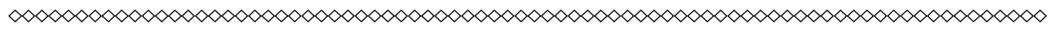


รูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย (Chain Migration Pattern of Thai Student-Migrant Labourers in Australia)



ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์¹ (Thanapauge Chamaratana)^{1*}

บทคัดย่อ

การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย นับเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยมายาวนานมากกว่าสามทศวรรษ และยังคงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน รวมถึงยังเกิดนวัตกรรมการย้ายถิ่นแบบแฝงในรูปแบบต่าง ๆ รวมไปถึงกรณีการย้ายถิ่นไปทำงานของนักเรียนไทยในประเทศออสเตรเลีย จนเป็นที่มาของคำว่า แรงงานไทย-ออสเตรเลีย โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยดังกล่าว ดำเนินงานวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีหน่วยวิเคราะห์เป็นระดับปัจเจกบุคคล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ แรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย ที่ทำงานในนครซิดนีย์ จำนวน 18 คน ซึ่งคัดเลือกด้วยวิธีบอกต่อ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ร่วมกับการสังเกตในพื้นที่ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอผลการวิจัยโดยการพรรณนาวิเคราะห์ ผู้วิจัยพบว่ารูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยเพื่อการทำงานในประเทศออสเตรเลีย มีลักษณะเป็นเครือข่ายเชิงซ้อน แต่มีรูปแบบร่วมกัน คือ เป็นการย้ายถิ่นผ่านบริษัทให้คำปรึกษาด้านการศึกษา การหาที่เรียน และเป็นเอเยนต์อิสระ โดยเข้าถึงข้อมูลผ่านเครือข่ายเพื่อนฝูงเป็นส่วนใหญ่

คำสำคัญ : ห่วงโซ่การย้ายถิ่น, ไทย-ออสเตรเลีย, แรงงานไทยในต่างประเทศ, ประเทศไทย

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ขอนแก่น 40002, อีเมล: thanacha@kku.ac.th

¹ Assistant Professor, Dr., Department of Social Sciences, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University, Khon Kaen, 40002, Thailand, E-mail: thanacha@kku.ac.th

* Corresponding Author: E-mail address: thanacha@kku.ac.th

Received: January 14, 2021; Revised: February 19, 2021; Accepted: June 12, 2021

Abstract

International migration of Thai labour is a major issue existing in Thai society over three decades. This phenomenon has been occurring with various migration methods, including international migration of Thai students in Australia or “Thai-Aus labourers”. This research aim to investigate patterns of Thai-Aus student labourer’s chain migration for working in Australia. Research conducted with qualitative methodology. Unit of analysis was at an individual level. The key informants consisted of 18 Thai student labourers in Sydney, Australia, who were selected by Snowball technique. Data collection was carried out through online interview with social medias and onsite observation. Data analysis was content analysis. Research results presented by describe analysis technique. I found that the chain migration of Thai student labourers in Australia was characterized as a complex network. However, there was a common pattern which was migration through an educational counselling company in order to find a place to study. These companies operated as independent agencies, and migratory information were able to access through network of friends.

Keywords : Chain Migration, Thai-Aus, Working Abroad of Thai Labourers, Thailand

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยมายาวนานมากกว่าสามทศวรรษ และยังคงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน สะท้อนจากจำนวนแรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศรวมไปถึงจำนวนคนหางานที่ขึ้นทะเบียนขออนุญาตไปทำงานต่างประเทศ ตามระบบของกระทรวงแรงงาน ที่มีจำนวนสูงเป็นหลักหลายแสนคนในแต่ละปี (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2563) โดยมีแบบแผนการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยที่ถูกต้องตามกฎหมาย 5 รูปแบบ ได้แก่ (1) บริษัทจัดหางานเอกชนเป็นผู้จัดส่ง (2) กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานเป็น

ผู้จัดส่ง (3) แรงงานหรือคนหางานติดต่อไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง (4) นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างของตนไปทำงาน และ (5) นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศ (Chamaratana et.al, 2010)

ในปัจจุบัน การย้ายถิ่นของแรงงานไทยเพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้เกิดนวัตกรรมการย้ายถิ่นแบบแฝงในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสมรสกับชาวต่างชาติ เพื่ออาศัยสิทธิการย้ายถิ่นตามคู่สมรส การไปทำงานในลักษณะทำงานและท่องเที่ยว (Work and Travel) รวมไปถึงการพัฒนารูปแบบดั้งเดิมของการย้ายถิ่นของแรงงานไทยอย่างการทำงานนอกเวลา (Part-time) ของนักศึกษาไทยที่ไปเล่าเรียนในต่างประเทศ ซึ่งในประเด็นสุดท้ายนี้ กลับกลายมาเป็นช่องว่างให้เกิดธุรกิจนำพาแรงงานที่เป็นชนชั้นกลางมีการศึกษา รวมถึงแรงงานใหม่ที่มีแรงปรารถนา (Desire) ที่จะออกไปค้นหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ในต่างประเทศ ให้เข้าไปทำงานใช้แรงงานในประเทศที่มีความเจริญ และเป็นแหล่งศึกษาเล่าเรียนระดับสูง ผ่านการเป็นนักเรียนนักศึกษาในสถาบันการศึกษา และใช้สิทธิทำงานนอกเวลา ก่อนจะกลืนกลายเป็นแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา (Full-time) ในที่สุด

ในกรณีดังกล่าว เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในกรณีของนักเรียนไทยในประเทศออสเตรเลีย จนเป็นที่มาของคำว่า “แรงงานไทย-ออสเตรเลีย” (Thai-Aus) หมายถึงแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลียที่อาศัยช่องทางการย้ายถิ่นเข้าสู่ประเทศออสเตรเลียผ่านกระบวนการจัดหาสถานที่เรียน แล้วใช้สิทธิทำงานนอกเวลาของนักเรียนทำงานในระดับล่าง เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานบริการส่วนหลัง (เด็กล้างจานและทำความสะอาดครัว) และมีหลายรายที่เลือกที่จะเลิกเรียนแล้วหันมาทำงานเต็มตัวเพื่อเก็บเงินและส่งกลับมาชำระหนี้ค่าบริการ (ค่าหัว) แก่บริษัทจัดหาที่เรียนหรือนายหน้าที่น่าพาไป ซึ่งแน่นอนว่ากรณีเช่นนี้ ถือเป็นการทำงานที่เสี่ยงต่อการกระทำผิดกฎหมาย อีกทั้งยังขาดสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานที่ถูกต้องและอาจนำไปถึงปัญหาที่จะเกิดแก่ตัวแรงงานนักเรียนไทยเอง อีกทั้งขอขบขายการคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศของกระทรวงแรงงานของไทย ในฐานะประเทศต้นทาง ก็ได้ครอบคลุมมาถึงกรณีเช่นนี้ (ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์, 2560) เนื่องจากสถานะในการเดินทางไปต่างประเทศของบุคคลเหล่านี้มิใช่ “แรงงานย้ายถิ่น” แต่เป็น “นักเรียน” เนื่องจากต้องอาศัยหนังสืออนุญาตเข้าเมืองหรือวีซ่า (VISA) ประเภทนักเรียนในการเดินทางออกนอกประเทศ

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาปรากฏการณ์ข้างต้น กลับพบว่ากลุ่มแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย หรือแรงงานไทย-ออสต์รอล่าว มียุทธศาสตร์สำคัญในการเอาตัวรอดจากปัญหาที่ประสบในต่างแดน คือ การใช้ประโยชน์จากเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ระหว่างกลุ่มเพื่อนที่ถักทอร้อยเรียงกันผ่านช่องทางออนไลน์และพื้นที่เสมือนจริง (Cyber Space) ที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อีกทั้งรูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานดังกล่าวยังนับเป็นนวัตกรรมการย้ายถิ่นแบบแฝงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันที่ยังไม่มีข้อมูลรายละเอียดหรือองค์ความรู้ที่ชัดเจน ทำให้รัฐบาลไทยในฐานะประเทศต้นทางเกิดความยากลำบากในการบริหารจัดการและให้ความช่วยเหลือคนไทยกลุ่มนี้หากประสบปัญหาในต่างแดนได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเกิดความคิดว่า หากเรามีความเข้าใจในรูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่น (Chain Migration) ของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย น่าจะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงกระบวนการย้ายถิ่นข้ามชาติผ่านเครือข่ายทางสังคม อันจะช่วยให้ได้องค์ความรู้ที่สามารถนำเสนอเป็นนโยบายในการคุ้มครอง ช่วยเหลือและป้องกันแรงงานนักเรียนไทยที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยเพื่อการทำงานในประเทศออสเตรเลีย

3. การพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษารูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยเพื่อการทำงานในประเทศออสเตรเลียนั้น ผู้วิจัยใช้การทำความเข้าใจผ่านการศึกษาความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย โดยอาศัยฐานคติ (Assumption) ของแนวคิดนี้ที่เชื่อว่าในเครือข่ายสังคมประกอบไปด้วยปัจเจกบุคคลหรือตัวแสดง (Actor) ที่มีความสัมพันธ์ (Relation) และปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนในคู่ความสัมพันธ์ โดยตัวแสดงแต่ละคนนั้นก็หาได้มีแต่เพียงบทบาทเดียว หากแต่เขาอาจมีมากมายหลายบทบาทที่ต้องแสดงออกมาในชีวิตประจำวัน หลายครั้งที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเครือข่ายทางสังคมเป็นไปตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory)

ที่เชื่อว่าบุคคลไม่เพียงแต่จะทำตามบทบาทหน้าที่หรือบรรทัดฐานทางสังคมที่ได้รับการถ่ายทอดมาเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์และความพึงพอใจซึ่งกันและกันระหว่างคู่ความสัมพันธ์ (Boissevain, 1974; Wasserman and Faust, 1999; Kilduff and Tsai, 2003; De Jong, 2008)

กรอบในการวิเคราะห์เครือข่ายสังคม สามารถแบ่งการพิจารณาได้เป็น 4 ประเด็น ประกอบด้วย (1) บทบาทสมาชิกของเครือข่ายทางสังคม พื้นฐานของการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์ (3) ทิศทางของความสัมพันธ์ และ (4) ความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ (Boissevain, 1974; Wasserman and Faust, 1999; คุชฎีอายุวัฒน์ และธนพฤกษ์ ชามะรัตน์, 2557)

ในเรื่องบทบาทของสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม (Role of Social Network Member) ถือเป็นปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดรูปแบบความสัมพันธ์ที่หลากหลาย (Multiplicity) ในเครือข่ายทางสังคม สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ที่เชื่อว่าในเครือข่ายทางสังคมนั้นประกอบด้วยบุคคลที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตามบทบาทหรือหน้าที่ของบุคคล ซึ่งหาได้มีเพียงบทบาทเดียว หากแต่อาจมีหลากหลายบทบาทที่จำเป็นต้องแสดงออกในแต่ละวัน ดังนั้น บุคคลอาจมีความสัมพันธ์กันได้ในบทบาทเดียว หรือหลายบทบาทประกอบกัน ขึ้นอยู่กับทัศนสถานและความคาดหวังของผู้คนและสังคมอันเป็นตัวชี้นำการแสดงพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อกัน

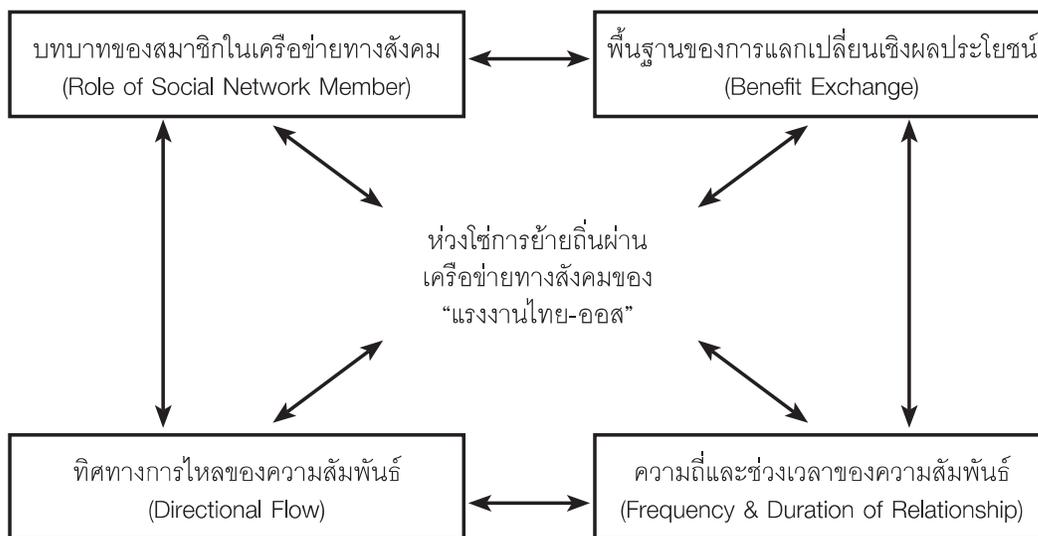
ด้านการพิจารณาพื้นฐานความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมที่ตามปกติเป็นไปตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Benefit Exchange or Transactional Contact) โดยเชื่อว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเครือข่ายทางสังคมมักวางอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์ เนื่องจากสมาชิกของเครือข่ายไม่เพียงแต่ทำตามบทบาทหน้าที่ที่ตามทัศนสถานของตนเท่านั้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของเครือข่ายทางสังคมยังขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการรับรู้และตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนระหว่างคู่ความสัมพันธ์ โดยที่ตัวบุคคลจะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองในการที่จะเลือกที่จะแลกเปลี่ยนอะไรกับอีกบุคคลหนึ่งโดยคำนึงถึงความเหมาะสมหรือความพึงพอใจส่วนบุคคล

ด้านทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ (Directional Flow) ที่เกิดขึ้นในเครือข่ายทางสังคม นับเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ในลักษณะทั้งที่เท่าเทียม

และไม่เท่าเทียมกัน เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นสมาชิกของเครือข่ายทางสังคมมักวางอยู่บนพื้นฐานการแลกเปลี่ยน จึงก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทั้งแบบร่วมมือ (Cooperative) และแข่งขัน (Competitive) กันระหว่างสมาชิกของเครือข่ายทางสังคม จนนำมาซึ่งรูปแบบการแลกเปลี่ยนที่เท่าเทียมกัน (Balance Reciprocity) และไม่เท่าเทียมกัน (Negative Reciprocity) ตามลำดับ

ส่วนประเด็นสุดท้ายเป็นเรื่องของความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ (Frequency and Duration of Relationship) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับของความสัมพันธ์ โดยเฉพาะความผูกพันและการมีอิทธิพลระหว่างสมาชิกของเครือข่ายทางสังคม กล่าวคือ ยิ่งสมาชิกของเครือข่ายมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนสมาชิกบ่อยครั้ง และมีระยะเวลาของการรู้จักกันยาวนานเพียงใด ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสองก็จะมีอิทธิพลกำหนดพฤติกรรมและการแสดงออกของกันและกันมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากว่ามีความผูกพันมาก อย่างไรก็ตาม ในประเด็นของความถี่ของความสัมพันธ์แต่อย่างเดียวนั้นก็อาจจะเพียงพอที่จะทำนายอิทธิพลของความสัมพันธระหว่างบุคคลได้เสมอไป จำเป็นต้องมีปัจจัยด้านระยะเวลาและบทบาทของความสัมพันธเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

จากกรอบการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Research Conceptual Framework) เพื่อศึกษารูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นผ่านเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทยในออสเตรเลีย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นระดับปัจเจกบุคคล (Individual) โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เป็นแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย รวมทั้งสิ้น 18 ราย ทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยวิธีบอกต่อ (Snowball Technique) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือ (1) เป็นแรงงานนักเรียนไทยที่เข้าประเทศออสเตรเลียผ่านวีซ่าประเภทนักเรียนเท่านั้น (2) เป็นแรงงานนักเรียนไทยที่เรียนหนังสือและทำงานในประเทศออสเตรเลียเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามเดือน และ (3) เป็นแรงงานนักเรียนไทยที่ยังไม่ได้สิทธิการเป็นพลเมืองออสเตรเลียอย่างสมบูรณ์ โดยพื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาในนครซิดนีย์ ประเทศออสเตรเลีย ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานนักเรียนไทยทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล คือ แนวทางการสัมภาษณ์ (Interview Guideline) ผ่านการสื่อสารออนไลน์ เช่น การสนทนาผ่านโปรแกรม Facebook Messenger การโทรศัพท์ผ่านโปรแกรม Line หรือโปรแกรม We Chat หรือโปรแกรม Skype ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม 2559 – พฤศจิกายน 2560 รวมระยะเวลา 17 เดือน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังมีโอกาสได้เดินทางไปยังประเทศออสเตรเลียเพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นสมาชิกศูนย์กลางของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย ระหว่างวันที่ 12 - 17 เมษายน 2560 ทำให้ผู้วิจัยมีโอกาสดำเนินการรวบรวมข้อมูลผ่านการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์และแข่งขันฟุตบอลของนักเรียนไทยในออสเตรเลีย ในการตรวจสอบความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ของข้อมูลเชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการไตรภาคี แบบต่างแหล่งข้อมูล (Data Source Triangulation) กระทำโดยการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลในหลายแหล่งข้อมูลกระจายกันไปตามพื้นที่ทำงานในนครซิดนีย์ และประเภทของงานที่แรงงานไทย-ออสเตรเลีย ทำอยู่ โดยมีการตรวจสอบความถูกต้องหลายครั้งในแต่ละวันของการเก็บข้อมูล มีการสอบถามข้อมูลด้วยการถามคำถามเดิมในเวลาที่แตกต่างกัน การปรับคำถามใหม่ในระหว่างการสัมภาษณ์ และการสมมติเหตุการณ์ที่ยังไม่เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูล

สำคัญได้แสดงทรรศนะของตนเองมากที่สุด การตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับระหว่างแรงงานไทย-ออสเตรเลียให้ข้อมูลสำคัญที่มีการบอกต่อกัน รวมทั้งตรวจสอบจากบันทึกภาคสนามแบบวันต่อวัน เพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนของข้อมูล

ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการตรวจสอบข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้เป็นประจำทุกวัน ก่อนจัดระบบของข้อมูลด้วยการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกต มาจัดระเบียบเชิงกายภาพของข้อมูล ได้แก่ การถอดเทปไฟล์บันทึกเสียงและบรรณานุกรมข้อมูลจากบันทึกสนาม (Field Note) แล้วจัดพิมพ์ข้อมูลลงเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม Microsoft Word จากนั้นจึงโอนข้อมูล (Assigning) เข้าสู่โปรแกรม ATLAS.ti ซึ่งเป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยทำการให้หมายเลขบรรทัดข้อมูล คัดเลือกข้อความสำคัญ (Quotations) ลงรหัสข้อมูล (Coding) และจัดหมวดหมู่และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ (Networking) นำไปสู่การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อแยกแยะ ติความ เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์และแบบแผนในปรากฏการณ์ เพื่อสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

อนึ่ง เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางของกรอบจริยธรรมการวิจัย ชื่อของแรงงานไทย-ออสเตรเลีย ที่ใช้ในการนำเสนอล้วนเป็นชื่อสมมติทั้งสิ้น

5. ผลการศึกษา

ในการนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็นสองส่วน คือ บริบททั่วไปของแรงงานไทยในออสเตรเลีย และรูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทยในออสเตรเลีย ซึ่งต่อไปนี้ผู้วิจัยขอเรียกว่า “แรงงานไทย-ออสเตรเลีย”

5.1 บริบททั่วไปของแรงงานไทยในออสเตรเลีย

จากการศึกษาแรงงานไทย-ออสเตรเลียทั้ง 18 คน พบว่าเป็นแรงงานชาย 10 คน และที่เหลือเป็นหญิงอีก 8 คน โดยมีอายุตั้งแต่ 24 – 37 ปี ภูมิลำเนาส่วนใหญ่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 10 คน รองลงมา คือ ภาคกลาง 6 คน และภาคเหนือ 2 คน โดยทั้งหมดยังมีสถานะเป็นนักเรียน (Student) ตามหนังสืออนุญาตเข้าเมือง (VISA) โดยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาแบบฝึกอาชีพหรืออาชีวศึกษา (Vocational Training or Education) และการเรียนภาษาอังกฤษ (General English Course) โดยมีแรงงาน

ไทย-ออสเตรเลีย 5 คนที่ยังเรียนภาษาอยู่ ส่วนอีก 13 คน กำลังเรียนประกาศนียบัตรธุรกิจ (Diploma of Business) และประกาศนียบัตรการท่องเที่ยว (Diploma of Tourism) ซึ่งเป็นเหมือน “ยันต์กันผี” ในการรักษาสถานะ “นักเรียน” ของตนเองไว้ เพราะในการเรียนจริงๆ ส่วนใหญ่จะเรียนแค่สัปดาห์ละ 2 - 3 วัน และเป็นไปอย่างไม่จริงจังเท่าใดนัก ด้านภูมิหลังทางการศึกษา พบว่า แรงงานไทย-ออสเตรเลียเกือบทั้งหมด จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ในหลากหลายสาขา เช่น ครุศาสตร์ วิทยาการจัดการ พัฒนาชุมชน เกษตรศาสตร์ เป็นต้น และมีเพียง 2 คนเท่านั้นที่จบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสาขาบริหารธุรกิจ (การบัญชี) แต่ก็มีหนึ่งรายที่ก่อนตัดสินใจย้ายมาออสเตรเลีย กำลังเรียนในระดับปริญญาตรี นั่นสะท้อนว่าแรงงานไทย-ออสเตรเลียเกือบทั้งหมด มีความรู้พอสมควร ไม่เหมือนแรงงานย้ายถิ่นทั่วไปที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่าระดับอุดมศึกษา

สำหรับวิธีการเดินทางย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออสเตรเลียส่วนใหญ่เดินทางผ่านบริษัทบริการจัดหาสถานศึกษา รองลงมา คือ ผ่านเครือข่ายทางสังคม เช่น ญาติพี่น้องและเพื่อนฝูงโดยมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางอยู่ระหว่าง 100,000 – 300,000 บาท โดยเฉพาะผู้ที่เดินทางผ่านบริษัทบริการจัดหาสถานศึกษา จะเสียค่าใช้จ่ายในส่วนของค่าบริการเพื่อให้ได้เอกสารอนุญาตเข้าเมืองและสถานที่เรียนภาษาและวิทยาลัยเพื่อเรียนประกาศนียบัตรสูงกว่าสองแสนบาทเลยทีเดียว

สำหรับประเด็นในเรื่องของค่าใช้จ่ายผ่านบริษัทบริการจัดหาสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับประเภทของใบอนุญาตเข้าเมือง (วีซ่า) ประเภทนักเรียน และระดับการศึกษา โดยแรงงานไทย-ออสเตรเลียแต่ละคนจะมีระยะเวลาที่รับอนุญาตให้อยู่ศึกษาเล่าเรียนแตกต่างกัน โดยทั่วไปจะมีเวลาประมาณ 2-3 ปี รวมเวลาเรียนภาษาใน 6 เดือนแรก โดยรวมค่าดำเนินการเรื่องวีซ่าและค่าเล่าเรียนไว้แล้ว แต่ไม่รวมค่ากินอยู่และที่พัก ทั้งนี้ หากไม่สามารถเรียนจบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ผู้เรียนต้องชำระค่าเรียนเพิ่มเติมเอง ยกตัวอย่างในกรณีของ “ปาน” ชายหนุ่มจากนครราชสีมาที่เข้า ๆ ออก ๆ ประเทศออสเตรเลียในฐานะนักเรียนถึงสามรอบ โดยในครั้งล่าสุด เขาต้องจ่ายค่าบริการแก่บริษัทบริการจัดหาสถานศึกษาเป็นจำนวนเงินถึง 270,000 บาท แลกกับวีซ่านักเรียนในระยะเวลา 3 ปี 6 เดือน เพื่อศึกษาในระดับปริญญาตรี

(Bachelor) โดยเขาใช้เวลา 6 เดือนแรกกับการเรียนภาษา ณ โรงเรียนสอนภาษา เอกชนแห่งหนึ่งในนครซิดนีย์ เพื่อเตรียมเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยในระดับปริญญาตรี แต่เมื่อทดสอบภาษาอังกฤษเขากลับไม่ผ่าน และต้องเรียนซ้ำในหลักสูตรระดับเดิม ซึ่งค่าใช้จ่ายในส่วนนี้เขาต้องเป็นผู้ชำระเอง

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

สำหรับการทำงานในซิดนีย์ แรงงานไทย-ออสเกือบทั้งหมดระบุว่าเป็งานรับจ้างที่ได้ค่าแรงคิดตามรายชั่วโมงและเป็นงานระดับล่างที่เน้นการใช้แรงงาน เช่น งานทำความสะอาด งานเสิร์ฟอาหาร งานขนย้าย งานรับจ้างทั่วไปใน Paddy Market ซึ่งเป็นแหล่งงานสำคัญของแรงงานข้ามชาติที่ไม่จำกัดเฉพาะแค่แรงงานไทยแต่ยังรวมไปถึงแรงงานจากชาติอื่นด้วย เช่น เวียดนาม ลาว ญี่ปุ่น อาร์เจนติน่า ปารากวัย แต่แรงงานไทย-ออสมั่นใจว่าพวกเขาน่าจะเป็น “เบอร์ต้น” ในการเรียกใช้จากนายจ้างเพราะความขยัน อดทน และไม่มีปากเสียงของพวกตน ดังคำบอกเล่าของ “ชาย” ผู้ช่วยพ่อครัวที่ร้านอาหารไทยย่าน China Town ที่เล่าให้ฟังว่า

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

ด้านการพักอาศัย แรงงานไทย-ออสเตรเลียใหญ่ยอมรับว่าพวกเขาจำเป็นต้อง “ซุกหัวนอน” ร่วมกับเพื่อนคนไทยด้วยกันและเพื่อนแรงงานจากชาติอื่น ผ่านการเช่าพื้นที่แบ่งในอพาร์ทเมนต์ ซึ่งถูกแบ่งซอยและกันพื้นที่ง่าย ๆ เช่น การแบ่งห้องนั่งเล่นให้เป็นห้องสำหรับอยู่อาศัยโดยมากผู้เช่าหลัก (Head Tenant) หรือเจ้าของห้อง (Landlord) จะใช้ฉากพลาสติกหรือชั้นวางของกันให้เป็นห้องย่อย ๆ ซึ่งมีความกว้างประมาณ 1 – 1.5 เมตร โดยมีการปูพุกไว้บนพื้น และอาจมีชั้นวางของเล็ก ๆ เพื่อวางสัมภาระต่าง ๆ ทำให้ส่วนใหญ่พวกเขาต้องอยู่ร่วมกันนับสิบคน บางรายหนักถึงขั้นต้องนอนระเบียงซึ่งมีอัตราค่าเช่าสูงกว่าในห้องด้านใน ทำให้เกิดความไม่สะดวกสบายต่อการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น การใช้ห้องน้ำและการทำอาหาร โดยเฉพาะการทำอาหารไทยที่มีกลิ่นและควัน บางครั้งไปรบกวนเพื่อนร่วมห้องเป็นอย่างมาก อีกทั้งการอยู่ร่วมกันกับคนหมู่มากย่อมมีการกระทบกระทั่งจนนำไปสู่การทะเลาะเบาะแว้งกันหลายครั้งหลายครา แต่พวกเขาก็จำทนเพราะไม่สามารถไปเช่าห้องอยู่คนเดียวได้ ด้วยเหตุที่ค่าเช่าห้องพักในนครซิดนีย์นั้นสูงมาก เพราะขนาดพื้นที่แบ่งเช่าเมตรกว่า ๆ ดังกล่าว พวกเขาจะต้องจ่ายค่าเช่าเฉลี่ย 120 – 200 ดอลลาร์ออสเตรเลีย (ประมาณ 2,400 – 4,000 บาท) ทั้งยังต้องจ่ายเป็นรายสัปดาห์ และที่สำคัญคือการต้องวางเงินมัดจำ (Bond) อีกประมาณ 500 – 1,000 ดอลลาร์ออสเตรเลีย (ประมาณ 10,000 – 20,000 บาท) เพื่อเป็นหลักประกันว่าถ้าผู้เช่าสร้างความเสียหายแก่ที่พักอาศัย นอกเหนือจากการเสื่อมสภาพตามธรรมชาติแล้ว เจ้าของบ้านก็มีสิทธิที่จะใช้เงินมัดจำเพื่อซ่อมแซมสิ่งที่เสียหายหรือแตกหักเสียหายนั้น เรื่องนี้ “วัฒน์” เล่าประสบการณ์ให้ฟังว่า

“...เรื่องเงินบอนด์ก็เป็นอีกเรื่องที่เราปวดหัว เพราะมันอยู่กันหลายคน ทีนี้พอมีคนทำของเสียหาย ไม่รู้ใครทำ แต่ก็ต้องรับผิดชอบกันทั้งหมด ยิ่งถ้าใครเป็นคนเช่าหลัก ก็จะได้โดนลอร์ด [Landlord – เจ้าของบ้าน] ด่าเสียหายเลยครับ เหมือนผมแหละ เสียเงินก็เสีย โดนด่าอีก ดีที่ฟังมันไม่ค่อยรู้เรื่อง [หัวเราะ]...”
(สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2560)

ทั้งนี้ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่กล่าวถึงในข้างต้นสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	เพศ	อายุ	ภูมิลำเนา	การศึกษาเดิม	หลักสูตรที่เรียนปัจจุบัน
สอง	หญิง	26	อุดรธานี	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรธุรกิจ
เปิด	หญิง	25	สกลนคร	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตร การท่องเที่ยว
แก้ว	หญิง	29	นครราชสีมา	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรธุรกิจ
หวาน	หญิง	26	ร้อยเอ็ด	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตร การท่องเที่ยว
ศักดิ์	ชาย	24	อ่างทอง	ปริญญาตรี	เรียนภาษา
เทพ	ชาย	30	นครราชสีมา	ปริญญาตรี	เรียนภาษา
ชาย	ชาย	29	อุดรธานี	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตร การท่องเที่ยว
ปาน	ชาย	30	นครราชสีมา	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตร การท่องเที่ยว
เลี้ยง	ชาย	25	อุดรธานี	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรธุรกิจ
สมภาพ	ชาย	26	ขอนแก่น	ปวส.	เรียนภาษา
น้อย	ชาย	26	หนองคาย	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรธุรกิจ
ออย	หญิง	29	ลพบุรี	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรธุรกิจ
กล้วย	หญิง	31	นนทบุรี	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตร การท่องเที่ยว
วิลลา	หญิง	22	กรุงเทพฯ	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรธุรกิจ
บริษ	หญิง	23	กรุงเทพฯ	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรธุรกิจ
พุก	ชาย	37	ปทุมธานี	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรธุรกิจ
วัฒน์	ชาย	26	น่าน	ปวส.	เรียนภาษา
เดช	ชาย	29	แพร่	ปริญญาตรี	เรียนภาษา

หมายเหตุ : ชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญข้างต้นเป็นชื่อสมมติเพื่อใช้ในการนำเสนอเท่านั้น

5.2 รูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทยในออสเตรเลีย

เมื่อพิจารณาถึงรูปแบบ (Pattern) ของห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออสเตรเลีย ซึ่งพิจารณาผ่านการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสเตรเลียดังกล่าวแล้ว ในข้างต้น เมื่อสามารถวิเคราะห์รูปแบบของห่วงโซ่การย้ายถิ่นผ่านตัวแสดง (Actor) ที่มีบทบาทในการย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออสเตรเลีย พบว่า มีลักษณะเป็นเครือข่ายเชิงซ้อนที่ไม่ได้แยกขาดจากกัน แต่กลับเชื่อมโยงทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้เกิดรูปแบบของห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออสเตรเลีย ที่ดำเนินการผ่าน “ข้อต่อ” สำคัญในสามรูปแบบ คือ (1) บริษัทให้คำปรึกษาด้านการศึกษาในประเทศไทยที่เป็นข้อต่อสำคัญในการเชื่อมโยงนักเรียนไทยกับสถาบันการศึกษาในออสเตรเลีย (2) นายหน้าหรือเอเยนต์อิสระที่มักเป็นแรงงานรุ่นบุกเบิกที่กลับประเทศไปแล้ว และ (3) เพื่อนแรงงานไทย-ออสเตรเลียที่มีประสบการณ์การทำงานในนครซิดนีย์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.2.1 บริษัทให้คำปรึกษาด้านการศึกษา

เนื่องจากว่าในระยะเริ่มต้นของการย้ายถิ่นเข้ามาเรียนหนังสือและทำงานในออสเตรเลียนั้น แรงงานไทย-ออสเตรเลียจำเป็นต้องมีผู้อำนวยความสะดวกในการติดต่อสถานที่เรียน และนำไปสู่การได้มาซึ่งหนังสืออนุญาตเข้าเมืองในนาม “วีซ่านักเรียน” ซึ่งได้กล่าวถึงแล้วในหัวข้อที่ผ่านมา โดยแรงงานไทย-ออสเตรเลียเกือบทั้งหมดใช้บริการของบริษัทจัดหาที่เรียน และบริษัทให้คำปรึกษาด้านการศึกษาทั้งสิ้น

บริษัทให้คำปรึกษาด้านการศึกษาในประเทศไทยมักอยู่ในรูปขององค์กรธุรกิจที่สามารถค้นหาได้อย่างง่ายดายผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต บางรายมีสำนักงานอยู่ในพื้นที่เดียวกันกับสถาบันกวดวิชา โดยเฉพาะสถาบันกวดวิชาที่มีการเรียนและฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ ซึ่งมีนักเรียนไทยหลายคนใช้บริการและมักมีบริการให้คำปรึกษาในการศึกษาต่อต่างประเทศควบคู่ไปด้วยกัน นอกจากนี้ยังปรากฏว่ามีบริษัทนำเที่ยวที่มีบริการให้คำปรึกษาและเป็นตัวแทนยื่นขอวีซ่าไปต่างประเทศ ก็มีบริการให้คำปรึกษาในการเดินทางไปเรียนต่อต่างประเทศด้วยเช่นกัน

สำหรับการเข้าถึงบริษัทให้คำปรึกษาด้านการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า มีอยู่สองลักษณะสำคัญ โดยลักษณะแรกเป็นการที่แรงงานไทย-ออสเตรเลียที่สนใจมาเรียนต่อ

และทำงานที่ออสเตรเลียศึกษาข้อมูลจากประกาศและคำโฆษณาของบริษัทแล้วเข้ามาติดต่อโดยตรง ส่วนใหญ่เป็นการติดต่อผ่านช่องทางออนไลน์ และนำไปสู่การทำสัญญาให้บริการในที่สุด ส่วนลักษณะที่สองซึ่งเป็นการเข้าถึงที่พบมากที่สุดคือ การที่แรงงานไทย-ออสได้รับคำแนะนำจากเพื่อนที่เป็นแรงงานไทย-ออสที่มีประสบการณ์การทำงานในออสเตรเลียถึงคุณภาพของบริการของบริษัทที่ปรึกษาในลักษณะ “ปากต่อปาก” ทำให้แรงงานไทย-ออสมีความมั่นใจในการตัดสินใจที่จะย้ายถิ่นไปเลี้ยงชีพระยะต่างแดน นอกจากนี้ก็มีบ้างสำหรับการทำการตลาดเชิงรุกของบริษัทที่ปรึกษาที่เข้าไปหาแรงงานไทย-ออสตั้งแต่ยังเรียนในสถานศึกษาหรือตามแหล่งชุมนุมของวัยรุ่นที่มีการศึกษาในเขตชุมชนเมืองต่าง ๆ ในประเทศไทย

เมื่อพิจารณาถึงกรอบการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคมที่พัฒนามาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ในสี่ประเด็นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของบทบาทของสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม พื้นฐานความสัมพันธ์ตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยน ทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ ตลอดจนความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ อาจกล่าวได้ว่าบทบาทของบริษัทให้คำปรึกษานี้เป็นเพียงห่วงโซ่แรกที่เป็นจุดเชื่อมโยงแรงงานนักเรียนไทยให้ก้าวสู่ดินแดนแห่งความหวังอย่างออสเตรเลียบนฐานของผลประโยชน์ในรูปค่าบริการให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนเท่านั้น ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นแทบจะไม่มีผลต่อห่วงโซ่การย้ายถิ่นนี้แต่อย่างใด

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยพบว่าในการเข้าถึงบริษัทให้คำปรึกษาด้านการศึกษาที่เป็นข้อต่อสำคัญข้อต่อแรกที่เชื่อมโยงนักเรียนไทยให้กลายมาเป็นแรงงานไทย-ออสแล้วยังมีตัวแสดงสำคัญอีกส่วนหนึ่งคือแรงงานไทย-ออส ที่มีประสบการณ์การทำงานในออสเตรเลีย เพราะเป็นตัวแสดงที่มีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการช่วยตัดสินใจ “ลงทุน” จ่ายค่าบริการหลายหมื่นบาทแก่บริษัทให้คำปรึกษา เพราะทั้งคุณภาพการให้บริการ การการันตีว่ามีที่เรียนที่ดี และที่สำคัญคือระยะเวลาของวีซ่า เพราะเป็นตัวชี้วัดของถึงโอกาสในการเก็บเงินชดใช้หนี้สินที่ใช้ในการเดินทางมาต่างประเทศของตน ดังคำยืนยันของของ “บรีซ” ที่ว่า

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

กรณีดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่านอกจากข้อต่อสำคัญของห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส จะยึดโยงด้วยบริษัทให้คำปรึกษาแล้ว เพื่อนฝูงคนสนิทผู้เป็นแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลียก็เป็นอีกหนึ่งข้อต่อที่เชื่อมร้อยให้ห่วงโซ่การย้ายถิ่นนี้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนบทบาทสำคัญในฐานะสมาชิกในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสที่มีความสัมพันธ์แนบแน่นต่อกันจนสามารถช่วยให้การตัดสินใจเลือกใช้บริการบริษัทให้คำปรึกษาด้านการศึกษาต่อที่ออสเตรเลียของเพื่อนสำเร็จลุล่วงในที่สุด ก่อนส่งต่อไปยังข้อต่อที่สองของห่วงโซ่การย้ายถิ่นที่เรียกว่า “นายหน้า” หรือ “เอเย่นอิสระ”

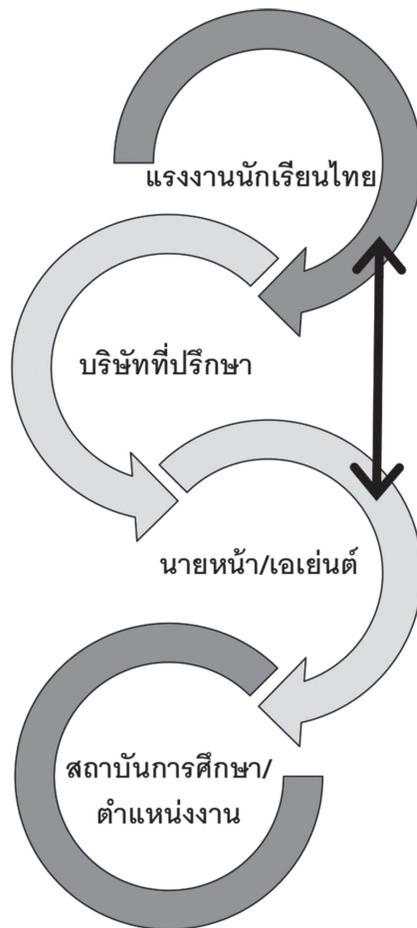
5.2.2 นายหน้าหรือเอเย่นอิสระ

เมื่อมีการส่งนักเรียนไทยจากข้อต่อแรกของห่วงโซ่การย้ายถิ่นมายังข้อต่อที่สองซึ่งมักจะเป็นนายหน้าหรือเอเย่นอิสระที่รับงานต่อจากบริษัทให้คำปรึกษา โดยคนกลุ่มนี้มักเป็นคนไทยที่อาศัยอยู่ในออสเตรเลีย มีประสบการณ์การเป็นแรงงานไทย-ออสมานาน ส่วนใหญ่มักได้สิทธิพำนักถาวรแล้ว มีประสบการณ์การทำงานในออสเตรเลียมาประมาณ 5-10 ปี กลุ่มคนที่เป็นข้อต่อที่สองเหล่านี้มีความคล่องตัวในการเดินทางเข้าออกประเทศออสเตรเลียเป็นอย่างมาก เพราะได้สิทธิพลเมืองดังกล่าวแล้ว พวกเขา รู้ช่องทาง การดูแลนักเรียนไทยที่ถูกส่งตัวมาโดยบริษัทที่ปรึกษา ส่วนใหญ่จะรับงานดูแลนักเรียนไทยและได้ค่าตอบแทนเป็นรายหัว มีน้อยมากที่ทำงานเป็นพนักงานประจำของบริษัทที่ปรึกษา ในช่วงแรกกลุ่มนี้จะทำหน้าที่นำพานักเรียนไทยที่เป็นลูกค้าของบริษัทที่ปรึกษาไปยังที่พัก และสถาบันการศึกษา จากนั้นก็คอยติดตามความคืบหน้าในการเรียนของนักเรียนแต่ละคนเป็นระยะ งานดังกล่าวดูเหมือนจะเป็นงาน “นายหน้า-พี่เลี้ยง” ของนักเรียนไทยที่ต้องอาศัยความสนิทสนมและดูแลกันในฐานะคนไกลบ้านด้วยกันเป็นอย่างดี แต่ในชีวิตจริง แรงงานไทย-ออสในการศึกษานี้ ล้วนกล่าวเป็นเสียงเดียวกันว่าเอเย่นของบริษัทที่ปรึกษาเป็นเพียงคนขับรถไปรับมาบ้านแล้วไปส่งโรงเรียนในวันแรกเท่านั้น จากนั้นทุกคนต้องดูแลตัวเอง ดังคำบอกเล่าของ “ปาน” ที่ระบุว่า

“...เอเย่นของบริษัทก็เหมือนคนขับรถที่มารับจากสนามบินไปที่บ้าน แล้วก็รับเราจากบ้านไปส่งโรงเรียนในวันแรกเท่านั้นครับ จากนั้นเราต้องดูแลตัวเอง...ดีหน่อยที่เป็นพี่คนไทย แต่น้องบางคนไปเจอเอเย่นที่เป็นออส กว่าจะพูดกันรู้เรื่องเล่นเอาปวดหัว จนระยะหลังพวกเราต้องทำหน้าที่เอเย่นเถื่อนกันเอง คือคนที่มีประสบการณ์หน่อย พอพูดภาษาอังกฤษได้คล่องบ้าง ถ้าต้องเจรจากับโรงเรียนก็ไปช่วยน้องๆ ได้บ้างครับ ...” (สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม We Chat เมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2560)

เมื่อพิจารณาในประเด็นบทบาทของสมาชิกในเครือข่ายทางสังคมพบว่า ตัวแรงงานไทย-ออสกับนายหน้าอิสระนี้มักมีความสัมพันธ์ส่วนตัวในระดับหนึ่ง เช่น เป็นเพื่อนร่วมโรงเรียนหรือมาจากสถาบันการศึกษาเดียวกัน เป็นคนบ้านเดียวกัน และมีบางส่วนที่เป็นญาติพี่น้องกัน แต่เมื่อเข้าสู่กระบวนการย้ายถิ่นในห่วงโซ่ข้อต่อที่สองนี้ก็จะส่งผลต่อด้านการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงทำให้ทิศทางการไหลของความสัมพันธ์มักจะมีลักษณะที่มีทั้งที่เท่าเทียมกันและไม่เท่าเทียมกันขึ้นอยู่กับสถานการณ์ภายในเครือข่าย เช่น หากตัวแรงงานไทย-ออสกับนายหน้าอิสระมีความสัมพันธ์ที่สนิทสนมกันมาก การพึ่งพาอาศัยก็อาจอยู่ในรูปของการถ้อยทีถ้อยอาศัยหรือขอรับรองให้ช่วยเหลือกันได้ แต่หากไม่สนิทกันมากก็อาจต้องใช้กฎเกณฑ์ในเรื่องของการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์

ในกรณีของการเป็น “เอเย่นอิสระ” หรือ “เอเย่นเถื่อน” ดังกล่าว เป็นเพียงคำเรียกขานกันเองในหมู่แรงงานไทย-ออส เท่านั้น หากได้มีตำแหน่งแห่งที่อย่างเป็นทางการแต่อย่างใด แต่ผู้วิจัยกลับพบว่ากลุ่มคนเหล่านี้กลับเป็นข้อต่อสำคัญที่มีส่วนเชื่อมโยงให้แรงงานนักเรียนไทยเข้าใกล้กับตำแหน่งงานในออสเตรเลีย เนื่องจากจะเป็นกลุ่มที่รู้แหล่งงานในออสเตรเลียว่าต้องการแรงงานลักษณะใด จำนวนเท่าไร จากนั้นจะให้การแนะนำและชักชวนนักเรียนไทยที่สนใจไปเรียนต่อและทำงานในออสเตรเลีย โดยแนะนำให้ใช้บริการบริษัทที่ปรึกษาที่ตนมีเครือข่ายและทำข้อตกลงส่วนแบ่งของค่าบริการและรับหน้าที่ดูแลนักเรียนไทยที่ย้ายถิ่นเข้ามาที่ออสเตรเลียนั่นเอง ทั้งนี้ การเชื่อมต่อของข้อต่อทั้งสองในห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส มีลักษณะตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การเชื่อมข้อต่อที่ 1 และ 2 ในห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออสเตรเลีย

5.2.3 แรงงานไทย-ออสเตรเลียที่มีประสบการณ์ทำงาน

ข้อต่อที่สามในห่วงโซ่การย้ายถิ่นนี้นับเป็นกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ที่สุด ด้วยว่าเป็นกลุ่มแรงงานไทย-ออสเตรเลีย ที่ย้ายถิ่นมาอยู่ก่อนโดยมีลักษณะร่วมคือการถือสถานะ “วีซ่านักเรียน” และการทำงานอย่างต่อเนื่องในออสเตรเลีย ทำให้มีประสบการณ์ทั้งการใช้ชีวิตประจำวัน การเรียนหนังสือ และการทำงาน ดังนั้น ข้อต่อนี้จึงมีหน้าที่สำคัญในการเชื่อมโยงให้แรงงานนักเรียนไทยให้กลายมาเป็นแรงงานไทย-ออสเตรเลียอย่างเต็มตัว คือการเข้าสู่ตำแหน่งงานผ่านกระบวนการเครือข่ายทางสังคม โดยมีทั้งการแนะนำช่วยเหลือในการเข้าถึงตำแหน่งงาน การแนะนำในเรื่องการปรับตัวและการใช้ชีวิต ตลอดจนการช่วยเหลือในเรื่องการเรียนหนังสือในระบบของออสเตรเลีย ซึ่งมีความแตกต่างจากประเทศไทย สะท้อนถึงบทบาทสำคัญ

ของสมาชิกเครือข่ายทางสังคมนี้ ทั้งยังรวมไปถึงการทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ที่เป็นไปอย่างเต็มที่ มีทั้งการแลกเปลี่ยนอย่างเท่าเทียมและไม่เท่าเทียม ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของผลประโยชน์เชิงวัตถุ หรือความพึงพอใจส่วนบุคคล ส่วนประเด็นสุดท้ายในเรื่องของความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ พบว่าระดับความสัมพันธ์ของบรรดาแรงงานไทย-ออสเตรเลีย “หน้าเก่า” และ “หน้าใหม่” มักขึ้นอยู่กับช่วงเวลาความสัมพันธ์ที่มีต่อกันมากกว่าความถี่ที่ได้พบกันในพื้นที่ปลายทาง

ส่วนใหญ่แล้วแรงงานไทย-ออสเตรเลียใช้เวลาประมาณ 3-5 ปีในการสอบภาษาอังกฤษและสอบสัมภาษณ์เพื่อขอใบอนุญาตพำนักถาวร โดยด่านสำคัญคือการสอบภาษา ดังนั้น การที่ถูกบีบให้เรียนด้วย “วีซ่านักเรียน” จึงเป็นพันธนาการที่มีประโยชน์ที่ทำให้พวกเขาได้ฝึกฝนการใช้ภาษาเพื่อเตรียมตัวสอบอีกด้วย ดังนั้น แรงงานไทย-ออสเตรเลียต่างต้องรักษาสถานะของการเป็นนักเรียนนักศึกษา ทั้งเพื่อการพำนักอาศัย การเรียน การทำงาน และปลายทางคือการได้สิทธิพลเมืองของออสเตรเลีย ดังคำกล่าวที่น่าสนใจของ “เดช” ที่ว่า

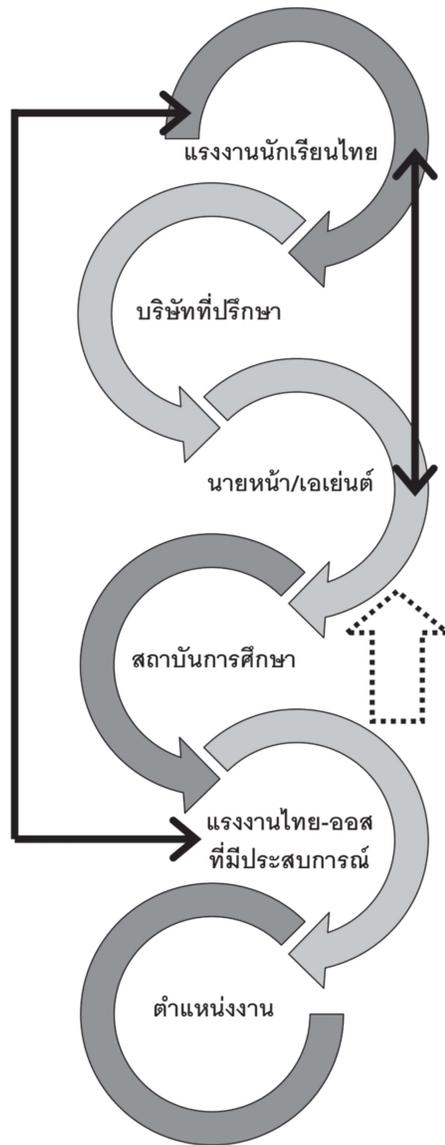
“...เอาจริง ๆ ผมว่าร้อยละร้อยนักเรียนไทยอยากได้พีอาร์ [Permanent Residents - สิทธิพำนักอาศัยถาวร] ทั้งนี้แหละครับ อาจารย์ เพราะมันจะทำให้เราได้รับสิทธิเหมือนคนออสเตรเลีย...ต่อไปจะช่วยเอาพี่น้องมาอยู่ด้วยที่นี้มาทำงานมาเรียนหนังสือมันก็ง่าย แต่ก็ไม่ใช่ว่าจะได้มาง่าย ๆ นะครับ คุณรู้ภาษาเขาแค่ไหน คุณช่วยประเทศเขาในฐานะผู้เสียภาษีและทำงานอะไร พวกนี้ต้องคิดไว้ด้วย...” (สัมภาษณ์ “เดช” ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2560)

แรงงานไทย-ออสเตรเลียส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในนครซิดนีย์อยู่ในข้อต่อข้อที่สามเมื่อได้สิทธิพำนักถาวร (Permanent Residents) ส่งผลให้แรงงานดังกล่าวมีสิทธิถือวีซ่าประเภท “Permanent Residency Visa” หรือเรียกย่อ ๆ ว่า “PR Visa” โดยวีซ่าประเภทนี้จะมีอายุ 5 ปีในการออกให้ครั้งแรก ระหว่างที่วีซ่ายังไม่หมดอายุ ผู้ถือวีซ่านี้สามารถเดินทางเข้า-ออกหรืออาศัยอยู่ในออสเตรเลียได้อย่างอิสระ เมื่อวีซ่าหมดอายุลงผู้ถือวีซ่าประเภทนี้ก็ยังสามารถอาศัยอยู่ในออสเตรเลียได้ต่อไปอย่างไม่มีกำหนดหากไม่ได้ทำผิดกฎระเบียบของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองออสเตรเลีย

และที่สำคัญที่สุดคือผู้มีวิชาประเภทนี้สามารถสมัครเป็นพลเมืองของออสเตรเลียได้ นั่นหมายความว่าพวกเขาก็จะได้รับสิทธิและสวัสดิการในฐานะพลเมืองออสเตรเลีย ส่งผลถึงสถานะที่มั่นคงในการพำนักอาศัยในออสเตรเลีย

เมื่อมีความมั่นคงในสถานะผู้พำนักถาวรหรืออาจพัฒนาสู่การเป็นพลเมือง ออสเตรเลียดังกล่าวแล้ว แรงงานไทย-ออสเตรเลียหลายคนจึงได้พัฒนาตัวเองมา “เล่นบท” ข้อต่อข้อที่สองที่มีผลประโยชน์มากกว่า อย่างไรก็ตาม ในสถานการณ์ปัจจุบันยังมีแรงงานในข้อต่อที่สามนี้เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากมีการชักชวนให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออสเตรเลียที่ย้ายมาก่อนที่อยู่ในลักษณะรูปแบบของห่วงโซ่การย้ายถิ่นในรูปแบบนี้อย่างต่อเนื่อง เมื่อแรงงานที่อยู่ในห่วงโซ่ที่สามมีประสบการณ์มากขึ้นก็กลายเป็นแรงงานในรูปแบบของห่วงโซ่ที่สอง และมีผลต่อการทำให้เกิดการย้ายถิ่นของเครือข่ายทางสังคมของตนเองได้เมื่อมีการต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น ดังกล่าว

กล่าวได้ว่ารูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยเพื่อการทำงาน ในประเทศออสเตรเลีย มีลักษณะเป็นเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ (Informal Network) เพราะเกิดจากการรวมตัวกันในระดับปัจเจกบุคคลในฐานะคนรู้จักกัน ก่อนจะถักทอกันขึ้นเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกันในระดับเดียว เป็นเครือข่ายเชิงซ้อน แต่มีรูปแบบร่วมกัน คือ เป็นการย้ายถิ่นผ่านบริษัทให้คำปรึกษาด้านการศึกษา การหาที่เรียน และเป็นเอเยนต์อิสระ โดยเข้าถึงข้อมูลผ่านเครือข่ายเพื่อนฝูงเป็นส่วนใหญ่ มีรูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นผ่านเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสเตรเลีย โดยมีข้อต่อสำคัญของห่วงโซ่การย้ายถิ่นทั้งหมด 3 ข้อต่อ ประกอบด้วย (1) บริษัทให้คำปรึกษาด้านการศึกษาในประเทศไทย (2) นายหน้าหรือเอเยนต์อิสระ และ (3) เพื่อนแรงงานไทย-ออสเตรเลียที่มีประสบการณ์การทำงานในออสเตรเลีย โดยสามารถจัดระดับข้อต่อของห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออสเตรเลีย ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 รูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออส

6. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่ารูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานนักเรียนไทยเพื่อการทำงานในประเทศออสเตรเลียมีลักษณะเป็นเป็นเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งเกิดจากการรวมตัวกันของสมาชิกเครือข่ายทางสังคมในระดับปัจเจกบุคคลในฐานะคนรู้จักกัน เป็นเครือข่ายเชิงซ้อนแต่มีรูปแบบร่วมกัน คือ เป็นการย้ายถิ่นผ่านบริษัทให้คำปรึกษาด้านการศึกษา การหาที่เรียน และ

เป็นเอเยนต์อิสระ โดยเข้าถึงข้อมูลผ่านเครือข่ายเพื่อนฝูงเป็นส่วนใหญ่ มีรูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นผ่านเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสเตรเลีย โดยมีข้อต่อสำคัญของห่วงโซ่การย้ายถิ่น 3 ข้อต่อ ประกอบด้วย บริษัทให้คำปรึกษาด้านการศึกษาในประเทศไทยที่ นายหน้าหรือเอเยนต์อิสระที่ และเพื่อนแรงงานไทย-ออสเตรเลียที่มีประสบการณ์การทำงานในออสเตรเลีย

ผลการศึกษาดังกล่าวที่ชี้ว่าห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออสเตรเลีย เกิดจากการเข้าถึงข้อมูลผ่านเครือข่ายเพื่อนฝูง สะท้อนว่าแม้รูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานไทย-ออสเตรเลียจะมีลักษณะเป็นเครือข่ายเชิงซ้อน แต่ก็อาศัยเครือข่ายทางสังคมเป็นแกนนำสู่การย้ายถิ่นทั้งสิ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Shah and Menon (1999) ที่ศึกษาห่วงโซ่การการย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในประเทศคูเวตของแรงงานที่มีเอกสารการทำงานถูกต้อง จาก 4 ประเทศเอเชียใต้ คือ บังคลาเทศ อินเดีย ปากีสถาน และศรีลังกา พบว่า แรงงานเหล่านี้กว่า 1 ใน 3 หรือร้อยละ 34 เข้ามาทำงานในคูเวตได้ โดยใช้วิธีการผ่านเครือข่ายทางสังคม โดยเป็นผู้ที่มีถิ่นฐานบ้านเกิดเดียวกัน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Curran and Rivero-Fuentes (2003) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเครือข่ายของผู้อพยพชาวเม็กซิกัน ที่เข้ามาทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกา ผ่านการดำเนินการภายใต้เครือข่ายทางสังคม โดยเฉพาะบรรดาเครือญาติและเพื่อนสนิท รวมไปถึงงานของ Chamaratana and Sangseema (2018) ที่ศึกษาห่วงโซ่การย้ายถิ่นของแรงงานสตรีลาวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยผ่านเครือข่ายทางสังคมทั้งในระดับญาติพี่น้อง และเพื่อนบ้าน

ในประเด็นต่อมา ที่ผู้วิจัยพบว่าเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสเตรเลียเป็นเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ และเกิดจากการรวมตัวของปัจเจกบุคคลในฐานะเพื่อนพ้องคนรู้จัก ถักทอกันขึ้นเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกันในระดับเดียว กล่าวคือ การอยู่ร่วมกันในเครือข่ายด้วยความสัมพันธ์เป็น “เพื่อนร่วมชะตากรรม” หาได้มีใครเป็น “หัวหน้า” หรือ “ลูกน้อง” อย่างแท้จริง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ayuwat and Chamaratana (2013) ที่ชี้ว่าเครือข่ายของนายหน้าและสายนายหน้าที่ทำหน้าที่จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเป็นเครือข่ายแบบหลวม ๆ และไม่เป็นทางการ แต่สิ่งหนึ่งที่แตกต่างกันอย่างสำคัญกับงานชิ้นนี้ คือ เครือข่ายของแรงงานไทย-ออสเตรเลียไม่ได้อยู่บนฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ (Benefit Exchange) แต่เพียงอย่างเดียว

ดังเช่นเครือข่ายนายหน้าและสายนายหน้าแรงงานในงานดังกล่าว แต่พวกเขาได้ใช้ “ใจ” และ “ความเป็นเพื่อน” แลกเปลี่ยนกันเพื่อรักษาสถานภาพและความมั่นคงภายในเครือข่าย โดยชุดของความเกี่ยวพัน (Knit) และผูกพัน (Ties) ระหว่างกันของแรงงานไทย-ออส มักอยู่ในรูปของการแสดงความห่วงใยฉันมิตร การให้ความช่วยเหลือในยามเพื่อนลำบาก ตลอดจนการร่วม “ลงแรง” ทำงานด้วยกันเพื่อแลกกับค่าตอบแทนสำหรับดำรงชีวิตในต่างแดน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Curran and Rivero-Fuentes (2003) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเครือข่ายของผู้อพยพชาวเม็กซิกันที่เข้ามาทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกา ผ่านเครือข่ายทางสังคม โดยเฉพาะบรรดาเครือญาติและเพื่อนสนิทที่ไม่ใช่เครือข่ายทางสังคมอย่างเป็นทางการ

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาในประเด็นดังกล่าวกลับมีความขัดแย้งกับงานของสุทธิพร บุญมาก (2554) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของเครือข่ายการย้ายถิ่นของแรงงานคนไทยไปทำงานร้านตัดผมในประเทศมาเลเซีย โดยมีผลการศึกษาหนึ่งของเขาที่ชี้ว่า เครือข่ายการย้ายถิ่นของแรงงานมีบทบาทสำคัญในกระบวนการย้ายถิ่นแรงงานระหว่างประเทศโดยวางอยู่บนฐานการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์ ทำให้ความเหนียวแน่นของเครือข่ายทางสังคมมีต่ำ เนื่องจากอาศัยการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์เป็นหลัก แรงงานบางส่วนใช้เครือข่ายทางสังคมในการย้ายถิ่นเท่านั้น ไม่ได้รู้สึกผูกพันอะไรกับเครือข่ายทางสังคมที่ตนมี รวมไปถึงงานของ Meenakshi sundarum (2013) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคมของแรงงานในภาคเกษตรกรรม โดยผลการศึกษาพบว่า การย้ายถิ่นของผู้คนจากสถานที่หนึ่งจากคนที่ทำงานเกษตรไปยังพื้นที่เขตเมืองเพราะมีค่าจ้างที่ดีขึ้นและมีมาตรฐานที่ดีกว่าแหล่งที่อยู่อาศัยเดิม โดยอาศัยเครือข่ายทางสังคมของแรงงานภาคเกษตรผ่านคำแนะนำของญาติและเพื่อนฝูงเท่านั้น แต่เมื่อย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในเมืองแล้ว พวกเขากลับดำรงชีวิตภายใต้เครือข่ายทางสังคมใหม่ที่ตนก่อร่างสร้างขึ้นร่วมกับเพื่อนที่ย้ายถิ่นมาด้วยกันเท่านั้น

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาที่ชี้ว่ารูปแบบห่วงโซ่การย้ายถิ่นผ่านเครือข่ายทางสังคมที่เกิดจากการรวมตัวอย่างหลวม ๆ ของแรงงานไทย-ออสเตรเลีย และการร่วมกันทำงานภายในรูปแบบอย่างไม่เป็นทางการ ทำให้ยากแก่การจัดการและให้ความช่วยเหลือหากเกิดปัญหาเกี่ยวกับการทำงานในประเทศออสเตรเลีย โดยเฉพาะการคุ้มครองแรงงานจากการทำงานที่มีความเสี่ยงอันตราย สกปรก และยากลำบาก อีกทั้งในสถานะการทำงานของแรงงานไทย-ออสเตรเลียดังกล่าว หากได้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไม่ ด้วยเหตุว่าแรงงานไทย-ออสเตรเลีย เหล่านี้เข้ามาเมืองมาในฐานะ “นักเรียน” หากใช้ “แรงงานย้ายถิ่น” ไม่ อย่างไรก็ตามในความสัมพันธ์ที่ถักทอกันภายในเครือข่ายย่อยนี้อาจเป็นตัวช่วยให้เกิดการกลายเป็นเครือข่ายที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นธรรมชาติ นอกจากนี้ ในส่วนของการเข้าถึงแหล่งงานการทำงานในลักษณะผ่านการจัดหาสถานที่เรียน โดยบริษัทเอกชนในประเทศไทยนั้นมีโอกาสนับเป็นการจัดหางานได้ จึงทำให้การคุ้มครองดูแลแรงงานไทย-ออสเตรเลีย ไม่สามารถกระทำได้ในทางกฎหมาย จึงทำให้เกิดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อกระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการกวดขันการดำเนินงานของบริษัทจัดหาสถาบันการศึกษาที่มีการแอบแฝงลักลอบจัดหางาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียกเก็บเงินค่าดำเนินการ ที่มีลักษณะเหมือน “ค่าหัว” ที่สูงถึงหลักหลายแสนบาท โดยไม่มีกฎหมายรองรับจึงนับเป็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นแก่แรงงานนักเรียนไทยเหล่านี้

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัย เรื่อง ห่วงโซ่การย้ายถิ่นผ่านเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย (Chain Migration with the Social Networks of Thai Student-Migrant Labourers in Australia) ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)

บรรณานุกรม

ดุขฎิ อายุวัฒน์ และธนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2557). บทบาทของเครือข่ายนายหน้าแรงงานต่อการกำหนดราคาค่าหัวแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ. ขอนแก่น : ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนวัยแรงงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์. (2560). “หมุดยึดเด็กไกลบ้าน: บทบาทของเครือข่ายทางสังคมที่มีต่อการดำรงชีพของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย”, วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่, 9(2) : กรกฎาคม - ธันวาคม 2560 : หน้า 260-282.

สุทธิพร บุญมาก. (2554). บทบาทของเครือข่ายการย้ายถิ่นของแรงงานคนไทยเชื้อสายมลายูในร้านต้มยำประเทศมาเลเซีย. วารสารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 8(3), มกราคม - เมษายน 2554 : หน้า 24-40.

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2563). สถิติข้อมูลแรงงานไทยไปต่างประเทศ. ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2563, จาก <http://www.overseas.doe.go.th/>.

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

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

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

- Chamaratana, T. and Sangseema, T. (2018). "Moving on the Chain: Push-Pull Factors Affecting the Migration of Laotian Workers to Udon Thani, Thailand", *European Journal of Social Sciences Education and Research*. Volume 5, Issue 2, May - August 2018, pp. 109-115. DOI : <http://dx.doi.org/10.26417/ejser.v5i2>.
- Curran, S.R. and Rivero-Fuentes, E. (2003). Engendering Migrant Networks: the Case of Mexican Migration. *Demography*, 40(2), 289-307.
- De Jong, E. (2008). *Living with the death: The Economics of Culture in the Torajan Highlands, Indonesia*. Nijmegen: CIDIN.
- Kilduff, M. and Tsai, W. (2003). *Social Networks and Organizations*. London: SAGE.
- Meenakshisundaram, K. S. (2013). *Study of Agriculture Labourers Migration Social Network and the Migration Behaviour*. New Delhi: Indian Journal of Commerce and Management Study.
- Ritzer, G. (1992). *Contemporary Sociological Theory*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Shah, N.M. and Menon, I. (1999). Chain Migration Through the Social Network: Experience of Labour Migrants in Kuwait. *International Migration*, 37(2), 361-382.
- Wasserman, S. and Faust, K. (1999). *Social Network Analysis: Methods and Applications*. 4th ed. New York: Cambridge University Press.