

การต่อรองกับความเป็นอื่น  
ของแรงงานข้ามชาติเมียนมา  
ในกรุงเทพมหานคร  
Negotiations of Othering  
Among Myanmar Migrant Workers  
in Bangkok

---

กฤติยา คันธโชติ (Krittiya Kantachote)<sup>1</sup>  
ปุณยภา วุฒิสินอักษร (Poonyapa Wuttisinaksara)<sup>2</sup>  
พลอยพรรษา มาตรา (Ploypana Matra)<sup>3</sup>

<sup>1</sup>คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University,  
Corresponding author e-mail: krittiyak@g.swu.ac.th

<sup>2</sup>นักวิชาการอิสระ  
Independent scholar, Email: poonyapamook@gmail.com

<sup>3</sup>นักวิชาการอิสระ  
Independent scholar, Email: ploypana1410@gmail.com

(Received: August 07, 2025/ Revised: September 09, 2025/  
Accepted: October 29, 2025)

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ศึกษาประสบการณ์ของแรงงานข้ามชาติเมียนมาในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นทำความเข้าใจชีวิตประจำวัน เครือข่ายการสนับสนุน การเข้าถึงสิทธิและบริการพื้นฐาน ตลอดจนข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่แรงงานข้ามชาติเมียนมากลุ่มนี้ต้องเผชิญ งานวิจัยใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบบันทึกและการสังเกตการณ์ภาคสนาม โดยใช้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเลือกเจาะจง คือ แรงงานข้ามชาติเมียนมา นายจ้าง และเพื่อนบ้าน รวมจำนวน 40 คน รวมถึงใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพดำเนินการด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์แก่นสาระสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า ในพื้นที่บางกะปิแรงงานเมียนมาส่วนใหญ่ประกอบอาชีพภาคบริการ เช่น งานในตลาดสด ร้านอาหาร และงานรับจ้างทั่วไป แรงงานข้ามชาติเมียนมาแบ่งเป็นสองกลุ่มหลัก ได้แก่ แรงงานที่มีสถานะถูกกฎหมาย และแรงงานที่มีสถานะผิดกฎหมาย โดยทั้งสองกลุ่มประสบปัญหาด้านภาษาและอคติจากสังคมไทย ทั้งนี้แรงงานผิดกฎหมายมีความเปราะบางมากกว่า โดยเริ่มตั้งแต่ความเสี่ยงจากการข้ามเขตแดน การถูกนายหน้าเอาเปรียบ การตรวจตราจากเจ้าหน้าที่รัฐและการถูกส่งกลับภูมิลำเนาเดิม อย่างไรก็ตามแรงงานถูกกฎหมายก็เผชิญกับอุปสรรคในการต่อใบอนุญาตทำงานและการตรวจตราจากเจ้าหน้าที่รัฐ ทั้งสองกลุ่มนี้พึ่งพาเครือข่ายทางสังคมในการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นที่อยู่อาศัย งาน ข้อมูลสำคัญ รวมถึงลดความเปราะบางที่เกิดจากข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง

**คำสำคัญ:** แรงงานข้ามชาติ, แรงงานข้ามชาติเมียนมา, คุณภาพชีวิต, เครือข่ายทางสังคม, การต่อรองกับความเป็นอื่น

## **Abstract**

This research examines Myanmar migrant workers' experience in Bangkapi District, Bangkok, with a focus on understanding their daily lives, network supports, access to basic rights and services, and the structural constraints they face. This qualitative research employs in-depth interviews and fieldnotes. A specific group of key informants, namely Myanmar migrant workers, employers and neighbors, totaling 40 people. Content analysis was utilized to analyze the qualitative data.

The study reveals that in the Bangkapi area, most Myanmar workers are employed in the service sector- fresh markets and restaurants. Myanmar workers are categorized into two groups: undocumented and documented workers. Both groups face language barriers and discrimination. Undocumented workers are more vulnerable as they risk crossing borders, get taken advantage of by brokers, scrutinized by government officials, and deported. Nevertheless, documented workers also face obstacles in renewing their foreign worker permits and the scrutiny from government officials. Both groups rely on social networks to survive and receive information on housing and jobs. Social networks reduce vulnerabilities that arise from structural constraints.

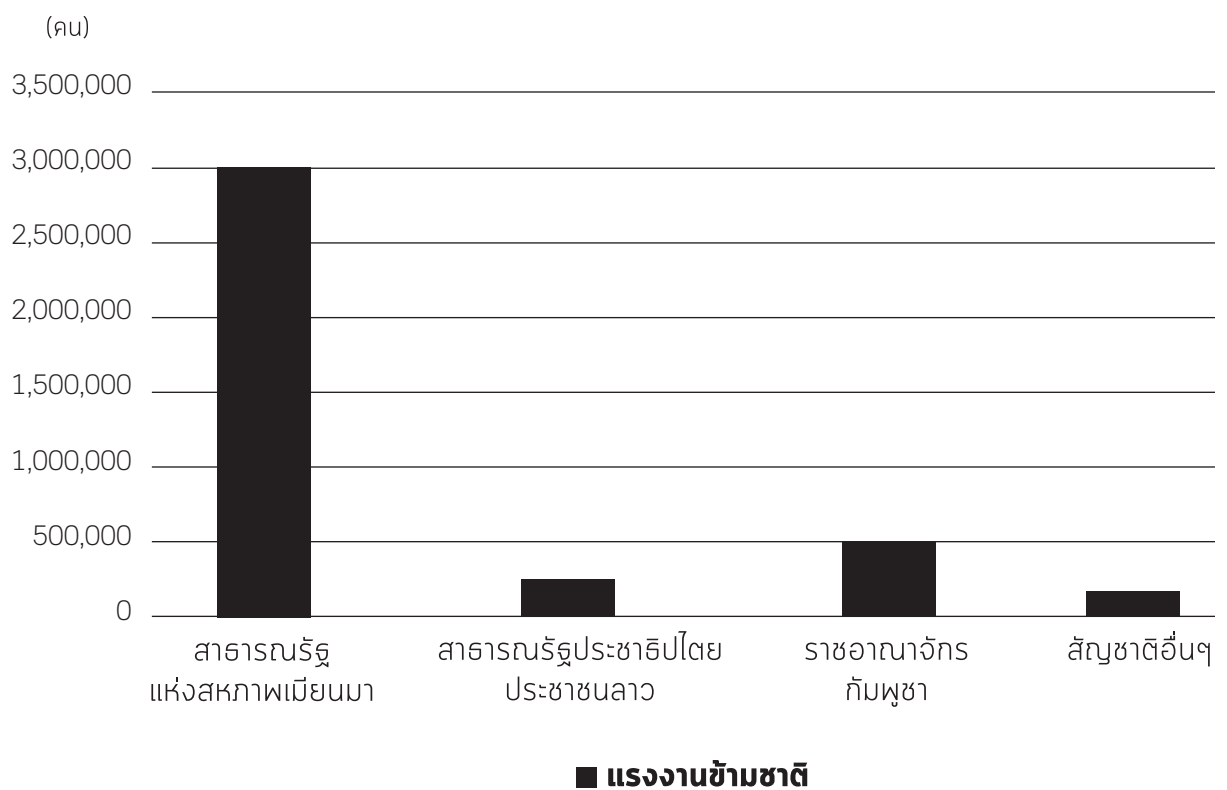
**Keywords:** Subjectivity, Migrant workers, Myanmar workers, Quality of life, Social network, Negotiations of othering

## บทนำ

โลกาภิวัตน์นำไปสู่ความเชื่อมโยงที่เพิ่มมากขึ้นของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การเปิดเสรีทางการค้าระหว่างประเทศ การลงทุนข้ามชาติ และการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวกระโดด ทำให้การเคลื่อนย้ายของสินค้า บริการ ทูณ ข้อมูล และผู้คนดำเนินไปอย่างรวดเร็วและคล่องตัวมากขึ้นเมื่อเทียบกับในอดีต องค์กรระหว่างประเทศและข้อตกลงพหุภาคีต่าง ๆ ของประเทศต่าง ๆ สนับสนุนให้เกิดระบบเศรษฐกิจที่เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายระดับโลก และเป็นระบบเศรษฐกิจที่พึ่งพาอาศัยกันอย่างแน่นแฟ้น ภายใต้บริบทนี้ทำให้เกิดความต้องการแรงงานในบางพื้นที่และกระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามพรมแดน โดยเฉพาะจากประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำไปสู่ประเทศที่มีอัตราค่าจ้างสูงกว่า หรือมีโอกาสในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัยมากกว่า (กฤตยา อาชวนิจกุล 2545) แรงงานจึงกลายเป็นทรัพยากรสำคัญที่ถูกขับเคลื่อนตามกลไกตลาดโลกและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางประชากรในระดับนานาชาติอย่างกว้างขวาง การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาตินี้เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของทั้งประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง

ประเทศไทยมีการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องทั้งในภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม ก่อสร้าง และบริการ ทำให้มีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม แรงงานไทยหากเลือกได้มักไม่นิยมทำงานที่มีลักษณะหนัก สกปรก เสี่ยงอันตราย หรือมีค่าตอบแทนต่ำ ส่งผลให้แรงงานในประเทศไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน (สมชาย วงศ์วัชรานนท์ 2561) จึงเกิดการนำเข้าแรงงานข้ามชาติเพื่อเข้ามาทดแทนแรงงานในกลุ่มดังกล่าว โดยเฉพาะจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและราชอาณาจักรกัมพูชา แรงงานทั้ง 3 สัญชาตินี้เข้ามาทำงานในประเทศไทยทั้งแบบถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย เพื่อหวังพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัว (ณัฐพงษ์ อภิญาณูรักษ์ 2562; Kaur 2010; Tipayalai 2020)

ในบรรดาแรงงานข้ามชาติทั้งหมด แรงงานข้ามชาติเมียนมามีจำนวนมากที่สุด ในประเทศไทย สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2568ข) ระบุว่า เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2568 ประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติจำนวนทั้งสิ้น 4,000,993 คน โดยส่วนใหญ่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน 3 ประเทศ จำแนกเป็นแรงงานข้ามชาติเมียนมา จำนวน 2,987,988 คน รองลงมาคือ แรงงานข้ามชาติกัมพูชา จำนวน 512,184 คน และแรงงานข้ามชาติลาว จำนวน 289,217 คน นอกจากนี้ ยังมีแรงงานข้ามชาติจากประเทศอื่น ๆ เช่น เวียดนาม สาธารณรัฐประชาชนจีน ญี่ปุ่นอินเดีย จีนไต้หวัน เกาหลี ฟิลิปปินส์ ฝรั่งเศส อังกฤษ และมาเลเซีย รวมจำนวนทั้งสิ้น 211,604 คน (ภาพที่ 1)



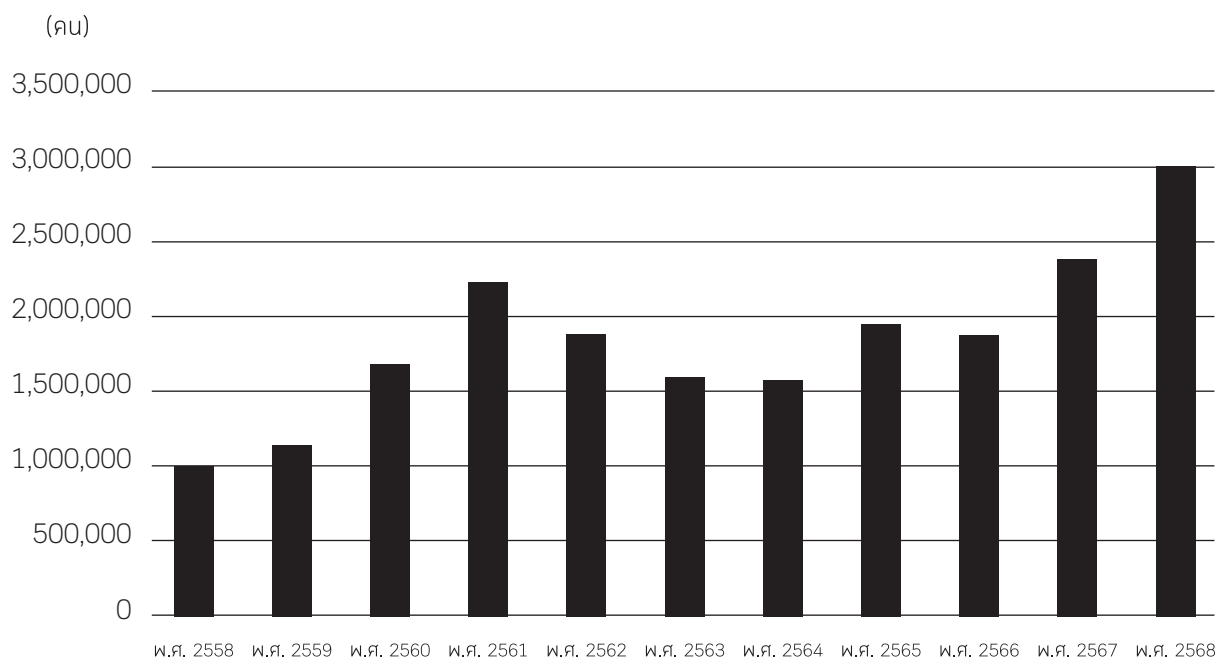
**ภาพที่ 1** แรงงานข้ามชาติแบ่งตามสัญชาติในประเทศไทย  
 ณ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2568  
 (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว 2568ข)

แรงงานข้ามชาติเมียนมามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรมการผลิต งานก่อสร้าง และงานบริการทั่วไป แรงงานกลุ่มนี้เข้ามาภายใต้ข้อตกลง (MOU) ระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลเมียนมา ซึ่งเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีสถานะทางกฎหมาย และสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบของรัฐบาลไทย (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว 2567; Mekong Migration Network 2020) ภาพที่ 2 แสดงจำนวนแรงงานข้ามชาติเมียนมาในประเทศไทยระหว่าง พ.ศ. 2558–2568 ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แม้แรงงานข้ามชาติเมียนมาจะได้รับการรับรองทางกฎหมายเพิ่มขึ้น แต่ยังคงเผชิญกับอุปสรรคและปัญหาหลากหลายทั้งด้านสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน การเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน และความไม่มั่นคงในการดำรงชีวิต (Mon 2010)

นอกจากนี้ตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1990 ประเทศไทยได้ริเริ่มระบบการลงทะเบียน (migrant worker registration periods) ซึ่งจัดขึ้นทุกสองถึงสามปีเพื่อให้แรงงานข้ามชาติเมียนมา กัมพูชา และลาว ที่เข้ามาแบบผิดกฎหมายในตอนแรกสามารถลงทะเบียนเพื่อทำงานได้อย่างถูกกฎหมายโดยไม่มีโทษ เมื่อจดทะเบียนแล้วผู้ย้ายถิ่นฐานจะทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายได้นานถึง 2 ปี โดยไม่ต้องกลับบ้าน (Mekong Migration Network 2020; Mon 2010)

ปัจจุบันมีงานวิจัยจำนวนมากไม่น้อยที่ศึกษาแรงงานเมียนมาในประเทศไทย โดยเฉพาะด้านการจ้างงาน การเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานและปัจจัยเชิงโครงสร้างต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตของแรงงาน เช่น วรรณศิริ ปัญญาวัฒนานุกูล (2548), กอแก้ว วงศ์พันธ์ (2556), ขวัญชนก พันธุ์ฝึก (2557), จิรภา ศักดิ์กิตติมาลัย และจงกลพรรณ ศรีคำ (2559), ประเสริฐ แรงกล้า (2561), จรูญ แป้นแก้ว และคณะ (2566) เป็นต้น

งานวิจัยส่วนมากมุ่งศึกษาพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติเมียนมามากระจุกตัวหนาแน่น เช่น จังหวัดสมุทรสาคร (กัญญารัตน์ ทุสวรุณ 2562; ณิชชญา สุตินญามณี และราเชนทร์ นพณัฐวงศกร 2567; ปรีดา รอดนวนล 2551) จังหวัดตาก (ภูวดล ดำสนิท และพีรพล สิมมา 2563; กาญจนานัฐ ธรรมขันธ์ 2558) และจังหวัดระนอง (วารุณี พิศการณ และบุษกร ถาวรประสิทธิ์ 2560; ชัชภณ สิ้นภัทรชาติ และสุวดี ทองสุกปลั่ง หรรษาสุขสิน 2558) และมีลักษณะการทำงานแบบโรงงาน (ธนกร สิริธร 2560; มาลี เจษฎาลักษณ์ 2558) หรือภาคประมง (วารุณี พิศการณ และบุษกร ถาวรประสิทธิ์ 2560; ไสรัจ ลดเลี้ยง, พรวิรัตน์ แสดงหาญ และศรีญญา แสงลี้มสุวรรณ 2566) เป็นหลัก



■ แรงงานข้ามชาติ

**ภาพที่ 2** จำนวนแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย  
ระหว่างปี พ.ศ. 2558-2568  
(สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว 2568ก)

งานวิจัยเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติเมียนมามีทั้งที่เป็นเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ งานวิจัยเชิงปริมาณเป็นการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามหรือการสำรวจสถิติ ทำให้เข้าใจภาพรวมของปัญหาเชิงระบบ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมาย สถานะเอกสาร หรือความเหลื่อมล้ำในเชิงโครงสร้าง เช่น พระมหาอดิเดช สติวโร และคณะ (2561), Dounghummes, Saeheng and Phanthaphoommee (2023) เป็นต้น ในขณะที่เดียวกัน ก็มีงานวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตการณ์ ซึ่งเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติเมียนมาได้บอกเล่าประสบการณ์และความเข้าใจต่อชีวิตในแบบของตนเอง เช่น มาลี เจษฎาลักษณ์ (2558), เดโซ แชน้ำแก้ว (2565), สิริรัฐ สุกันธา (2557), และจรรยา เป้นแก้ว และคณะ (2566) เป็นต้น

หากพิจารณาถึงคุณภาพชีวิต (Quality of Life) คือความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล และสามารถวัดได้โดยใช้ตัวแปรหลายประเภท หรือระดับของความสะดวกสบายและความพึงพอใจที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้รับ (Cambridge Dictionary 2025) คุณภาพชีวิตจึงเป็นแนวคิดที่สามารถนำมาศึกษาสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติเมียนมาได้อย่างชัดเจน ทั้งในด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต ความมั่นคงในชีวิตครอบครัว รายได้ การทำงาน ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี (สุภาวดี นาคะผิว 2560) เมื่อแรงงานข้ามชาติเมียนมาต้องออกจากถิ่นฐานเดิมมาทำงานในประเทศที่มีความแตกต่างทั้งภาษา วัฒนธรรม และระบบสังคม ย่อมเกิดความท้าทายในการปรับตัว อีกทั้งเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกล่วงละเมิดหรือถูกเลือกปฏิบัติ ล้วนส่งผลต่อทั้งสุขภาพร่างกาย จิตใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน (ธนพร ศรีสุวรรณ 2563)

งานวิจัยส่วนใหญ่ที่ศึกษาประเด็นคุณภาพชีวิตแรงงานเมียนมานั้นยังคงเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (เช่น ณัฐชยา สุตินุญญามณี และราเชนทร์ นพณัฐวงศกร 2567; วัชรพงศ์ เหมทานนท์ 2559; เสริมขวัญ วงศ์ตลาดขวัญ 2558; กมลวรรณ สีจันทร์แจ้ง, จัตรสุนน พฤตมิภิญโญ และสุนันดา ศิริ 2567) แต่ก็มีบางงานที่เป็นเชิงคุณภาพ เช่น กัญญารัตน์ ทูสาธูธ (2562), กนกวรรณ จิตรโรจนรักษ์ (2558) และไพรินทร์ มากเจริญ (2561) เป็นต้น ด้วยเหตุนี้คณะผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาพลวัตและคุณภาพชีวิตของแรงงานเมียนมาโดยเจาะจงที่เขตบางกะปิในกรุงเทพมหานคร ซึ่งบางกะปิเป็นเขตเมืองที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ และการพัฒนาเมือง ทำให้มีความต้องการแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในภาคการก่อสร้าง การบริการ และงานทั่วไป ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติเมียนมาเข้ามาทำงาน



ในพื้นที่นี้เป็นจำนวนมาก แต่ไม่ได้ทำงานในโรงงานหรือภาคอุตสาหกรรมแบบดั้งเดิม แต่กระจายตัวอยู่ในอาชีพนอกระบบ เช่น งานบริการ แม่บ้าน เป็นต้น

แม้แรงงานข้ามชาติเมียนมาจะมีบทบาทสำคัญในตลาดแรงงาน แต่กลับต้องเผชิญกับปัญหาด้านคุณภาพชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งความไม่มั่นคงทางอาชีพ สภาพความเป็นอยู่ที่แออัด ความไม่ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การเข้าถึงบริการสุขภาพที่จำกัด การขาดสิทธิในการต่อรองกับนายจ้าง การควบคุมกวดขันจากภาครัฐอย่างเข้มงวด การแข่งขันสูงและแรงกดดันทางสังคมจากการอยู่ร่วมกับคนไทยหลากหลายชนชั้น แรงงานข้ามชาติเมียนมาจึงต้องพัฒนากลยุทธ์การปรับตัวที่ซับซ้อนกว่าพื้นที่ศึกษาอื่น ๆ ดังนั้น คณะผู้วิจัยมุ่งศึกษาประสบการณ์ของแรงงานข้ามชาติเมียนมาในกรุงเทพมหานคร เพื่อทำความเข้าใจคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ การถูกทำให้เป็นอื่น และกระบวนการต่อรองกับความเป็นอื่นของแรงงานเมียนมาภายใต้โครงสร้างทางสังคมที่กดทับ การศึกษานี้ นอกจากจะช่วยสะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างและความท้าทายที่แรงงานต้องเผชิญแล้ว ยังมีคุณูปการต่อหลายภาคส่วน ทั้งในมิติของแรงงานที่ได้มีพื้นที่ในการส่งเสียงและถ่ายทอดประสบการณ์ตรง ในมิติของสังคมและชุมชนที่สามารถนำไปสู่การลดอคติและสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนในมิติของภาครัฐและผู้กำหนดนโยบายที่สามารถใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อพัฒนามาตรการคุ้มครองและยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังมีประโยชน์ทางวิชาการในการเติมเต็มองค์ความรู้ด้านสังคมวิทยา มานุษยวิทยา และการศึกษาข้ามชาติ โดยเฉพาะประเด็นว่าด้วยการถูกทำให้เป็นอื่นและพลวัตของการต่อรองกับความเป็นอื่นภายใต้บริบทสังคมไทย

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาทำความเข้าใจชีวิตประจำวัน เครือข่ายการสนับสนุน การเข้าถึงสิทธิและบริการพื้นฐาน ตลอดจนข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่แรงงานข้ามชาติเมียนมากลุ่มนี้ต้องเผชิญ แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งเน้นการอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูล โดยคำนึงถึงความหมาย ประสบการณ์ และการตีความที่เกิดขึ้นในบริบทจริง การดำเนินงานวิจัยจึงให้ความสำคัญกับความลึกซึ้งของข้อมูล การเข้าถึงประสบการณ์ตรง และการสังเคราะห์สาระสำคัญ เพื่อสะท้อนให้เห็นพลวัตของชีวิตแรงงานข้ามชาติทั้งในมิติส่วนบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคมในภาพรวม

การศึกษานี้เลือกเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครเป็นกรณีศึกษา เนื่องจากเป็นพื้นที่เมืองที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วและมีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากอาศัยอยู่ โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสามกลุ่ม คณะผู้วิจัยพยายามรวบรวมข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับประวัติของผู้เข้าร่วมแต่ละคน สำหรับกลุ่มแรงงานข้ามชาติเมียนมานั้นมุ่งเน้นถึงประสบการณ์การย้ายถิ่น กระบวนการย้ายถิ่น การทำงานในประเทศไทย เครือข่ายที่คอยช่วยเหลือในการย้ายถิ่น สวัสดิการที่ได้รับ การต่ออายุบัตรแรงงาน ปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานพบเจอ รวมถึงความสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้คนในชุมชน สำหรับกลุ่มผู้ประกอบการหรือนายจ้างและเพื่อนบ้านมุ่งเน้นบทบาทของแรงงานข้ามชาติเมียนมาในพื้นที่ดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายคณะผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เพื่อสำรวจชุมชนที่แรงงานข้ามชาติเมียนมาอาศัยอยู่โดยศึกษาบริเวณตลาด 3 แห่งด้วยกัน ได้แก่ ตลาดสดบางกะปิ ตลาดลาดพร้าว 123 และตลาดสดกรุงเทพมหานคร รวมถึงซอยลาดพร้าว 119 ที่เป็นแหล่งชุมชนของแรงงานข้ามชาติเมียนมา คณะผู้วิจัยสังเกตการณ์และจดบันทึกภาคสนามอย่างละเอียดเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันของแรงงานข้ามชาติเมียนมา ทั้งวันทำงานและวันหยุด ตลอดจนการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมชาติ ลูกค้าและคนในพื้นที่ ทำให้เห็นสภาพจริงของชีวิตแรงงานทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 40 คน ประกอบด้วย (1) แรงงานข้ามชาติเมียนมาในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เกณฑ์ในการคัดเลือกคือ แรงงานข้ามชาติเมียนมาที่เข้ามาแบบถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย และมีอายุการทำงานในประเทศไทยอย่างน้อย 2 ปีขึ้นไป สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ (2) นายจ้าง จำนวน 5 คน เกณฑ์ในการคัดเลือกคือ นายจ้างที่จ้างงานแรงงานข้ามชาติเมียนมาไม่ต่ำกว่า 2 ปี และ (3) เพื่อนบ้าน จำนวน 5 คน เกณฑ์ในการคัดเลือกคือ เพื่อนบ้านที่อาศัยอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกับแหล่งที่พักของแรงงานข้ามชาติเมียนมา

ทั้งนี้การวิจัยนี้ใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การวิจัยนี้ใช้เครื่องมือเชิงคุณภาพ ได้แก่ แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างแบบบันทึกภาคสนาม และการสังเกตการณ์ภาคสนาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสะท้อนบริบทของชีวิตแรงงานข้ามชาติได้อย่างครอบคลุม นอกจากนี้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้อนุมัติการวิจัยนี้แล้ว (SWUEC-672710) ผู้เข้าร่วมทุกคนได้ให้ความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรในการเข้าร่วม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ การสัมภาษณ์ ณ สถานประกอบการของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เช่น ร้านขายเนื้อสัตว์และร้านกาแฟ การสัมภาษณ์ทั้งหมดได้รับการบันทึกเสียงและถอดเสียง สัมภาษณ์ ชื่อของผู้ให้สัมภาษณ์ได้ถูกเปลี่ยนเป็นนามสมมุติทั้งหมดเพื่อปกป้อง ความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการสัมภาษณ์ใช้เวลาประมาณ 40 นาที การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์แบบแก่นสาระ ทั้งนี้ มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องและน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยการตรวจสอบข้อมูล แบบสามเส้า (Triangulation)

## ผลการวิจัย

### คุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติเมียนมา

คุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติเมียนมาส่วนใหญ่เริ่มต้นจากการลักลอบเข้ามา ในประเทศไทยแบบผิดกฎหมาย มีเพียง 5 คน ที่เข้ามาแบบถูกต้องตามกฎหมายโดยใช้วีซ่า สำหรับการเข้ามา หลังจากพ.ศ. 2564 และ 2566 ที่มีการเปิดให้ขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี แรงงานที่ลักลอบเข้ามาแบบผิดกฎหมายทั้ง 25 คนได้เข้าสู่กระบวนการตรวจพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งจัดโดยสถานเอกอัครราชทูตเมียนมา เมื่อผ่านการตรวจพิสูจน์แล้วจึงได้เอกสาร Certificate of Identity (CI) โดยแรงงาน สามารถนำ CI ไปขอใบอนุญาตทำงานและวีซ่าประเภทแรงงานได้ตามระเบียบ (Department of Employment 2023) แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (n=21) อายุเฉลี่ย อยู่ที่ 29.7 ปี ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างตามร้านค้าบริเวณตลาดจำนวน 18 คน ส่วนที่เหลือ อีก 12 คนเป็นแม่บ้าน/พ่อบ้าน แรงงานเมียนมาส่วนใหญ่สื่อสารภาษาไทยได้ในระดับดี มีเพียง 4 คนที่ไม่สามารถสื่อสารได้อย่างคล่องแคล่วเนื่องจากอยู่ในประเทศไทยไม่นาน ระยะเวลาที่แรงงานข้ามชาติเมียนมาอยู่อาศัยในประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยสูงถึง 10.63 ปี ดังตารางที่ 1

## ตารางที่ 1 คุณลักษณะของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ลำดับที่	นามสมมติ	อายุ	เพศ	ระยะเวลา ที่อาศัยอยู่ใน ประเทศไทย (ปี)	ประเภทของ หนังสือเดินทาง	อาชีพ
1	ชูจี	35	หญิง	16	Certificate of identity	แม่บ้าน
2	มุดอ	35	ชาย	16	Certificate of identity	ลูกจ้างร้านขายของ
3	มะจิง	18	หญิง	3	Certificate of identity	แม่บ้าน
4	เนวิน	35	ชาย	14	Certificate of identity	พ่อบ้าน
5	ธีตะ	28	ชาย	3	Certificate of identity	ลูกจ้างล้างรถ
6	ธิดา	28	หญิง	18	Certificate of identity	ช่างก่อสร้าง
7	มินธา	23	หญิง	4	Certificate of identity	แม่บ้าน
8	ชินออง	38	หญิง	22	Certificate of identity	แม่บ้าน
9	มินชิน	29	หญิง	2	Passport for Jobs	แม่บ้าน
10	แอกทูน	25	ชาย	6	Certificate of identity	ลูกจ้างร้านผัก
11	เลมิน	24	หญิง	3	Certificate of identity	ลูกจ้างขายของ
12	ยี่ตุน	30	หญิง	14	Certificate of identity	ลูกจ้างร้านผัก
13	ทิมิน	31	หญิง	10	Certificate of identity	แม่บ้าน
14	มินตอง	36	หญิง	20	Certificate of identity	รับจ้างทั่วไป
15	ชินวิน	34	ชาย	10	Certificate of identity	ลูกจ้าง
16	ยี่มี	23	หญิง	7	Certificate of identity	ลูกจ้างร้านเนื้อ
17	อูคัง	47	ชาย	27	Certificate of identity	ลูกจ้างร้านไข่
18	มินออง	19	หญิง	3	Certificate of identity	ลูกจ้างร้านผัก
19	อ่องมิน	22	ชาย	7	Certificate of identity	ลูกจ้างร้านปลา
20	มะเมย์	25	หญิง	12	Certificate of identity	ลูกจ้างร้านเนื้อหมู
21	หม่องนิ	27	ชาย	20	Passport for Jobs	พนักงานฝ้าลานจอดรถ
22	เมอ่อง	31	หญิง	11	Passport for Jobs	แม่บ้าน
23	เมชู	31	หญิง	9	Certificate of identity	แม่บ้าน
24	มายา	27	หญิง	10	Passport for Jobs	แม่บ้าน
25	โซเลย์	36	หญิง	9	Passport for Jobs	แม่บ้าน
26	ชานดา	40	หญิง	7	Certificate of identity	แม่บ้าน
27	เฮมา	26	หญิง	10	Certificate of identity	ลูกจ้างร้านพริกแกง
28	ดีรี	26	หญิง	8	Certificate of identity	ลูกจ้างร้านขนมปัง
29	จุงชู	22	หญิง	2	Certificate of identity	ลูกจ้างร้านข้าวแกง
30	อูวิน	40	ชาย	16	Certificate of identity	ลูกจ้างร้านเนื้อ

## ชีวิตไกลบ้านในเมืองใหญ่ : คุณภาพชีวิตแรงงานเมียนมาในเขตบางกะปิ

สภาพความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติเมียนมาในประเทศไทยในเมืองใหญ่ที่เต็มไปด้วยเส้นแบ่งอันซับซ้อนของอำนาจและโครงสร้างทางสังคม แรงงานข้ามชาติเมียนมาดำรงอยู่ในฐานะผู้ร่วมสร้างเศรษฐกิจเมืองอย่างเงิบงัน

การเดินทางข้ามพรมแดนของแรงงานข้ามชาติเมียนมา เป็นการเคลื่อนย้ายที่แบกพาความหวัง ความจำเป็น และการต่อรองกับโครงสร้างชีวิตที่เปราะบางในบ้านเกิดตามชายแดนหรือพื้นที่ห่างไกลของประเทศเมียนมา ซึ่งเต็มไปด้วยข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจ สาธารณูปโภค และโอกาสในการดำรงชีวิต แรงงานข้ามชาติเมียนมาเติบโตท่ามกลางระบบเกษตรกรรมซึ่งปลูกไว้กินเองและส่วนเกินขายผ่านพ่อค้าคนกลางในราคาต่ำกว่าที่ควร รายได้ที่ไม่แน่นอนทำให้การวางแผนชีวิตหรือการลงทุนเพื่ออนาคตเป็นเรื่องไกลตัว คริวเรือนส่วนใหญ่ไม่มีไฟฟ้าใช้ น้ำดื่มน้ำใช้ บ้านไม้เก่า โทรม และคับแคบ จำเป็นต้องอยู่ร่วมกันหลายคน ถนนลูกรังและการคมนาคมที่ลำบาก ทำให้การเข้าถึงโรงพยาบาลหรือโรงเรียนเป็นเรื่องซับซ้อน และมีค่าใช้จ่ายสูงเกินจะเอื้อมถึงในบริบทเช่นนี้ เพื่อชีวิตที่ดีกว่า แรงงานข้ามชาติเมียนมาจึงเดินทางออกนอกแผ่นดินเกิด

พื้นที่บางกะปิ กรุงเทพมหานคร เป็นพื้นที่แห่งความหวัง เป็นพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติเมียนมาอยู่อย่างหนาแน่น คุณภาพชีวิตของพวกเขาดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด แม้รายได้ที่ต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานไทยประสพกับค่าครองชีพในเมืองใหญ่ แต่ก็เพียงพอให้มีเงินเก็บและส่งกลับไปดูแลครอบครัวที่บ้านเกิดได้อย่างต่อเนื่อง แรงงานข้ามชาติเมียนมาสามารถตั้งตัวและเช่าห้องขนาดเล็ก บางรายอยู่รวมกันหลายคนเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย ถึงกระนั้นก็มีไฟฟ้า มีน้ำประปา และสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานครบถ้วน มีโรงพยาบาลให้ไปเวลาป่วย มีรายได้ที่แน่นอนกว่าบ้านเกิด ที่สำคัญคืออยู่ไม่ไกลจากสถานที่ทำงาน ช่วยลดภาระค่าเดินทางและเพิ่มเวลาพักผ่อนในชีวิตประจำวัน ดังที่มะเมย์ ลูกจ้างหญิงร้านขายเนื้อสัตว์ อายุ 25 ปี (อยู่ในประเทศไทย 12 ปี) กล่าวว่า

“เข้ามาไทยเพราะทางบ้านลำบาก เศรษฐกิจก็ไม่ดี พ่อแม่ก็เป็นหนี้เยอะ [...] พอมาอยู่ไทยก็ดีขึ้น คือมันก็ไม่ได้สบายเลยนะ แต่แค่พอมีงานทำ มีเงินใช้ มีเงินส่งกลับบ้านได้ทุกเดือน ก็รู้สึกว้าวโอเคกว่าอยู่บ้านเยอะ [...] ที่บ้านแทบไม่มีไฟฟ้า ไม่มีน้ำประปา เวลาจะไปหาหมอที่ต้องนั่งรถไกลมากเกือบชั่วโมงกว่าจะถึง แต่พอมาอยู่ที่นี่ ถึงห้องมันจะเล็ก ๆ แต่มันก็มีไฟ มีน้ำ ใช้ชีวิตง่ายขึ้นเยอะ อยู่ใกล้ที่ทำงานด้วยขี่มอเตอร์ไซด์แป๊บเดียวก็ถึง” (มะเมย์ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 2 มีนาคม 2568)



อย่างไรก็ตาม ชีวิตของแรงงานข้ามชาติเมียนมานั้นไม่ได้ราบรื่นเสมอไป เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ต้องเผชิญกับข้อจำกัดมากมาย ซึ่งเมื่อมองผ่านแนวคิดคุณภาพชีวิตจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่ใช่เพียงด้านรายได้ แต่รวมถึงการเข้าถึง สาธารณูปโภค ความมั่นคงทางอาชีพ และความสามารถในการส่งเงินกลับบ้าน แม้จะทำให้ชีวิตดีขึ้นกว่าที่บ้านเกิด แต่ก็ยังอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของโครงสร้างสังคม อำนาจ และสถานะทางกฎหมายที่ทำให้คุณภาพชีวิตของพวกเขายังคงมีความเปราะบางอยู่ (หิรัรักษ์ อินทรสุวรรณ และ ญัฐวิณี บุณนาค 2566; สุदारัตน์ พิมลรัตนกานต์ และนรินทร์ สังข์รักษา 2561) ต่อไปคณะวิจัยจะอธิบายถึงปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานเมียนมา ในเขตบางกะปิประสบในการดำเนินชีวิต โดยเบื้องต้นจะอธิบายถึงปัญหาและอุปสรรค ที่แรงงานข้ามชาติเมียนมาทุกคนประสบ จากนั้นจึงจะอธิบายความแตกต่างของกลุ่ม แรงงานเมียนมาตามสถานะทางกฎหมาย

### *ปัญหาและอุปสรรค*

ประการแรกคือ ภาษา ภาษาไทยเป็นกำแพงสำคัญที่กั้นขวางโอกาสในการ ดำรงชีวิตอย่างเท่าเทียมและมีศักดิ์ศรี เนื่องจากภาษาไทยและภาษาเมียนมามีความ แตกต่างกันอย่างมาก แรงงานข้ามชาติเมียนมาหลายคนไม่สามารถสื่อสารกับนายจ้าง ลูกค้า หรือเจ้าหน้าที่รัฐได้อย่างราบรื่น ข้อจำกัดด้านภาษานี้ส่งผลให้อาชีพของแรงงาน เหล่านี้จำกัดอยู่ในงานที่เน้นใช้แรงงานเป็นหลัก เช่น ก่อสร้าง โรงงาน และแม่บ้าน เป็นต้น อาชีพเหล่านี้มีความมั่นคงในอาชีพค่อนข้างน้อย มีค่าตอบแทนต่ำ และสวัสดิการที่จำกัด แรงงานบางรายที่สามารถพัฒนาทักษะภาษาไทยได้มักได้รับโอกาสในการทำงานในภาค บริการซึ่งมีค่าตอบแทนที่สูงขึ้น มีเสถียรภาพในอาชีพมากขึ้น เช่น พนักงานขาย หรือพนักงานเสิร์ฟ เพื่อแก้ปัญหาเบื้องต้นนายจ้างบางรายได้จัดให้แรงงานรุ่นพี่ซึ่งพูด ภาษาไทยได้คอยช่วยเหลือแรงงานใหม่ เพื่อลดความผิดพลาดในการสื่อสาร ซึ่งเป็น แนวทางการช่วยเหลือเฉพาะหน้า มิได้เป็นการแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน เนื่องจากแรงงาน รุ่นพี่ที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือแรงงานใหม่ก็ต้องแบกรับภาระหน้าที่เพิ่มขึ้น แรงงานรุ่นพี่นั้น มิใช่ทุกคนที่จะเต็มใจช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ข้อจำกัดด้านภาษายังส่งผลต่อการ ใช้ชีวิตประจำวัน และการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานและสวัสดิการต่าง ๆ ตามกฎหมายไทยด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ โชติประดิษฐ (2559) ที่ชี้ให้เห็นว่าภาษา เป็นเงื่อนไขสำคัญที่จำกัดศักยภาพของแรงงานข้ามชาติในการปรับตัวและเข้าถึงบริการ ของรัฐ

ประการต่อมาคือ อคติที่สังคมไทยมีต่อแรงงานข้ามชาติเมียนมา (ethnic discrimination) การถูกดูหมิ่นเหยียดหยามเป็นอีกหนึ่งปัญหาสำคัญที่แรงงานเมียนมาต้องเผชิญในชีวิตประจำวัน ปรัชญาการณนี้ไม่ได้จำกัดอยู่แค่คำพูดหรือพฤติกรรมที่สื่อถึงความไม่เป็นมิตร แม้ว่าจะขาดหลักฐานเชิงประจักษ์มาสนับสนุนความเชื่อเหล่านี้ก็ตาม อคติและความเข้าใจผิดในระดับสังคมที่ฝังลึกอยู่ในวิถีคิดของคนไทยบางกลุ่ม ความไม่เข้าใจ ความกลัวและการรับรู้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง จากการสัมภาษณ์คนที่อาศัยอยู่บริเวณเดียวกันกับแรงงานข้ามชาติเมียนมา มักมีทัศนคติว่าแรงงานเหล่านี้แย่งงานคนไทยและเป็นต้นตอของปัญหาสังคม เช่น ปัญหาอาชญากรรมและปัญหาด้านสาธารณสุข แรงงานข้ามชาติเมียนมาถูกมองว่าชอบดื่มเหล้าสังสรรค์หลังเลิกงานและก่อเหตุทะเลาะวิวาทในพื้นที่ รวมถึงเป็นพาหะของโรคติดต่อ ดังที่ คุณชาติชาย ชายวัย 62 ปี ที่ขายกล้วยทอดอธิบายไว้ว่า

“แรงงานที่เข้ามาในไทยเข้ามาสร้างความวุ่นวาย... เห็นชอบมาจับกลุ่มกินเหล้า พอเมาก็มาตีกัน ทำให้คนไทยอยู่แบบไม่มีความสุข อยากให้สงบ ๆ [...] มีผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจเยอะ เพราะตอนนี้แรงงานพม่าก็เป็นเจ้าของแผงผักในตลาด แผงหมูมีแต่คนพม่าทั้งนั้นเลย [...] แล้วคนที่ลักลอบเข้ามาก็ไม่มีการตรวจโรค ซึ่งเป็นพาหะนำโรคใหม่ ๆ เข้ามาในประเทศไทย ทำให้โรคที่ไม่ได้เป็นแล้วก็กลับมาเป็นอีกได้ เพราะไม่มีการคัดกรองการฉีดวัคซีนมาก่อน” (ชาติชาย (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2568)

ปรากฏการณ์ดังกล่าวสะท้อนอคติที่ฝังลึกในสังคมไทยและการขาดข้อมูลที่ถูกต้อง ซึ่งนำไปสู่การเหมารวมเชิงลบ (negative stereotype) และการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ โดยแรงงานเหล่านี้ถูกทำให้เป็นคนนอก (marginalized group) และไม่ถูกรับรองในฐานะสมาชิกที่แท้จริงของสังคมไทย อย่างไรก็ตาม คงไม่สามารถเหมารวมว่าแรงงานข้ามชาติเมียนมาทุกคนจะประสบกับความเปราะบางในระดับเดียวกัน ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยจะนำเสนอความแตกต่างของกลุ่มแรงงานข้ามชาติเมียนมาตามสถานะทางกฎหมายแรงงานข้ามชาติเมียนมา คือ กลุ่มที่ไม่มีสถานะทางกฎหมายรองรับ (Undocumented Migrant Workers) และกลุ่มที่มีสถานะทางกฎหมายรองรับ (Documented Migrant Workers)

## กลุ่มที่ไม่มีสถานะทางกฎหมายรองรับ (Undocumented Migrant Workers)

### ความเสี่ยงจากการข้ามเขตแดน

การเดินทางเข้ามาของแรงงานข้ามชาติเมียนมาไม่ได้ราบรื่น แต่แฝงไปด้วยความเสี่ยง การถูกเอารัดเอาเปรียบ และความเปราะบาง แรงงานข้ามชาติเมียนมาส่วนใหญ่ลักลอบผ่านชายแดนของ 10 จังหวัดที่ติดกับประเทศเมียนมา อันได้แก่ จังหวัด เชียงราย เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ตาก กาญจนบุรี ราชบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร และระนอง ซึ่งแต่ละพื้นที่มีช่องทางธรรมชาติและเส้นทางเดินป่าในชุมชนชายแดน ดังที่ อูคัง ลูกจ้างชายร้านขายไข่ อายุ 47 ปี (อาศัยอยู่ในประเทศไทย 27 ปี) อธิบายเกี่ยวกับการเดินทางมาประเทศไทยของตนไว้ว่า

“มีนายหน้าพาเดินทางมาจากเขานครสวรรค์ ต้องเดินข้ามเขาไปไม่รู้ ก็ถูกต่อกี่ถูก มากำแพงเพชรแล้วก็ขึ้นรถอีกที ไม่รู้ว่ามีด่านอะไรตรงไหน เพราะว่ามีคนพามาเลยไม่รู้ [...] จำไม่ได้ว่าเสียเงินไปเท่าไร แต่จำได้ว่าต้องมาทำงานใช้คืนค่านายหน้าที่นี่ไทย... ต้องทำงานใช้หนี้คืน อยู่หลายปีเลย เพราะเขาหักเงินจากค่าแรงที่เราได้ต่อเดือน” (อูคัง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 2 มีนาคม 2568)

### นายหน้า

หัวใจสำคัญของกระบวนการลักลอบข้ามเขตแดนคือ “นายหน้า” ซึ่งมีสถานะกึ่งเครือข่ายทางสังคมและผู้ควบคุมเส้นทางชีวิต นายหน้ามักเป็นคนในพื้นที่ชายแดนหรือเป็นอดีตแรงงานข้ามชาติที่กลับมาตั้งรกรากใหม่ รู้จักเส้นทางธรรมชาติเป็นอย่างดี มีเครือข่ายกับเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น และสามารถประสานต่อรองกับด่านตรวจได้หากมีความจำเป็น กระบวนการเริ่มต้นตั้งแต่การกำหนดจุดนัดพบในหมู่บ้านชายแดน วางแผนเส้นทางเดินป่าที่ปลอดภัย การจัดเตรียมพาหนะซึ่งมักเป็นรถกระบะดัดแปลง หรือรถบรรทุกสินค้าที่ดัดแปลงเป็นช่องเล็ก ๆ ซ้อนทับกันด้วยลังไม้ ผ้าใบ หรือกระสอบสินค้าเพื่อซ่อนแรงงานเมียนมาไว้ระหว่างการเดินทาง ดังที่ ยีมี ลูกจ้างหญิงร้านขายเนื้อสัตว์ อายุ 23 ปี (อาศัยในประเทศไทย 7 ปี) อธิบายการลักลอบเข้ามาในประเทศไทยว่า

“ตอนเข้าไทยมาครั้งแรกมาเข้ามาแบบไม่ถูกกฎหมาย เข้ามากับนายหน้า [...] ใช้วิธีการนั่งรถกระบะมา ค่านายหน้าที่พาเข้ามาก็มีหลายราคา แล้วแต่ว่าเราจะเลือกแบบไหน ถ้าแบบสบายหน่อยนั่ง 2-3 คนก็จะแพงหน่อย ถ้านั่งมาแบบหลาย ๆ คนในรถบรรทุกสินค้าที่เป็นตู้ ๆ



ราคาก็จะถูกแต่ลำบากมาก อัดอยู่ในนั้นเป็นสิบ ๆ คน แต่เราเลือกมาแบบนั่งมาคนเดียวแบบพิเศษเลย” (ยี่มี (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2568)

แรงงานข้ามชาติเมียนมาจะถูกเคลื่อนย้ายในเวลากลางคืนเพื่อลดโอกาสในการถูกตรวจสอบ โดยบางช่วงต้องเดินเท้าลัดเลาะผ่านแนวป่า ลำธาร หรือเส้นทางเดินที่อันตราย เสี่ยงต่อภัยธรรมชาติ เมื่อถึงจุดหมายตามหมู่บ้านชายแดนไทย กลุ่มนายหน้าจะจัดคนรับช่วงต่อ ขับรถรับส่งเข้าสู่เมืองชั้นใน ซึ่งเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร เป็นหนึ่งในจุดหมายปลายทางหลัก เนื่องจากมีความหนาแน่นของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้าง ตลาดสด โรงงาน และธุรกิจขนาดเล็กจำนวนมากที่ต้องการแรงงานไร้ฝีมือ

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางลักลอบสูงถึง 20,000–30,000 บาทต่อคน แรงงานจำนวนไม่น้อยต้องกู้ยืม ขายทรัพย์สิน หรือแม้กระทั่งจำนองที่ดินในบ้านเกิด เพื่อแลกกับโอกาสในการข้ามแดนเข้ามาทำงาน โดยการชำระเงินมักมีลักษณะคล้ายการผูกมัดรูปแบบใหม่ แรงงานบางรายต้องทำงานชดใช้หนี้ในเครือข่ายของนายหน้าโดยไม่มีสิทธิเลือกงานหรือเจรจาค่าจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิ สวัสดิ์ชัย (2560) ที่พบว่าแรงงานข้ามชาติเมียนมาที่ลักลอบเข้ามา มักต้องชำระค่าบริการนายหน้า และต้องทำงานเพื่อใช้หนี้ในช่วงหลายปีแรกของการเข้ามา ทั้งนี้ยังสะท้อนถึงช่องว่างเชิงโครงสร้างที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ยังคงตกอยู่ในสถานะเปราะบางอย่างต่อเนื่อง โดยกระบวนการเหล่านี้แฝงไปด้วยการจ่ายส่วยให้เจ้าหน้าที่รัฐเพื่ออำนวยความสะดวกและขจัดอุปสรรคในการขนคน ซึ่งกลายเป็นระบบอุปถัมภ์ที่ดำรงอยู่อย่างเงิบ ๆ และซับซ้อน

#### การตรวจตราจากเจ้าหน้าที่รัฐ

เมื่อแรงงานข้ามชาติเมียนมาเดินทางถึงเขตบางกะปิ แรงงานเหล่านี้ยังคงต้องเผชิญกับสถานะทางกฎหมายที่เปราะบาง บางรายมีเอกสารไม่ถูกต้อง บางรายไม่มีเอกสารใด ๆ ทำให้ต้องดำรงชีวิตอย่างระแວดระวัง หลีกเลี้ยงพื้นที่สาธารณะ และการเผชิญเจ้าหน้าที่รัฐ แม้แต่ผู้ที่มีเอกสารถูกต้องก็มักถูกสุ่มตรวจในพื้นที่อย่างไม่เป็นธรรม เช่น ในตลาดบางกะปิ ซึ่งเป็นแหล่งชุมนุมของแรงงานข้ามชาติเมียนมาและชาวไทยจำนวนมาก แรงงานข้ามชาติเมียนมาจำนวนไม่น้อยต้องหลบซ่อนจากสายตาของเจ้าหน้าที่รัฐ หลีกเลี้ยงการแสดงตัว หรือยอมรับงานในพื้นที่ปิดซึ่งไม่ต้องพบปะผู้คนมากนัก อูวิน ลูกจ้างชายร้านขายเนื้อสัตว์ อายุ 47 ปี (อาศัยอยู่ประเทศไทย 16 ปี) เล่าถึงประสบการณ์ส่วนตัวว่า

“ตอนที่โดนส่งกลับตำรวจมาจับที่หน้าร้านเลย เจ้าหน้าที่ดูมาก เจ้าหน้าที่พูดประมาณว่าให้เอาพาสปอร์ตมาดูหน่อย แล้วเราตอบเขาไปว่าผมไม่มีบัตรครับ [...] แล้วก็โดนแค่ร้านเราร้านเดียวด้วย ร้านอื่นที่อยู่รอบ ๆ ไม่เห็นโดน ประกันตัวก็ไม่ได้ [...] ตอนโดนส่งกลับเขาก็ให้นั่งรถกลับมีคนนั่งไปในรถตั้ง 80-100 คน มีเพื่อนที่รู้จักโดนจับไป 3-4 คน [...] ตอนที่อยู่ตม. ได้ข่าวกิน 3 มื้อเลย ตอนแรก ๆ ก็เสียใจที่โดนส่งกลับหลัง ๆ ไม่รู้สึกอะไรแล้ว” (อุวิน (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2568)

การถูกตรวจสอบโดยเจ้าหน้าที่รัฐของแรงงานผิดกฎหมายเกิดขึ้นในลักษณะที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีการรวมตัวของแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก เช่น แหล่งก่อสร้าง ตลาดสด หรือชุมชนพักอาศัย การไม่มีสถานะทางกฎหมายเปิดช่องให้เจ้าหน้าที่รัฐบางกลุ่มใช้อำนาจในการตรวจค้น ควบคุมตัว หรือกดดันแรงงานอย่างไม่ชอบด้วยกฎหมาย ทั้งในรูปแบบของการตั้งด่านตรวจแบบไม่เป็นทางการ การเข้าค้นห้องพักโดยไม่แสดงหมาย และการเรียกรับผลประโยชน์เพื่อแลกกับการละเว้นการจับกุม การถูกละเมิดสิทธิ เป็นประสบการณ์ซ้ำซากที่แรงงานผิดกฎหมายจำนวนมากต้องเผชิญในชีวิตประจำวัน แรงงานบางรายยอมจ่ายค่าคุ้มครองรายเดือนให้กับเจ้าหน้าที่รัฐหรือบุคคลที่อ้างตนเป็นผู้มีอิทธิพลในพื้นที่เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกรวบตัวหรือส่งกลับประเทศ แรงงานเหล่านี้ตกอยู่ในภาวะไร้ทางเลือกและไม่สามารถเข้าถึงความคุ้มครองตามสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานได้อย่างแท้จริง

#### *กระบวนการส่งกลับภูมิลำเนาเดิม*

เมื่อแรงงานข้ามชาติเมียนมาถูกจับกุมจากการไม่มีเอกสารที่ถูกต้อง แรงงานเหล่านี้จะเข้าสู่กระบวนการส่งกลับภูมิลำเนาเดิมโดยไม่มีโอกาสอุทธรณ์ หากแรงงานข้ามชาติเมียนมาไม่ต้องการถูกส่งตัวกลับก็สามารถทำได้โดยการติดสินบนเจ้าหน้าที่รัฐ กระบวนการส่งกลับมักดำเนินการอย่างฉับพลันโดยไม่เปิดโอกาสให้แรงงานได้จัดการทรัพย์สินของตนเองในประเทศไทย การถูกจับกุมจึงส่งผลกระทบต่อทั้งชีวิตส่วนตัว สถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวและเครือข่ายทางเศรษฐกิจในพื้นที่ สถานกักตัวคนต่างด้าว (2567) ระบุว่าในพ.ศ. 2567 มีแรงงานข้ามชาติเมียนมาถูกส่งกลับประเทศรวม 10,196 ราย โดยเป็นผู้ที่หลบหนีเข้าเมือง 7,855 ราย ทำงานผิดประเภท 1,832 ราย

และอยู่เกินกำหนด 509 ราย ในช่วงมกราคมถึงมีนาคม พ.ศ. 2568 มีแรงงานถูกส่งกลับไปแล้ว 1,366 ราย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ลักลอบเข้าเมืองโดยไม่มีเอกสาร กระบวนการส่งกลับนี้เริ่มจากการควบคุมตัวแรงงานในสถานีตำรวจ ก่อนย้ายไปยังสถานกักตัวเพื่อรอประสานกับสถานทูตออกเอกสารเดินทาง จากนั้นจึงดำเนินการส่งกลับผ่านช่องทางชายแดนหรือสนามบิน อย่างไรก็ตามแรงงานจำนวนมากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงหลายด้านหลังการถูกส่งกลับ ทั้งจากความตึงเครียดทางการเมือง ความขัดแย้งทางชาติพันธุ์ และภาวะเศรษฐกิจถดถอย โดยเฉพาะผู้ที่เดินทางกลับสู่พื้นที่ที่ยังคงมีการสู้รบ ด้วยเหตุนี้แรงงานข้ามชาติเมียนมาบางส่วนจึงตัดสินใจลักลอบกลับเข้ามายังประเทศไทยอีก

แรงงานที่ไร้สถานะทางกฎหมายต้องใช้ชีวิตอยู่ในบริบทของความเปราะบาง ซ่อนทับด้วยเงื้อมมือแห่งอำนาจที่ไม่อาจมองเห็นได้ พวกเขาดำรงอยู่ในช่องว่างของระบบเศรษฐกิจนอกระบบ ทำงานโดยขาดหลักประกันทางสิทธิ ไม่มีสวัสดิการ ไม่มีวันหยุด ขาดการเข้าถึงบริการสาธารณะและกลไกคุ้มครองทางกฎหมาย ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับงานวิจัยของ ภาสวรรณ พังสอาด (2564) ที่พบว่าแรงงานส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงบริการของรัฐได้ เนื่องจากขาดเอกสารทางกฎหมายและกังวลว่าจะถูกตรวจสอบสถานะแรงงานข้ามชาติเมียนมาไร้สถานะทางกฎหมายนี้มักตกเป็นเป้าการเอาเปรียบทั้งจากนายจ้างและกลุ่มผู้มีอิทธิพล ความเปราะบางนี้ส่งผลต่อรายได้และคุณภาพชีวิตของแรงงาน ทำให้ต้องใช้ชีวิตอย่างหลบซ่อน ไร้ตัวตนและปราศจากความหวังต่อการเคลื่อนที่สูงขึ้นทางสังคมภายใต้โครงสร้างของรัฐที่มองไม่เห็นพวกเขาในฐานะพลเมือง สถานะทางกฎหมายจึงไม่เป็นเพียงปัญหาเชิงกฎหมายเท่านั้น แต่ยังแปรรูปเป็นเครื่องมือที่ถูกใช้ในการควบคุม กดทับ และแสวงประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติเมียนมา

#### *กลุ่มที่มีสถานะทางกฎหมายรองรับ (Documented Migrant Workers)*

สถานะทางกฎหมายเปรียบเสมือนเส้นบาง ๆ ที่คั่นระหว่างชีวิตที่มองเห็นได้กับชีวิตที่เลือนลางในเงามืดของโครงสร้างสังคม สำหรับแรงงานข้ามชาติเมียนมาที่มีสถานะถูกต้องตามกฎหมายมักถือหนังสือเดินทาง ซึ่งเป็นเอกสารที่ใช้ในการเดินทางเข้ามายังประเทศไทยเพื่อท่องเที่ยวหรือทำงานตามที่กฎหมายอนุญาต ในขณะที่แรงงานอีกส่วนหนึ่งที่ลักลอบเข้ามาโดยไม่มีเอกสารรับรองตั้งแต่แรกเริ่ม แต่จะได้รับเอกสารรับรองตัวบุคคล (Certificate of Identity: CI) ภายหลังจากที่ภาครัฐเปิดโอกาสให้ลงทะเบียนพิสูจน์ตัวตนและดำเนินการปรับสถานะให้ถูกต้องตามกฎหมาย นอกจากนี้

หนังสือเดินทางและเอกสารรับรองตัวบุคคลแล้ว แรงงานข้ามชาติเมียนมาจะต้องมีใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ซึ่งเป็นเอกสารสำคัญที่แสดงถึงสถานะการทำงานที่สอดคล้องกฎหมายในประเทศไทย ใบอนุญาตถือเป็นองค์ประกอบหลักในการรับรองความชอบธรรมในการประกอบอาชีพ และเป็นเงื่อนไขพื้นฐานในการเข้าถึงสิทธิแรงงานและบริการจากภาครัฐ โดยกระบวนการนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของพวกเขาในประเทศไทยอย่างมีเสถียรภาพมากขึ้น ทำให้แรงงานมีสถานะที่เป็นที่ยอมรับในเชิงกฎหมายและเปิดช่องทางให้แรงงานข้ามชาติเมียนมาสามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน อาทิ การเดินทางอย่างเสรี การเข้าถึงบริการสาธารณสุข การลงทะเบียนประกันสังคมและประกันสุขภาพ รวมถึงการได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน แม้ในทางปฏิบัติการคุ้มครองจะมีข้อจำกัด อาทิ เสรีภาพในการเปลี่ยนนายจ้างหรือเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน ภายใต้ระบบบริหารแรงงานข้ามชาติของไทย ใบอนุญาตทำงานของแรงงานมักผูกติดอยู่กับนายจ้างรายใดรายหนึ่งและสถานที่ทำงานเฉพาะแห่ง การเปลี่ยนนายจ้างจึงไม่ใช่เรื่องที่สามารถกระทำได้อย่างเสรี แต่ต้องดำเนินการผ่านขั้นตอนทางราชการหลายประการ ซึ่งมีทั้งค่าใช้จ่ายและข้อกำหนดที่เข้มงวด เช่น ต้องมีเหตุผลจำเป็น เช่น นายจ้างเลิกจ้าง ไม่จ่ายค่าจ้าง หรือปิดกิจการ เป็นต้น ข้อจำกัดทำให้แรงงานจำนวนมากต้องยอมจำนนต่อเงื่อนไขการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมหรือการเอารัดเอาเปรียบเนื่องจากการเปลี่ยนนายจ้าง อาจหมายถึงการสูญเสียสิทธิทางกฎหมายชั่วคราวและเสี่ยงต่อการถูกผลักออกจากระบบเอกสารหากไม่มีนายจ้างใหม่รองรับอย่างเป็นทางการภายในระยะเวลาที่กำหนด การมีสถานะตามกฎหมายจึงเป็นเกราะที่ช่วยป้องกันการละเมิดสิทธิจากนายจ้างหรือเจ้าหน้าที่รัฐได้มากกว่าการไม่มีเอกสารเลย

อย่างไรก็ดีการรักษาสถานะตามกฎหมายยังช่วยสร้างพื้นที่ของศักดิ์ศรีและโอกาสในการวางแผนชีวิตของแรงงานข้ามชาติเมียนมาในระยะยาว แม้จะต้องเผชิญกับอุปสรรคในการต่ออายุเอกสารต่าง ๆ เช่น บัตรแรงงาน หนังสือเดินทาง และใบอนุญาตทำงาน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและใช้เวลาค่อนข้างมาก แต่ก็ยังเป็นกระบวนการที่จำเป็นและช่วยให้แรงงานสามารถดำรงชีวิตในสังคมเมืองได้อย่างมั่นคงและมีหลักประกันทางกฎหมายมากขึ้น ในทางกลับกัน กระบวนการนี้ยังเปิดโอกาสให้แรงงานได้เรียนรู้และปรับตัวต่อระบบราชการ รวมถึงเสริมสร้างความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนเองในฐานะสมาชิกของสังคมอีกด้วย

### ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว (work permit)

บัตรแรงงานมีอายุการใช้งาน 2 ปี โดยแรงงานข้ามชาติเมียนมาสามารถไปต่ออายุด้วยตนเอง หรือใช้บริการของนายหน้าก็ได้ โดยแรงงานที่ประสงค์จะดำเนินการด้วยตนเองมีค่าใช้จ่าย 6,000-7,000 บาท ในการต่ออายุ ต้องเดินทางไปยังสถานเอกอัครราชทูตเมียนมาประจำประเทศไทยหรือสำนักงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการจัดหางาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นต้น ตั้งแต่ช่วงเวลาประมาณ 03.00-04.00 น. เพื่อเข้าคิวรับบริการ และในหลายกรณีอาจไม่ได้รับคิวบริการภายในวันดังกล่าว ส่งผลให้ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพิ่มเติม

จากข้อจำกัดดังกล่าว แรงงานข้ามชาติเมียนมาจึงนิยมใช้บริการนายหน้าเพื่อช่วยประหยัดเวลาและหลีกเลี่ยงการขาดงาน โดยค่าบริการในการต่ออายุบัตรแรงงานผ่านนายหน้าแต่ละครั้งมีค่าใช้จ่าย 9,000-15,000 บาท ซึ่งนับว่าสูงมากเมื่อเทียบกับรายได้ขั้นต่ำของแรงงานข้ามชาติ การพึ่งพานายหน้ามีความเสี่ยงในการถูกฉ้อโกงและถูกเอาเปรียบ โดยแรงงานข้ามชาติเมียนมาบางรายไม่ได้รับเอกสารตามกำหนดหรือได้รับเอกสารที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เนื่องจากบัตรแรงงานมีอายุการใช้งานเพียง 2 ปี จึงส่งผลให้แรงงานข้ามชาติเมียนมาจำเป็นต้องวางแผนการเงินเพื่อให้สามารถต่ออายุบัตรแรงงานได้อย่างต่อเนื่อง ค่าใช้จ่ายตรงนี้ลดทอนความสามารถในการออมและเพิ่มความเปราะบางทางเศรษฐกิจของพวกเขา นอกจากนี้หากปล่อยให้เอกสารหมดอายุโดยไม่ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด แรงงานอาจต้องเสียค่าปรับเพิ่มเติมสูงสุดถึง 30,000 บาท (กรมการจัดหางาน 2561)

### การตรวจตราจากเจ้าหน้าที่รัฐ

การมีบัตรแรงงานต่างด้าวนั้นไม่ได้รับประกันว่าแรงงานข้ามชาติเมียนมาจะไม่เผชิญกับการตรวจสอบอย่างเข้มงวดจากเจ้าหน้าที่รัฐ ในหลายกรณีการตรวจค้นมีลักษณะเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม แรงงานข้ามชาติเมียนมาหลายคนมีเอกสารถูกต้องตามกฎหมายแต่ก็ยังถูกตั้งข้อสงสัยและควบคุมตัวโดยไม่มีเหตุอันสมควร ดังที่อ่องมิน ลูกจ้างชายร้านขายปลา อายุ 22 ปี (อาศัยอยู่ประเทศไทย 7 ปี) เล่าถึงประสบการณ์ส่วนตัวว่า

“ตอนมาไทยแรก ๆ เคยโดนตำรวจจับเพราะลืมพกบัตรแรงงานมาแล้วพูดไทยไม่ได้ด้วย ตอนนั้นกำลังรีบพอดี แค่จะไปทำธุระแถวเดอะมอลล์แล้วก็โดนจับเลย ตอนโดนจับก็โทรหาเพื่อนที่พูดไทยได้ให้เพื่อนติดต่อนายจ้างให้ไปประกันตัว เสียค่าประกันตัวไปตั้ง 5,000 กว่าบาท” (อ่องมิน (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2568)



การตรวจสอบมักปรากฏในรูปแบบของการเรียกตรวจสอบบัตรประจำตัว  
ของแรงงานข้ามชาติหรือหนังสือเดินทางอย่างละเอียด โดยภาครัฐจะอธิบายว่ามาตรการ  
ดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อป้องกันการลักลอบทำงานผิดกฎหมายและควบคุมแรงงาน  
ที่ไม่มีใบอนุญาต แต่ในทางปฏิบัติกลับส่งผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติเมียนมา  
ที่อยู่ภายใต้ระบบกฎหมายด้วยเช่นกัน

เจ้าหน้าที่รัฐมักใช้วิธีสุ่มตรวจในพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติอยู่อย่างหนาแน่น  
ส่งผลให้แรงงานที่เดินทางไปทำงานหรือทำธุระในที่สาธารณะต้องคอยระวังตัว  
อยู่ตลอดเวลา เพราะบางกรณีแรงงานข้ามชาติเมียนมาอาจถูกตั้งข้อหาหรือถูกปรับ  
กรณีที่ยังไม่มีเอกสารในครอบครองทั้งที่ได้ดำเนินการต่ออายุบัตรแรงงานต่างด้าว  
ไปแล้ว เจ้าหน้าที่รัฐบางรายกลับถือว่าเป็นความผิดและดำเนินการในลักษณะเดียวกับ  
ผู้ที่ไม่มีบัตรแรงงานต่างด้าวเลย มีบางกรณีที่แรงงานข้ามชาติเมียนมาถูกปรับและ/หรือ  
ส่งตัวกลับไปยังประเทศต้นทาง จากปัญหาดังกล่าวผู้ประกอบการบางรายจึงลดความเสี่ยง  
ให้แก่แรงงานในสถานประกอบการของตนโดยจัดทำป้ายห้อยคอที่บรรจุเอกสารสำคัญ  
เช่น ใบอนุญาตทำงาน บัตรแรงงาน หรือเอกสารแสดงตัวตนของแรงงานแต่ละคน  
เพื่อให้พกติดตัวไว้ตลอดเวลาทำงาน วิธีการนี้ทำให้แรงงานข้ามชาติเมียนมา  
สามารถแสดงหลักฐานต่อเจ้าหน้าที่ได้ทันทีหากมีการตรวจสอบในพื้นที่และลดความเสี่ยง  
ในการถูกจับกุมหรือยึดเอกสารโดยไม่มีเหตุอันสมควร แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึง  
ความพยายามของนายจ้างในการปรับตัวและลดความเสี่ยงให้แก่แรงงานต่างชาติ  
ภายใต้ข้อจำกัดของกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน

เส้นแบ่งระหว่างแรงงานสองกลุ่มนี้จึงไม่ได้เป็นเพียงเกี่ยวกับเรื่องของกฎหมาย  
หากแต่และเป็นการจัดลำดับทางอำนาจที่สะท้อนโครงสร้างอำนาจเชิงซ้อนภายใน  
สังคมไทย สิทธิ ความมั่นคง และโอกาสในการใช้ชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีถูกสงวนไว้สำหรับ  
ผู้ที่สามารถเข้าถึงระบบ ขณะที่ผู้ไร้สถานะต้องดำรงอยู่ในเงามืด ถูกทำให้กลายเป็น  
“แรงงานที่ไม่เป็นทางการ” ในสังคมที่เศรษฐกิจพึ่งพาพวกเขาอย่างเงี่ยบงัน ความเหลื่อมล้ำนี้  
ยังส่งผลต่อโอกาสในการขยับขยายสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม แรงงานที่มีเอกสาร  
สามารถส่งเงินกลับบ้าน บางรายสามารถเก็บออม สร้างเสถียรภาพให้ครอบครัว และ  
เริ่มต้นวางแผนอนาคตใหม่ได้ ขณะที่แรงงานไร้เอกสารยังคงติดตรึงอยู่กับภาวะความเสี่ยง  
ต่อรายได้ การถูกจับกุม และไร้ระบบคุ้มครองยามเกิดเหตุไม่คาดฝัน

## ตารางที่ 2 แผนภาพสรุปปัญหาและอุปสรรคของแรงงานข้ามชาติเมียนมา

ประเด็นปัญหา	แรงงานกลุ่มที่มีสถานะทางกฎหมายรองรับ	แรงงานกลุ่มที่ไม่มีสถานะทางกฎหมายรองรับ
ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนหรือทำเอกสารสูง	ค่าใช้จ่ายในการลักลอบเข้าเมือง ค่านายหน้า และค่าใช้จ่ายแฝงระหว่างเดินทาง
ความเสี่ยง	ความไม่แน่นอนจากการพึ่งพาสถานะทางกฎหมายและการถูกตรวจสอบเอกสาร	ถูกจับกุมและผลักดันกลับประเทศ
สิทธิขั้นพื้นฐาน	การเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานได้อย่างจำกัด	ไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการขั้นพื้นฐานได้
การถูกเอาเปรียบ	ความไม่แน่นอนของนโยบายรัฐ	การถูกเรียกรับผลประโยชน์โดยมิชอบบ่อยครั้ง
ความมั่นคงในชีวิต	ความไม่มั่นคงของสถานะการทำงานและการอยู่อาศัย	มีความไม่มั่นคงในรายได้
อุปสรรคในการใช้ชีวิตในประเทศไทย	การเลือกปฏิบัติและอคติทางสังคม รวมถึงข้อจำกัดด้านภาษาและวัฒนธรรม	

การต่อรองกับความเป็นอื่นของแรงงานข้ามชาติเมียนมา

เครือข่ายทางวัฒนธรรม ศาสนา และความเชื่อ

เครือข่ายทางวัฒนธรรม ศาสนา และความเชื่อ ถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว ความมั่นคงทางจิตใจ และการดำรงอัตลักษณ์ท่ามกลางสังคมใหม่ที่มีความแตกต่างจากบ้านเกิดของแรงงาน แม้เครือข่ายเหล่านี้จะไม่ได้มีการจัดตั้งอย่างเป็นทางการ แต่กลับมีความเหนียวแน่นและส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตประจำวันของแรงงานข้ามชาติเมียนมาอย่างลึกซึ้ง วัดพุทธที่มีการประกอบพิธีกรรมแบบเมียนมาหรือที่เปิดพื้นที่ให้แรงงานเข้าไปมีส่วนร่วมจึงกลายเป็นศูนย์กลางทางจิตวิญญาณและสังคมของชุมชนแรงงาน โดยเฉพาะในวันสำคัญทางศาสนา เช่น วันปีใหม่เมียนมา วันวิสาขบูชา หรือวันเข้าพรรษา แรงงานข้ามชาติเมียนมามักรวมกลุ่มกันจัดเตรียมสิ่งของไปทำบุญ ทำอาหาร และถวายภัตตาหารพระ กิจกรรมเหล่านี้นอกจากจะสะท้อนความศรัทธาทางศาสนาแล้ว ยังทำหน้าที่เป็นพื้นที่ในการสานสัมพันธ์ พุดคุย แลกเปลี่ยนข่าวสาร และช่วยเหลือกันในชีวิตประจำวัน

ในอีกมิติหนึ่ง พื้นที่ทางศาสนาและวัฒนธรรมเหล่านี้ยังทำหน้าที่เป็นเวทีของการต่อรองกับโครงสร้างสังคมที่มักทำให้แรงงานเมียนมากลายเป็นคนอื่นในสายตาคนไทย ภาพจำในฐานะแรงงานราคาถูกหรือผู้มาอาศัยทำให้พวกเขาต้องเผชิญข้อจำกัดทั้งด้านสิทธิและการยอมรับ แต่แรงงานมิได้ยอมจำนน หากกลับใช้ศาสนาและวัฒนธรรมของตนเป็นกลยุทธ์เชิงสัญลักษณ์ในการต่อรองกับความไม่เท่าเทียม ซึ่งช่วยสะท้อนความศรัทธาและความเอาใจใส่ในกิจกรรมทางศาสนา และทำให้ผู้คนรอบตัวมองแรงงานในแง่ที่ไว้วางใจและเคารพ การคงไว้ซึ่งศรัทธาและอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมจึงไม่เพียงเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ แต่ยังเป็นกลไกของการต่อรองที่ช่วยให้แรงงานสามารถสร้างพื้นที่ของตนเองภายใต้สังคมที่มองพวกเขาเป็น “ผู้อื่น”

เครือข่ายทางวัฒนธรรมยังแสดงออกผ่านกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดภาษาพื้นเมือง การแต่งกายแบบดั้งเดิม อาหาร และประเพณีต่าง ๆ ซึ่งแรงงานข้ามชาติเมียนมามักรักษาและสืบสานร่วมกันในหมู่ผู้ที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมเดียวกัน วัฒนธรรมที่ร่วมกันนี้กลายเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงให้แรงงานจากหลากหลายภูมิภาคของเมียนมาสามารถเข้าถึงกันและกันได้ง่ายขึ้น เช่น การใช้ภาษาถิ่นเดียวกันในกลุ่ม รวมถึงการทำอาหารพื้นบ้านมารับประทานร่วมกัน นอกจากนี้แรงงานบางส่วนที่มีความสนิทสนมกับนายจ้างก็จะมีกิจกรรมกันไปเที่ยว กินข้าวร่วมกัน รวมถึงทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน อยู่กันเหมือนครอบครัว สิ่งเหล่านี้ช่วยทำให้แรงงานข้ามชาติเมียนมา รู้สึกว่าไม่ได้อยู่โดดเดี่ยวในต่างแดน แต่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและอบอุ่น ซึ่งเอื้อต่อการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ การช่วยเหลือกันในยามจำเป็น และการปรับตัวเข้ากับชีวิตในเขตบางกะปิได้อย่างมีพลังและมั่นคง

เครือข่ายแรงงานข้ามชาติเมียนมา (social network) เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติเมียนมาเหล่านี้สามารถประคองชีวิตและปรับตัวให้อยู่รอดได้ในบริบทของเมืองหลวงซึ่งเต็มไปด้วยความแปลกแยกและการแข่งขันสูง การอยู่อาศัยร่วมกันในชุมชนแรงงานข้ามชาติเมียนมาไม่ได้มีความหมายเพียงในเชิงเศรษฐกิจ เช่น การเช่าห้องพักหรือช่วยหางานเท่านั้น หากแต่ยังทำหน้าที่เป็นพื้นที่ที่สร้างความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ ช่วยประคับประคองชีวิตประจำวัน และเป็นแหล่งพึ่งพาทางสังคมที่แรงงานสามารถหันหน้าเข้าหาเมื่อเผชิญปัญหา ชุมชนเมียนมาในเขตบางกะปิเป็นตัวอย่างที่ชัดเจนของการรวมกลุ่มที่มีพลวัตภายใน ไม่ว่าจะเป็นการช่วยแปลภาษาไทยในสถานการณ์จำเป็น การแนะนำห้องพักราคาถูก หรือแม้แต่การบอกต่อช่องทางการทำงาน



แรงงานข้ามชาติเมียนมาที่เดินทางเข้ามาก่อน หรือที่มักเรียกว่า แรงงานรุ่นพี่ ไม่ได้มีบทบาทเพียงแค่นั้นในฐานะผู้มีประสบการณ์มากกว่า แต่ยังทำหน้าที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สั่งสมจากประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ทั้งในด้านการทำงาน และเรื่องการสื่อสารด้วยภาษาไทย ซึ่งเป็นอุปสรรคใหญ่สำหรับแรงงานที่เพิ่งเข้ามาใหม่ แรงงานรุ่นพี่ที่สามารถพูดและเข้าใจภาษาไทยในระดับหนึ่งจึงกลายเป็นตัวกลางที่ช่วยแปลความหมายระหว่างแรงงานใหม่กับนายจ้าง เพื่อนร่วมงาน หรือเจ้าหน้าที่รัฐ ช่วยลดความคลาดเคลื่อนในการสื่อสาร และป้องกันไม่ให้เกิดความเข้าใจผิดหรือการถูกเอาเปรียบ ความช่วยเหลือเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการลดความตึงเครียดจากการปรับตัว และทำให้แรงงานรู้สึกไม่โดดเดี่ยวท่ามกลางเมืองใหญ่

เครือข่ายเหล่านี้ยังสะท้อนกระบวนการการต่อรองกับความเป็นอื่น (Negotiating Otherness) ที่แรงงานข้ามชาติเมียนมาใช้ในการยืนยันอัตลักษณ์และเสริมสร้างความเป็นส่วนหนึ่งในสังคมไทย การรวมกลุ่ม การรักษาภาษาและวัฒนธรรมของตน รวมถึงการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา จึงมิใช่เพียงการปลอบประโลมทางจิตใจ แต่ยังเป็นกลไกของการสร้างพื้นที่ร่วมที่แรงงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนใหม่ในพื้นที่ที่พวกเขาถูกทำให้เป็นคนนอกในสายตาสังคมไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของลักษิกา ดำรงสกุลสุข (2566) ที่ชี้ให้เห็นว่าเครือข่ายสังคมของแรงงานข้ามชาติเป็นกลไกสำคัญในการปรับตัวและเอาชีวิตรอดในสังคมใหม่ โดยเฉพาะในการแลกเปลี่ยนข้อมูล การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการสนับสนุนทางจิตใจ ที่ช่วยให้แรงงานสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีแม้ภายใต้ข้อจำกัดของโครงสร้างสังคมไทย

### การศึกษา

ในบริบทของความเหลื่อมล้ำทางโอกาส แรงงานข้ามชาติเมียนมาจำนวนไม่น้อยที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยไม่ได้เพียงเพื่อแสวงหารายได้เพื่อเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวเท่านั้น หากแต่มีความมุ่งหวังในการยกระดับคุณภาพชีวิตโดยรวม โดยเฉพาะในมิติด้านการศึกษา ซึ่งถูกมองว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการเปิดประตูสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว หนึ่งในทางเลือกที่แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ให้ความสนใจคือ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ซึ่งเป็นระบบการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง ไม่จำกัดสัญชาติ วัย หรือสถานะทางสังคม การเรียนการสอนมีความยืดหยุ่นสูง โดยเฉพาะในวันหยุดราชการ เช่น วันเสาร์-อาทิตย์ สอดรับกับวิถีชีวิต

ของแรงงานที่ต้องทำงานเต็มเวลาในวันธรรมดา กศน. จึงเปรียบเสมือน “พื้นที่แห่งความหวัง” สำหรับผู้ที่ต้องการกลับมาเชื่อมต่อกับการศึกษาอีกครั้ง ซึ่งไม่ใช่เพียงการเรียนรู้ แต่เป็นกระบวนการเสริมสร้างอำนาจ (empowerment) ให้แรงงานสามารถฟื้นคืนศักดิ์ศรีของการเป็นมนุษย์ผู้มีสิทธิในการเติบโตและกำหนดชีวิตของตนเอง

ประสบการณ์ชีวิตของแรงงานข้ามชาติเมียนมากลุ่มนี้แฝงไปด้วยบาดแผลจากความขาดแคลนในประเทศต้นทาง โดยเฉพาะการเข้าไม่ถึงระบบการศึกษา เนื่องจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรของรัฐ ความยากจนเรื้อรัง หรือภาวะความไม่มั่นคงทางการเมือง ในหลายกรณีแรงงานไม่เคยได้รับโอกาสทางการศึกษาเลย หรือจำต้องลาออกจากโรงเรียนกลางคันเพื่อแบ่งเบาภาระของครอบครัว ดังนั้นเมื่อเดินทางเข้ามายังประเทศไทย แรงงานข้ามชาติเมียนมาบางส่วนได้มีโอกาสกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาอีกครั้งผ่าน กศน. การกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาในครั้งนี้ จึงไม่ใช่เพียงการทบทวนความรู้ขั้นพื้นฐาน หากแต่เป็นกระบวนการฟื้นฟูอัตลักษณ์ที่เคยถูกพรากไปให้กลับคืนมา เป็นการยืนยันว่าแรงงานเหล่านี้ก็มีศักยภาพ มีสิทธิ และมีเสียงในการกำหนดเส้นทางชีวิตของตนเอง แม้การศึกษาควบคู่ไปกับการทำงานจะก่อให้เกิดภาระอย่างมากทั้งด้านร่างกายและจิตใจ แต่แรงงานข้ามชาติเมียนมากลุ่มนี้กลับไม่ยอมจำนนต่ออุปสรรค โดยยังคงมุ่งมั่นเดินทางด้วยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่ว่าความรู้และวุฒิการศึกษาที่ได้รับนั้นจะเป็นเครื่องมือในการต่อยอดสถานะในสังคมไทย ช่วยให้สามารถสื่อสารภาษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจระบบกฎหมายแรงงาน และสวัสดิการขั้นพื้นฐานได้ดีขึ้น อีกทั้งยังสามารถใช้วุฒิการศึกษาเป็นใบเบิกทางไปสู่อาชีพที่มั่นคงและได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าการใช้แรงงานหนักที่เคยเผชิญมา ความเปลี่ยนแปลงเช่นนี้จึงมีได้จำกัดอยู่ในมิติของเศรษฐกิจเท่านั้น หากแต่สะท้อนการ “เปลี่ยนอัตลักษณ์” จากผู้ที่เคยถูกมองว่าเป็นแรงงานข้ามชาติที่ไร้เสียง สู่การเป็นบุคคลที่มีอำนาจในการกำหนดอนาคตของตนเองด้วยความภาคภูมิใจและความหวังอย่างแท้จริง เช่น คำกล่าวของ มินธา แม่บ้าน วัย 23 ปี (อาศัยอยู่ประเทศไทย 4 ปี) สะท้อนประสบการณ์ของตนว่า

“ตอนอยู่บ้านเรียนจบถึงแค่ ม.ต้น ก็ต้องลาออกจากโรงเรียน เพราะต้องออกมาช่วยที่บ้านหาเงิน [...] พอมาอยู่ไทย มีคนรู้จักแนะนำให้ไปเรียนที่กศน. ตรงกับวันหยุดพอดีเลยลองมาเรียนดู [...] เลือกลงมาเรียนที่นี่ เพราะไม่อยากเป็นแรงงานที่ต้องใช้แรงไปตลอด พอมีวุฒิ มันก็ช่วยให้ได้งานที่ดีมีเงินเดือนมากขึ้นได้” (มินธา (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 2 มีนาคม 2568)

การกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาจึงไม่ได้ให้ประโยชน์เฉพาะในด้านเศรษฐกิจ หากยังมีนัยสำคัญในมิติของสังคมและวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง แรงจูงใจของแรงงานเหล่านี้ ไม่ได้หยุดอยู่แค่ตนเอง แต่ยังรวมถึงความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะส่งต่ออนาคตที่ดีกว่า ให้กับบุตรหลาน ครอบครัว และคนรุ่นต่อไป การศึกษาจึงกลายเป็นรากฐานของการเปลี่ยนแปลงข้ามรุ่น เป็นการปลูกฝังคุณค่าใหม่ให้แก่คนในครอบครัว ทั้งในเรื่องของ ความสำคัญของการเรียนรู้ ความกล้าที่จะเริ่มต้นใหม่ และความภาคภูมิใจในศักยภาพ ของตนเอง แรงงานข้ามชาติเมียนมาหลายคนได้สะท้อนออกมาอย่างชัดเจนว่า พวกเขา ไม่ต้องการให้ลูกหลานของตนต้องเติบโตมาท่ามกลางความลำบากเช่นเดียวกับตนอีก และเชื่อมั่นว่า “การศึกษา” คือ กุญแจสำคัญที่จะเปลี่ยนชะตากรรมของคนรุ่นหลังให้ สามารถใช้ชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีในสังคมไทยได้อย่างแท้จริง

## unสรุป

แรงงานข้ามชาติเมียนมาในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีบทบาทสำคัญ ต่อระบบเศรษฐกิจเมือง แม้แรงจูงใจหลักของการย้ายถิ่นจะเป็นการแสวงหารายได้และ หลีกเลี้ยงข้อจำกัดทางเศรษฐกิจในบ้านเกิด การตั้งถิ่นฐานในเมืองไทยช่วยให้แรงงาน บางส่วนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในด้านรายได้ ความมั่นคงในการทำงานและการเข้าถึง สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน เช่น การรักษาพยาบาล การคมนาคม และบริการสาธารณะ อื่น ๆ เป็นต้น

อย่างไรก็ตามชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติเมียนมายังคงเต็มไปด้วย ความเปราะบางที่เกิดจากข้อจำกัดด้านภาษา อคติทางชาติพันธุ์ และสถานะทางกฎหมาย แรงงานที่ไม่มีเอกสารต้องเผชิญความเสี่ยงจากการลักลอบข้ามแดน การควบคุมจาก เจ้าหน้าที่รัฐ และการขาดหลักประกันในสิทธิขั้นพื้นฐาน ขณะที่แรงงานที่มีเอกสาร แม้จะสามารถเข้าถึงสิทธิและบริการของรัฐได้มากกว่าแต่ก็ยังคงเผชิญกับอุปสรรค จากระบบราชการที่ซับซ้อน การตรวจตราอย่างเข้มงวด และอคติทางสังคมที่ซ่อนอยู่ใน ทุกขั้นตอนของการดำรงชีวิต ทั้งสองกลุ่มจึงต้องพัฒนากลยุทธ์ในการปรับตัวและสร้าง เครือข่ายเพื่อสนับสนุนการอยู่รอดและความมั่นคงในชีวิตประจำวัน (จิราภรณ์ ไพรเถื่อน และบุศรินทร์ เลิศชวลิตสกุล 2566)

ภายใต้บริบทของความไม่เท่าเทียมและความเปราะบางดังกล่าวแรงงานข้ามชาติเมียนมาได้สร้างกลยุทธ์ในการต่อรองกับความเป็นอื่น โดยอาศัยเครือข่ายทางวัฒนธรรม ศาสนาและสังคมที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ร่วม วัดและพื้นที่ทางวัฒนธรรมไม่เพียงแต่เป็นศูนย์กลางทางจิตวิญญาณเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่ยืนยันอัตลักษณ์ สร้างความสัมพันธ์ และสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น การหางาน การหาที่พัก หรือการให้ความช่วยเหลือในยามฉุกเฉิน ในขณะที่เดียวกันการศึกษานอกระบบ (กศน.) ก็เป็นเครื่องมือสำคัญในการฟื้นคืนศักดิ์ศรี เสริมพลัง และเปลี่ยนแรงงานที่เคยถูกมองข้ามให้สามารถกำหนดเส้นทางชีวิตและอนาคตของตนเองได้ การศึกษาในลักษณะนี้ไม่ได้หมายถึงเพียงการเรียนรู้เพื่อยกระดับรายได้เท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการสร้างความมั่นใจในตนเอง การเสริมพลังทางสังคมและการสร้างพื้นที่ทางวัฒนธรรมที่แรงงานสามารถรักษาอัตลักษณ์ดั้งเดิมในสังคมใหม่ได้

แรงงานข้ามชาติเมียนมาจึงมิได้ดำรงอยู่เพียงในฐานะแรงงานเศรษฐกิจ แต่ยังเป็นผู้ต่อรองและสร้างความหมายชีวิตของตนเอง พวกเขาใช้วัฒนธรรม ศาสนา เครือข่ายสังคมและการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความมั่นคง ศักดิ์ศรี และความหวัง แม้จะต้องเผชิญข้อจำกัดจากนโยบายรัฐ และอคติทางสังคม การดำรงอยู่ การปรับตัวและความพยายามในการสร้างพื้นที่ทางสังคมของแรงงานเหล่านี้สะท้อนถึงพลวัตของการยืนยันอัตลักษณ์ การต่อรองกับความเป็นอื่นและการสร้างความหมายชีวิตใหม่ในบริบทของโครงสร้างอำนาจเชิงระบบของสังคมไทย ทั้งยังสะท้อนให้เห็นว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานไม่ได้เป็นเพียงปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ แต่เป็นกระบวนการทางสังคมและวัฒนธรรมที่เต็มไปด้วยความหมายเชิงประสบการณ์ ความหวังและความพยายามในการสร้างความมั่นคงให้กับตนเอง ครอบครัว และชุมชนในพื้นที่ใหม่

## ข้อเสนอแนะ

สถานการณ์ทั้งหมดส่งผลกระทบต่อเสรีภาพในการดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาติเมียนมา ทั้งการบั่นทอนสภาพจิตใจ และก่อให้เกิดความรู้สึกแปลกแยก หวาดระแวง และไม่มีที่ยืนในสังคมไทย ซึ่งเป็นความเปราะบางซ้อนทับกันอยู่ได้ชั้นผิวของการดำรงอยู่ในเมืองใหญ่ และเผยให้เห็นถึงข้อจำกัดในการอยู่ร่วมกันอย่างเสมอภาค และมีศักดิ์ศรีในพื้นที่ซึ่งควรเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้คณะผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

1) หน่วยงานรัฐ เช่น กรมการจัดหางาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และกรมการปกครอง เป็นต้น ควรพิจารณาลดค่าธรรมเนียมในการต่ออายุเอกสารของแรงงานข้ามชาติ เช่น ใบอนุญาตทำงานและหนังสือเดินทาง ซึ่งในปัจจุบันมีค่าใช้จ่ายในระดับที่สูงเมื่อเทียบกับรายได้ของแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติเมียนมาที่ประกอบอาชีพในภาคบริการหรือแรงงานทั่วไป ซึ่งส่วนใหญ่มีรายได้เพียงพอสำหรับการยังชีพเท่านั้น เพื่อให้แรงงานสามารถเข้าสู่ระบบการจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมายได้มากขึ้น และลดความเสี่ยงต่อการหลุดออกจากระบบโดยไม่ตั้งใจ

2) หน่วยงานรัฐ เช่น กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง เป็นต้น ควรมีการกำหนดมาตรการและกลไกที่ชัดเจนเพื่อป้องกันและลดการเรียกรับผลประโยชน์โดยมิชอบจากแรงงานข้ามชาติโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่ว่าจะในรูปแบบของส่วย หรือการข่มขู่ให้แรงงานจ่ายเงินเพื่อหลีกเลี่ยงการจับกุม ทั้งนี้แรงงานข้ามชาติเมียนมามีเอกสารถูกต้องตามกฎหมายแล้วก็ตาม เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในกระบวนการของรัฐ และภาพลักษณ์ที่ดีในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติเมียนมาอย่างเป็นธรรมและมีมาตรฐาน

3) หน่วยงานรัฐควรสนับสนุนให้ชุมชนและองค์กรท้องถิ่น เช่น สำนักงานเขตบางกะปิ ส่งเสริมความเข้าใจที่ดีระหว่างคนไทยและแรงงานข้ามชาติ ในการจัดกิจกรรมร่วมกันในชุมชนหรือการให้โอกาสในการสร้างสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนกับแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและลดอคติจากทั้งสองฝ่าย



## เอกสารอ้างอิง

- กัญญารัตน์ โชติประดิษฐ์. 2559. “การสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติ  
เมียนมาในประเทศไทย.” *มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม* 35(2): 45-68.
- กัญญารัตน์ ทูสาวรุ. 2562. “คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติกรณีศึกษาแรงงานสัญชาติพม่า  
เขตตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร.” *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและยุทธศาสตร์การพัฒนา สถาบันบัณฑิต  
พัฒนบริหารศาสตร์.*
- กาญจนาณัฐ ธรรมขัน. 2558. “การจัดการแรงงานข้ามชาติเมียนมาในอำเภอแม่สอด  
จังหวัดตาก.” *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
เชียงใหม่.*
- กนกวรรณ จิตรโรจนรักษ์. 2558. “คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงาน  
รับใช้ในบ้าน.” *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- กมลวรรณ สีจันทร์แจ่ม, ฉัตรสุมน พฤตมิถุนิโย และสุคนธา ศิริ. 2567. “คุณภาพชีวิต  
ของแรงงานต่างด้าว ชาวเมียนมา จังหวัดสมุทรสาคร.” *กฎหมายและนโยบาย  
สาธารณสุข* 10 (2): 347-360.
- กรมการจัดหางาน. 2561. “พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว  
พ.ศ. 2560.” สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2568. [https://www.ratchakitcha.soc.go.th/  
DATA/PDF/2560/A/065/1.PDF](https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/065/1.PDF).
- กฤตยา อาชวนิจกุล. 2545. *สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและ  
ทิศทางการวิจัยที่พึงปรารถนา*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม  
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กอแก้ว วงศ์พันธุ์. 2556. “ชีวิตหลากหลาย แรงงานพม่า บนพื้นที่ชายแดน.” *รัฐมิแล* 34  
(4): 37-44.
- ขวัญชนก พันธุ์ฝึก. 2557. “การสื่อสาร และการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทย.”  
*วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.*
- จรรยา เป้นแก้ว, ภัทรพล กลิ่นเจาะ, นภัสวรรณ ศรีเมือง, ณัฐนิชา ณ ระนอง, จุฑามาศ  
อินทร์สุข, และอเนก สุขดี. 2566. “สวัสดิการแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลไทย:  
กรณีศึกษาสิทธิด้านสุขภาพของแรงงานชาวพม่าในจังหวัดพิษณุโลก.”  
*มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่* 5(2): 16-39.

- จิรภา ศักดิ์กิตติมาลัย และจงบกลพรรณ ศรีคำ. 2559. “กระบวนการสร้างสุขของแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงราย.” *บัญชีปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย* 1 (2): 25-42.
- จิราภรณ์ ไพรเถื่อน และบุศรินทร์ เลิศขวลิตสกุล. 2566. “การเข้าถึงสวัสดิการทางสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาที่ถูกรักษาภายใต้สถานะ “ความเป็นอื่น” ที่คงอยู่ในช่วงการระบาดของโควิด-19.” *พัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์* 6(2): 23-42.
- ชัชภณ สันภัทรชาติ และสุวดี ทองสุกปลั่ง พรรษาสุขสิน. 2558. “ผลกระทบของการตั้งถิ่นฐานของแรงงานชาวเมียนมาที่มีต่อเมืองระนอง.” *การประชุมวิชาการระดับชาติ สถาปัตยกรรมศาสตร์ พ.ศ.2558*: 445-460.
- ณัฐชยา สุตินุญามณี และราเชนทร์ นพณัฐวงศกร. 2567. “คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ชุมชนวัดศรีบูรณาวาส ตำบลโคกขาม อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร.” *สถาบันวิจัยพหุวัฒนธรรม* 11(2): 109-118.
- ณัฐพงศ์ อภิภูญานุรักษ์. 2562. *แรงงานต่างด้าวในบริบทเศรษฐกิจไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- เดโช แชน้ำแก้ว. 2565. “แรงงานพม่า: คุณภาพชีวิตและการสร้างความหมายใหม่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช.” *การพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต* 10 (1): 72-82.
- ธนกร สิริธร. 2560. “พฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในโรงงานย่านมหาชัยจังหวัดสมุทรสาคร.” *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*.
- ธนพร ศรีสุวรรณ. 2563. “คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย: การวิเคราะห์เชิงสังคม.” *สังคมศาสตร์* 12 (3): 45-60.
- ประเสริฐ แรงค์กล้า. 2561. *ความรู้สึกรู้สึกคิดเชิงเวลาและแรงเสียดทานในการเคลื่อนย้ายกลับพม่า. ชีวิตทางสังคมในการเคลื่อนย้าย (Social Life on the Move)*, บรรณาธิการโดย ประเสริฐ แรงค์กล้า, 82-113. นนทบุรี: บริษัทภาพพิมพ์ จำกัด.
- ปรีดา รอดนวล. 2551. “ชีวิตแรงงานข้ามชาติในชุมชนชนบทไทย: กรณีศึกษาแรงงานสัญชาติพม่าในชุมชนตำบลโคกขาม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร.” *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาชนบทศึกษาและการพัฒนามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.

- พระมหาอดิเดช สติวโร (สุขวัฒน์นวดิ), พระมหาวีรวิษณฺ์ วรินโท (อินทะโพธิ์), ธรรมปพร หงษ์ทอง, สุขเมธ บุญมะยา, และสุริย์พร แซ่เอี้ยบ. 2561. “พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่ากับการพัฒนาคุณภาพชีวิต.” *สันติศึกษาปริทรรศน์ มจร* 6 (3): 1212–1228.
- ไพรินทร์ มากเจริญ. 2561. “สถานการณ์แรงงานข้ามชาติ: แรงงานพม่า ปัญหาการอยู่ร่วมกันในชุมชนในจังหวัดนครปฐม.” *เศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา* 6 (1): 63–94.
- ภูวดล ดำสนิท และพีรพล สิมมา. 2563. “กฎหมายกับปัญหาการจัดการแรงงานข้ามชาติเมียนมาในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก.” *วิทยาลัยนครราชสีมา* 14 (3): 185-195.
- ภาสวรรณ พังสอาด. 2564. “การเข้าถึงบริการสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม.” *ชุมชนกับการพัฒนา* 6(1): 45–58.
- มาลี เจษฎาลักษณ์. 2558. “กระบวนการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กรณีศึกษา: อุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทานการผลิตอาหารทะเลแปรรูปจังหวัดสมุทรสาคร.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ลักษิกา ดำรงสกุลสุข. 2566. “ชีวิตข้ามพรมแดน: การสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในเทศบาลเมืองสุรินทร์.” *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- วัชรพงศ์ เหมทานนท์. 2559. “การดำรงชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า.” *วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- วารุณี พิศการณฺ์ และบุษกร ถาวรประสิทธิ์. 2560. “การเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานของแรงงานเมียนมาในอุตสาหกรรมประมง อำเภอเมือง จังหวัดระนอง.” *ปริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ ฉบับพิเศษ* 2560: 156-163.
- วรรณสิริ ปัญญาวัฒนากุล. 2548. “นโยบายแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร.” *วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และนรินทร์ สังข์รักษา. 2561. “รูปแบบวิถีชีวิตของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในพื้นที่เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร.” *เวริเดียน* 11(2): 1150-1165.



- สถานกักตัวคนต่างด้าว. 2567. *แบบรายงานการส่งกลับ/ผลักดันคนต่างด้าวทำงานผิดกฎหมาย ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ประจำปี 2567.*
- สุพรรณิ สวัสดิ์ชัย. 2560. รายงานลักลอบข้ามชาติในประเทศไทย: การชำระหนี้ค่านายหน้าและผลกระทบต่อความเปราะบางทางเศรษฐกิจ. *มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่* 34(1): 55-72.
- สุภาวดี นาคะผิว. 2560. “แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตกับการประยุกต์ใช้ในบริบทสังคมไทย.” *พัฒนาสังคม* 19(2): 88-102.
- สมชาย วงศ์วีรานนท์. 2561. การพัฒนาแรงงานในยุคเศรษฐกิจโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริรัฐ สุกันธา. 2557. “แรงงานข้ามชาติชาวพม่ากับการปรับตัวในการดำรงชีวิตในจังหวัดเชียงใหม่.” *มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่* 2(1): 91-108.
- โสรัจ ลดเลี้ยว, พรรรัตน์ แสดงหาญ และศรัณญา แสงลี้มสุวรรณ. 2566. “ปัจจัยเชิงสาเหตุในการคงอยู่ในงานของแรงงานประมงทะเลสัญชาติเมียนมาเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย.” *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เสริมขวัญ วงศ์ตลาดขวัญ. 2558. “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โรงงานผลิตอาหารอาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร.” *วิทยานิพนธ์การจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. 2567. “สถิติจำนวนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือที่ราชอาณาจักร สิงหาคม 2567.” กระทรวงแรงงาน. สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2568. [https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien\\_th/32be0e1a37231e46b376baa502c7414e.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/32be0e1a37231e46b376baa502c7414e.pdf).
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. 2568ก. “สถิติการทำงานของคนต่างด้าว.” กระทรวงแรงงาน. สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2568. กระทรวงแรงงาน. <https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/0/pull/category/view/list-label>.
- \_\_\_\_\_. 2568ข. “สถิติการทำงานของคนต่างด้าวประจำเดือน พฤษภาคม พ.ศ.2568.” กระทรวงแรงงาน. สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2568. [https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien\\_th/ccbd5b0a5d7baf64856d3645121ea015.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/ccbd5b0a5d7baf64856d3645121ea015.pdf).

- หริรักษ์ อินทรสุวรรณ และณัฐวิณี บุญนาค. 2566. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความมั่นคงทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ.” *ปริทรรศน์บัณฑิตพุทธโฆส* 38(1): 127-139.
- Cambridge Dictionary. 2025. “Quality of life.” Accessed July 31, 2025. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/quality-of-life>.
- Department of Employment. 2023. “Guidelines for nationality verification and issuing certificate of identity for migrant workers” Ministry of Labour Thailand. Accessed July 5, 2025. <https://www.doe.go.th>.
- Kaur, Amarjit. 2010. “Labour migration in Southeast Asia: migration policies, labour Exploitation and regulation.” *The Asia Pacific Economy* 15(1): 6–19.
- Mekong Migration Network. 2020. “Migrant agricultural workers in Thailand.” Accessed July 5, 2025. [https://mekongmigration.org/wp-content/uploads/2020/06/book\\_Migrant-in- Agriculture-Eng-1.pdf](https://mekongmigration.org/wp-content/uploads/2020/06/book_Migrant-in- Agriculture-Eng-1.pdf).
- Mon, Myat. 2010. “Burmese labour migration into Thailand: governance of migration and Labour rights.” *The Asia Pacific Economy* 15(1): 33–44.
- Nuntiya DOUNGPHUMMES, Jiraporn Saeheng, and Narongdej Jiraporn. 2023. “Crisis as a Trigger For the Reproduction of Otherness: The Never-ending Discrimination Against Myanmar Workers in Thai Society.” *Mekong Societies* 19(3): 1-24.
- Tipayalai, Katikar. 2020. “Impact of international labor migration on regional economic growth in Thailand.” *Economic Structures* 9(1): 1-19.