปดูแลคนงานโรงตัวเอง ดูแลไม่ได้สั่งปิดแล้วส่งกลับบ้านเขาไปสิ...”

“...ตอนยังไม่เกิดโควิดโรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายมัยละ เสียเงินเหยียบแผ่นดินไทยมัย จะให้ไทยรับผิดชอบนะ คนไทยกันเองยังเอาตัวไม่รอดรอตเลย...”

“...แรงงานไทยละ ม...ลืมนคนไทยแค่เห็นว่าต่างชาติมางานดีกว่าคนไทยใช้ไหมครับ, คนอุปถัมภ์คนลาว...”

“...คนไทยแท้ๆ ยังดูแลไม่ทั่วถึง..ยังจะไปห่วยเขาก...สมองเนาะ สมอง...W

“...แรงงานเถื่อนกลางเมือง อบต. หลับอยู่เหรอ...”

“...คนไทยตกงานแต่คนประเทศอื่นมีงานทำแย่งงานเราเลย...”

ดังนั้น จากกรณีดังกล่าวข้างต้นและจากผลการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานรัฐระดับประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในการสร้างความรับรู้และเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติให้กับสังคมไทยโดยรวม โดยร่วมมือกับสื่อต่างๆ โดยเฉพาะสื่อโทรทัศน์ในการผลิตที่รายการเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ แล้วนำไปออกอากาศหรือเผยแพร่ในวงกว้าง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย ในฐานะที่เป็นพลเมืองชั่วคราวทางเศรษฐกิจ-วัฒนธรรม (Economic and Cultural Temporary Citizenship) ของสังคมไทย

เพราะในฐานะของผู้ทำการศึกษาวิจัยคนกลุ่มนี้ ผู้วิจัยเชื่อมั่นว่าภาวการณ์ที่แรงงานหนุ่มสาวของพม่ากลายเป็นแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยนั้น ย่อมจะทำให้ประสบการณ์และโลกทัศน์ของแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นเปลี่ยนแปลงไป ด้วยเหตุนี้จึงเป็นโจทย์ที่ท้าทายสังคมไทยว่า จะสามารถหยิบฉวยโอกาสนี้มาเป็นประโยชน์อย่างเหมาะสมและลงตัวกับตนเองในฐานะประเทศปลายทางของแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นได้อย่างไร เพราะความสำเร็จในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในเชิงอุดมคติก็คือ ต้องพยายามทำให้ว่าทกรรมความเป็น “คนอื่น” (the other) จางหายไปจากความรู้สึกทั้งสองฝ่ายคือทั้งฝ่ายแรงงานข้ามชาติและฝ่ายคนท้องถิ่นปลายทาง เพื่อนำมาสู่ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (we-feeling) ในที่สุด

6.2.2. ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานระดับพื้นที่และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากผลการศึกษา ชี้ให้เห็นว่าแนวคิดการให้แรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่ในชุมชน (ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวแบบเปิด) แทนที่จะแยกพวกเขาออกไปต่างหาก (ชุมชนข้ามถิ่นที่ชั่วคราวแบบปิด) นั้น น่าจะเป็นแนวทางที่เหมาะสมที่สุด เพราะการให้อยู่ร่วมกันในสังคม จะทำให้เกิดการเรียนรู้ การปรับตัว เกิดการส่งต่อข้อมูลซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้แรงงานข้ามชาติกับคนท้องถิ่นสามารถอยู่ร่วมกันได้ แต่ทั้งนี้ชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแรงงานแรงงานข้ามชาติด้วย โดยมีภาครัฐที่เกี่ยวข้องเข้ามาหนุนเสริม

ดังนั้น โครงการวิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ MoU สัญชาติพม่า ต่อหน่วยงานระดับพื้นที่และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในพื้นที่ดังต่อไปนี้

ประการที่หนึ่ง ควรมีการตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานต่างด้าวขึ้น ณ พื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่จำนวนมาก โดยศูนย์จะทำหน้าที่ให้บริการต่างๆ แก่แรงงานหรือคนในพื้นที่ในการรับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ เช่น การให้การช่วยเหลือเรื่องพื้นที่ ภาษา การแจ้งข่าว การสื่อสาร การเดินทาง การรักษาพยาบาล สวัสดิการ หรือเป็นสถานที่พบปะของแรงงานกันเอง ฯลฯ

ประการที่สอง สถานประกอบการที่มีแรงงานข้ามชาติต้องมี MoU กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในการให้ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน เช่น จำนวน เพศ หน้าที่หรือลักษณะของงานที่ทำ ที่พักอาศัยหรืออื่นๆ ที่สามารถเปิดเผยข้อมูลได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการวางแผนทางในการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งไม่รวมข้อมูลที่จะต้องแจ้งหน่วยงานต่างๆ ตามระเบียบกฎหมายที่ต้องทำอยู่แล้ว และให้มีการติดต่อประสานงานด้านข้อมูลปัญหาอุปสรรค ฯลฯ ที่เกิดขึ้น (ถ้ามี) ระหว่างกัน รวมทั้งผู้นำหมู่บ้าน/ชุมชนของพื้นที่ที่ตั้งสถานประกอบการหรือมีแรงงานพักอาศัยอยู่ในระหว่างเข้ามาทำงานในพื้นที่

ประการที่สาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) รวมทั้งผู้นำหมู่บ้าน/ชุมชน จะต้องจัดทำฐานข้อมูลแหล่งที่พักอาศัยของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่รับผิดชอบของตน เช่น บ้านเช่า อาคารที่พัก หรือ ลักษณะอื่นๆ เพื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้เข้าไปแนะนำให้ความรู้แก่เจ้าของที่พักและแรงงานในเรื่องที่ควรทราบหรือเกี่ยวข้อง เช่น การอยู่อาศัย ระเบียบกฎหมายเบื้องต้นที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการขยะมูลฝอย การรักษาพยาบาล และอื่นๆ เป็นต้น ซึ่งการเข้าไปดำเนินการต้องเท่าที่จำเป็น และต้องแจ้งล่วงหน้าไม่เป็นการกระทบต่อการพักอาศัยหรือดำรงชีวิตตามปกติ แต่เป็นเรื่องประโยชน์ที่เจ้าของที่พักและแรงงานจะได้รับประโยชน์เท่านั้น และเมื่อความคืบหน้าระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่นกับเจ้าของที่พักและแรงงานกรณีมีปัญหาจะได้ช่วยเหลือพึ่งพากันได้ง่ายขึ้น

ประการที่สี่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่แรงงานข้ามชาติตามความจำเป็นและเหมาะสม เช่น กฎหมายจราจร การสัญจรเดินทางโดยรถส่วนตัวหรือรถสาธารณะในพื้นที่ กฎหมายเบื้องต้นหรือสิทธิต่างๆ ที่ควรรู้ รวมทั้งการให้ความรู้แก่ผู้นำหมู่บ้านชุมชนหรือคนในหมู่บ้าน/ชุมชนเองจะได้เรียนรู้เข้าใจซึ่งกันและกันหรืออาจใช้วิธีการจัดทำแผ่นพับคู่มือความรู้ต่างๆ แบบง่ายๆ มีภาพประกอบเพื่อให้เข้าใจง่ายและน่าสนใจในการเรียนรู้ของแรงงาน เพราะบางเรื่องการอบรมอาจมีปัญหาเรื่องภาษาการสื่อสารเป็นอุปสรรคแต่การอบรมบางเรื่องก็สำคัญเช่น การสาธิตหรือการสร้าง ความเข้าใจในเครื่องหมายต่างๆ หรือสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ควรรู้เป็นต้นตามความเหมาะสม เป็นต้น

ประการที่ห้า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ที่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับคนในชุมชนปลายทาง เพราะกิจกรรมเป็นตัวที่จะ

ลดหรืออุดช่องว่างปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การเป็นเพื่อน การทำงานร่วมกัน การพึ่งพาอาศัย ช่วยเหลือกันและกัน การถ่ายทอดความรู้ต่างๆ เป็นต้น ฉะนั้น กิจกรรมจึงมีความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติกับชุมชนให้มีความใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น

ประการที่หก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ควรมีการจัดทำวงจรรหรือระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ชัดเจน โดยการสร้างแผนภูมิหรือวงจรของการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติตั้งแต่กระบวนการแรกก่อนเข้ามาทำงานอยู่อาศัย วิธีชีวิตความเป็นอยู่ การดูแลสุขภาพ/การพยาบาล การติดต่อเชื่อมโยงเครือข่าย การช่วยเหลือด้านต่างๆ สวัสดิการ การเงิน ระเบียบ กฎหมาย จนถึงการกลับประเทศตนเองหรือการกลับเข้ามาทำงานใหม่ แล้วทำการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้รับรู้และเข้าใจ เพื่อประโยชน์ทั้งตัวแรงงานข้ามชาติและชุมชนที่เป็นพื้นที่ที่แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงาน

บรรณานุกรม

Charles Keyes. *Migrants and Protestors: 'Development' in Northeastern Thailand*. Paper prepared for the 8th International Conference on Thai Studies. January 9-12, 2002.

Hatsukano, N. (2019), "Overview of Migration in the Mekong Subregion", in Hatsukano, N.(ed.), *Rethinking Migration Governance in the Mekong Region: From the Perspective of the Migrant Workers and Their Employers*, ERIA Research Project Report FY2017 no.19, Jakarta: ERIA and IDE-JETRO, pp.1-21.

Mandala "The Condition of Myanmar Migrant Workers Who Hold MoU Passport in Thailand". Master degree thesis Business Administration International program, Graduate school of business, Siam University, Bangkok, Thailand. 2018.

Thomas M. Wilson and Hastings Donnan "Nation, state and identity at international borders" in Thomas M. Wilson and Hastings Donnan (edited). *Border Identities: nation and state at international frontiers*. Melbourne: Cambridge University Press, 1998.

กนกพร รัตนสุธีระกุล. *ด้านประเพณี: ระบบ กลไก และเครือข่ายความสัมพันธ์ของท้องถิ่นในการจัดการแรงงานข้ามชาติ*. รายงานการวิจัยเสนอต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 2554.

กนกวรรณ มะโนรมย์ และคณะ. *สถานการณ์การใช้ที่ดินและการกระจายตัวของกิจกรรมทางเศรษฐกิจในพื้นที่ชายแดนอีสาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.). 2558.

กิริยา กุลกลการ. *การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในประเทศไทยและต่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.). 2557.

จิราภา โสภณ และคณะ. *การเปลี่ยนแปลงการถือครองที่ดินในเขตพื้นที่ชายแดนอีสานตอนล่าง กรณีศึกษาด้านการค้าชายแดนช่องจอม ช่องสะงำ และช่องเม็ก*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2557.

ณัฐพล แสงกิจ, พลตำรวจตรี. *แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ*, รายงานวิจัยประกอบการศึกษาหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60 ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2560-2561.

ณัฐชวัล โกคาพานิชวงศ์ “การเชื่อม (ข้าม) ถิ่นที่: ปฏิสัมพันธ์ของผู้คนบนเมืองชายแดนกับการต่อรองความหมายผ่านพื้นที่/ชุมชนทางศาสนาของผู้อพยพข้ามพรมแดนชาวพม่าในจังหวัดระนอง”, *วิทยานิพนธ์ดุซงญอบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 2556.

ดุริณี มีแก้ว. *การปรับตัวของแรงงานพม่าที่ได้รับการขึ้นทะเบียนในสถานประกอบการ: กรณีศึกษาฟาร์มเลี้ยงสุกรในจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการสื่อสารและการพัฒนา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2553.

ดวงฤทัย สังข์ทอง “บทบาทของรัฐ ทูต แรงงานในกระแสโลกาภิวัตน์ : กรณีศึกษา บันทึกความเข้าใจด้านแรงงานระหว่างเกาหลีใต้กับไทย” ใน *วารสารร่วมพฤษภา* มหาวิทยาลัยเกริก ปีที่ 30 ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ - พฤษภาคม 2555, หน้า 79-96.

ธนู อยู่สุขขี, พลเรือตรี. *แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อความมั่นคงทางทะเล*, รายงานวิจัยประกอบการศึกษาหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60 ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2560-2561.

นิสิต พันธมิตร และคณะ. *ผลกระทบของการค้าชายแดนภาคเหนือจากข้อตกลงจัดตั้งเขตการค้าเสรี (Free Trade Area)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2550.

บัญญัติ สาลี. *การปรับตัวของกลุ่มชาติพันธุ์เขมรบริเวณพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชาและนโยบายเพื่อการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนของรัฐไทย* กรณีศึกษา : จุดผ่านแดนช่องจอม จังหวัดสุรินทร์. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2551.

ประเสริฐ แรงค์กล้า และ สิริไพลิน สิงห์อินทร์. *การกลับพม่าและการดำรงชีพในสถานะหลังการพลัดถิ่น: กรณีศึกษาพ่อค้ารายย่อยในพื้นที่ชายแดนไทย-พม่า*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2559.

พฤษภา เถาวิล “MOU การจ้างงานข้ามชาติ: เสรีนิยมใหม่ การคุ้มครองแรงงาน และการปรับยุทธศาสตร์การกำกับควบคุมของรัฐ” ใน *วารสารสังคมกลุ่มน้ำโขง* (7) 3 (กันยายน-ธันวาคม 2554) หน้า 1-26.

พัทยา เรือนแก้ว, สุภาภรณ์ จันทวานิช และฉันทนา บรรพศิริโชติ หวันแก้ว (บรรณาธิการ), *ไทยต่างด้าว ท้าวต่างแดน: สังคมวิทยาของชีวิตข้ามพรมแดน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559.

ภริดา โกเชก, “การสื่อสารต่างวัฒนธรรมที่มีผลต่อการปรับตัวของคนข้ามชาติ: ศึกษากรณีชาวพม่าในจังหวัดพรมแดนประเทศไทย” *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สื่อสารมวลชน)* คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ.2548.

เมธี เมธาสิทธิ สุขสำเริง และคณะ. การบุกรุกและการเปลี่ยนมือของที่ดินพื้นที่ตลาดการค้าชายแดนช่องจอม อ.กาบเชิง จ.สุรินทร์. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2558.

ยศ สันตสมบัติ. 2553. “ความทันสมัยกับมายาคติของการพัฒนาในกลุ่มน้ำโขง” ใน วสันต์ ปัญญาแก้ว (บก.). *ทบทวนการพัฒนาจากท้องถิ่นภาคเหนือสู่ภูมิภาคลุ่มน้ำโขง*. เชียงใหม่: ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, หน้า 197-219.

ยศ สันตสมบัติ. 2559. *The Border: คน พรมแดน ชาติ*. กรุงเทพฯ: หจก.ภาพพิมพ์.

วสันต์ ปัญญาแก้ว. *ลื้อข้ามแดน การเดินทางของคนหนุ่มสาวชาวลื้อเมืองยอง รัฐฉาน ประเทศพม่า*. เชียงใหม่: ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2555.

วันชัย รัตนวงษ์. *การศึกษาแนวทางการเพิ่มศักยภาพของระบบโลจิสติกส์และโซ่อุปทานการค้าชายแดนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และนำเสนอแบบจำลองทางธุรกิจเพื่อส่งเสริมการค้าและการดำเนินงานของเอกชนบริเวณจุดผ่านแดนและเขตอุตสาหกรรมส่งออก*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2557.

วิจิตร ประพงษ์ “การย้ายถิ่นแบบชั่วคราวแต่ยาวนานของแรงงานไทยแบบผิดกฎหมายในฝรั่งเศส” ใน *วารสารพัฒนศาสตร์*, ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561), หน้า 206-240.

วิรัช นิยมธรรม และ อรุณ นิยมธรรม, *เรียนรู้สังคมวัฒนธรรมพม่า*. พิษณุโลก: ศูนย์พม่าศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2551.

วิลาสินี โสภภาพ “ชุมชนข้ามถิ่น: การข้ามท้องถิ่นและการก่อร่างทางอัตลักษณ์ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดขอนแก่น ภายใต้บริบทของอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง” *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาลุ่มน้ำโขงศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 2559.

ศักดิ์สิทธิ์ สลักคำ, “การศึกษาเพื่อวางแผนการพัฒนาเมืองอุบลราชธานีและวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี” *วิทยานิพนธ์การวางแผนภาคและเมืองมหาบัณฑิต ภาควิชาการวางแผนภาคและผังเมือง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 2535.

ศุภชัย เจริญวงศ์. *ถอดรหัสการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2544.

สมชาย ปรีชาศิลปกุล “ความเป็นพลเมืองแบบลื่นไหลในยุคโลกาภิวัตน์” (แปลจาก Flexible Citizenship for a Global Society โดย Bruno S. Frey (2003)) ใน *มูลนิธิเพื่อนไร้พรมแดน, พลเมืองในโลกไร้พรมแดน* (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, 2554) หน้า 40-69.

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. *ชุมทองอินโดจีน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เดอะเนชั่น, 2537.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2525. *การพัฒนาชุมชน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. *ประมวลยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด*. เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ

คณะอนุกรรมการประสานการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน : เมืองน่าอยู่ ร่วมกับภาคีพันธมิตรเรื่อง Strategic Roadmap : เมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่ ระหว่างวันที่ 17-18 มกราคม 2547 ณ โรงแรมโรสกาเด็น เอไพรม์ รีสอร์ท สวนสามพราน จังหวัดนครปฐม, หน้า 1-10-1-14.

สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่เก้า พ.ศ. 2545-2549*. ม.ป.ป.; 2545.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เข้าถึงใน https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/2e6a75ce1ebcd9bd74b6380ea293742a.pdf วันที่ 17 พฤษภาคม 2562

สิทธิพร ภู่นริศ และคณะ. *พัฒนาคน ชุมชน และพื้นที่การค้าชายแดนจังหวัดแม่ฮ่องสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2552.

สุชัย เจริญมุขยันท “อดีตกรมข.มหาดไทย ประกาศวางมือทางการเมือง ตั้ง บ.อุบลรวมใจพัฒนาเมือง” (ออนไลน์) เข้าถึงใน <https://www.77kaoded.com/news/suchai/71093> , 30 ตุลาคม 2562.

สุชาดา ทวีสิทธิ์. “ทัศนะใหม่ของความเป็นพลเมืองบนพื้นที่ของความเป็นอื่น” ใน มูลนิธิเพื่อนไร้พรมแดน (บรรณาธิการ). *พลเมืองในโลกไร้พรมแดน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์. 2554. หน้า 8-36.

สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และ นรินทร์ สังข์รักษา “รูปแบบวิถีชีวิตของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ในพื้นที่เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร” ใน *Veridian E-Journal, Silpakorn University* ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม 2560) หน้า 2420-2439.

สุมาลี แช่ว่อง “การย้ายถิ่นของแรงงานพม่า และผลกระทบต่อการพัฒนาในพื้นที่เขตเทศบาลเมืองแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก” *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 2549.

สุริยา สมุทคุปต์ และคณะ. *กรวด-หิน-ดิน-ทราย : รัฐ ทุนนิยม และชาวนาอีสานในยุคโลกาภิวัตน์*. นครราชสีมา: หอไทยศึกษาทักษิณ, 2538.

โสภี อุ่นทะยา. *ชุดโครงการการบริหารจัดการพื้นที่และเมืองชายแดน (ระยะที่ 2): แรงงานข้ามชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2554.

อรเทพ อินทรสกุล “การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเพื่อการจ้างงานโดยถูกกฎหมาย” *หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 59 ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2559-2560*.

อรัญญา ศิริผล. *ผู้ค้าเงินในชายแดนลุ่มน้ำโขง : เปิดเบื้องหลังการอพยพของคนจีนรุ่นใหม่เข้าสู่ชายแดนลุ่มน้ำโขง*. เชียงใหม่ : ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2556.

สัมภาษณ์

โกชายหรือกล้วย (นามสมมติ), ล่ามชาวพม่าประจำบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด, สัมภาษณ์, 17 พฤษภาคม 2562.

คุณนก (นามสมมติ), ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำกัด, เวทีแนะนำตัวโครงการวิจัย วันที่ 17 มีนาคม 2562 ณ ศาลาวัดบ้านดอกไม้ ตำบลสุขใจ อำเภอท่ามุล จังหวัดอุบลราชธานี

คุณอธิษฐาน พันธุ์พัก, จัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี, สัมภาษณ์, วันที่ 17 มีนาคม 2562 และวันที่ 24 มกราคม 2563

จิต มอน อุ (นามสมมติ), แรงงานข้ามชาติสัญชาติ, สัมภาษณ์, 17 มีนาคม 2562

จิต ลิน อ่อง (นามสมมติ), แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2562.

ขอ มีด ฮตาย (นามสมมติ), ธอ ฮเตท เนียง (นามสมมติ), ทิน โม ซเว (นามสมมติ) และ ปา ปา วาย (นามสมมติ), แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2563

ดาว (นามสมมติ), อายุ 56 ปี เจ้าของหอพักดาว บ้านดอกไม้ หมู่ 2 ตำบลสุขใจ, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2562

เดือน (นามสมมติ), อายุ 56 ปี เจ้าของหอพักเดือน บ้านดอกไม้ หมู่ 2 ตำบลสุขใจ, , สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2562

นางจำปี (นามสมมติ), อายุ 53 ปี บ้านดอกไม้ หมู่ 11 ตำบลสุขใจ อำเภอท่ามุล จังหวัดอุบลราชธานี, สัมภาษณ์, 5 พฤศจิกายน พ.ศ.2562

นางดา (นามสมมติ), ชาวบ้านนาบง, สัมภาษณ์, 26 มีนาคม 2562.

นางเดือนใจ (นามสมมติ), (ครูฝึกเย็บผ้าของโรงงาน), สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2562

นางบัวเงิน (นามสมมติ), อายุ 52 ปี, แม่ค้าขายอาหารข้างโรงงานและอดีตลูกจ้างของโรงงาน, วันที่ 7 มิถุนายน 2562

นายกร (นามสมมติ) นายนิกร พานิพรอม อายุ 67 ปี ชาวบ้านบ้านดอกไม้ หมู่ที่ 11, สัมภาษณ์, 5 พฤศจิกายน พ.ศ.2562

นายจัน (นามสมมติ), ชาวบ้านบ้านดอกไม้, สัมภาษณ์, 22 มีนาคม 2562.

นายพงษ์ (นามสมมติ), เจ้าของบ้านเช่าและรถรับจ้าง, สัมภาษณ์, 17 มีนาคม 2562

นายวัฒน์ โนนผึ้ง (นามสมมติ), อายุ 47 ปี สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลสุขใจ จากบ้านดอกไม้หมู่ 11, สัมภาษณ์, 17 มีนาคม 2562

นายสมบัติ สุขใจ (นามสมมติ), กำนันตำบลสุขใจ, สัมภาษณ์, 22 มีนาคม 2562.

เปิ้ล (นามสมมติ), อายุ 29 ปี, เจ้าของหอพัก, , สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2562

พราร (นามสมมติ) อายุ 25 ปี เจ้าของร้านขายของชำ, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2562

แพรว (นามสมมติ), อายุ 37 ปี, เจ้าของหอพักและร้านขายของชำ, , สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2562

มิว มิน ลุย (นามสมมติ), แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า, สัมภาษณ์, 26 มีนาคม 2562.

แม่บัวชุม (นามสมมติ, อายุ 66 ปี เจ้าของรีสอร์ท, , สัมภาษณ์, 7 มิถุนายน 2562

แม่พา (นามสมมติ), อายุ 61 ปี อดีตข้าราชการครูและเจ้าของหอพัก, สัมภาษณ์, 18 พฤษภาคม 2562

ว่าที่ ร.ต.สุขใจ สุขเสมอ (นามสมมติ), ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสุขใจ, เวทีประชุมระดมความคิดเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ, สัมภาษณ์, 24 มกราคม 2563.

หลวงปู่พระครู (นามสมมติ) เจ้าอาวาสวัดบ้านดอกไม้ เจ้าคณะตำบลสุขใจ อำเภอน้ำมูล, สัมภาษณ์, 17 มีนาคม 2562.

อเย คะยอ แซ (นามสมมติ), แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า, สัมภาษณ์, 16 มิถุนายน 2562

อ่อง โก ชิน (นามสมมติ), แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า. สัมภาษณ์, 17 มีนาคม 2562

เอว ยอ แซ (นามสมมติ), แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า, สัมภาษณ์, 16 มิถุนายน 2562

เว็บไซต์

“เศรษฐกิจอีสานสู่มิติใหม่แห่งการพัฒนา เสริมสร้างโอกาสการค้า และการลงทุน” (ออนไลน์) เข้าถึงใน <https://positioningmag.com/56887>, 27 สิงหาคม 2562

“สถิติแรงงานต่างด้าว”, สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, (ออนไลน์) เข้าถึงใน https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/74/pull/sub_category/view/list-label วันที่ 4 เมษายน 2563

<https://www.doe.go.th/alien> (ออนไลน์) เข้าถึงข้อมูลเมื่อ 25 ธันวาคม 2562

<https://www.jobthai.com/th/company/243340> (ออนไลน์) เข้าถึงข้อมูลเมื่อ 27 สิงหาคม 2562

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน, (ออนไลน์) เข้าถึงใน https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/2e6a75ce1ebcd9bd74b6380ea293742a.pdf วันที่ 17 พฤษภาคม 2562