

พหุลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน

Plural Characteristics of Social Network of Isan Labor Brokers

ธนพฤษ ขามะรัตน์¹ ดุษฎี आयวัฒน์^{1,*} และ อรนัดดา ชินศรี²
 Thanapauge Chamaratana¹, Dusadee Ayuwat^{1,*} and Oranutda Chinnasri²

ABSTRACT

The objective of this research was to study the social network characteristics of Thai-Isan labor brokers. Data were collected via in-depth interviews as well as by participatory and non-participatory observations with 30 key informants who were labor brokers of overseas employment service provider, labor agency company, in database of Ministry of Labor. A snowball technique was used to select key informants from Udon Thani, Nakhon Ratchasima, Khon Kaen, Chaiyaphum, Nong Khai, and Buri Ram. Data were analyzed by content analysis using the ATLAS.ti program and by social network analysis using the Pajek program. The results of the study indicated that the social networks of Isan labor brokers consisted of both local and regional networks. The three types of local networks were: single-center network, dual-center network, and non-center network or circle network. On the other hand, the type of regional networks were one-mode networks, connected networks, and informal networks. The results suggested that local networks of labor brokers should be followed up or monitored by the relevant government agencies in each area.

Keywords: social network, network characteristics, Isan labor brokers, labor

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก ตลอดจนการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และไม่มีส่วนร่วม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ นายหน้า

แรงงานอีสาน ที่สังกัดบริษัทจัดหางานเอกชนที่ได้รับอนุญาตจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศจากกระทรวงแรงงาน รวม 30 ราย ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีบอกต่อ จากพื้นที่จังหวัดอุดรธานี นครราชสีมา ขอนแก่น ชัยภูมิ หนองคาย และบุรีรัมย์ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ร่วมกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

¹ สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ขอนแก่น 40002
 Department of Sociology and Anthropology, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University, Khon Kaen 40002, Thailand.

² สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ 10900
 Department of Sociology and Anthropology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Bangkok 10900, Thailand.

* Corresponding author, e-mail: dusayu@kku.ac.th

โดยใช้โปรแกรม ATLAS.ti ช่วยในการวิเคราะห์ และการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม โดยใช้โปรแกรม Pajek ผลการวิจัย พบว่า เครือข่ายทางสังคมของ นายหน้าแรงงานอีสานมีทั้งที่เป็นเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่และเครือข่ายใหญ่ระดับภูมิภาค โดยเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่ พบว่า มี 3 ลักษณะ คือ เป็นเครือข่ายที่มีนายหน้าแรงงานศูนย์กลางหนึ่งคน (single-center network) มีนายหน้าแรงงานศูนย์กลางสองคน (dual-center network) และไม่มีนายหน้าแรงงานศูนย์กลางหรือที่เรียกว่าเครือข่ายแบบวงกลม (non-center network or circle network) ขณะที่เครือข่ายใหญ่ระดับภูมิภาค พบว่า มีลักษณะเป็นเครือข่ายระดับเดียวที่มีการเชื่อมโยงกันระหว่าง นายหน้าแรงงานอย่างทั่วถึงครอบคลุมทั้งเครือข่าย และเป็นเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรมีมาตรการในการติดตามหรือเฝ้าระวังการปฏิบัติงานของกลุ่มนายหน้าแรงงานที่เป็นเครือข่ายย่อยในระดับพื้นที่

คำสำคัญ: เครือข่ายทางสังคม ลักษณะของเครือข่ายทางสังคม นายหน้าแรงงานอีสาน แรงงาน

บทนำ

การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย แม้จะเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยมานานกว่าสามทศวรรษแล้ว แต่ก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่อย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน สะท้อนจากจำนวนแรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศรวมไปถึงจำนวนคนหางานที่ขึ้นทะเบียนขออนุญาตไปทำงานต่างประเทศตามระบบของกระทรวงแรงงาน ที่มีจำนวนสูงเป็นหลักหลายแสนคนในแต่ละปี แต่เมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนของวิธีการเดินทางย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยในช่วงเวลาดังกล่าว พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2542 – 2552 แรงงานไทยส่วนใหญ่ใช้วิธีการเดินทางผ่านบริการของบริษัทจัดหางานเอกชน สูงถึงร้อยละ 75.34 ขณะที่ใช้วิธีการเดินทางโดย

ระบบราชการ ผ่านกรมการจัดหางาน เพียงร้อยละ 3.35 เท่านั้น (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2554) ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจากข้อจำกัดของระบบราชการในการติดต่อประสานกับแหล่งงานในต่างประเทศ ซึ่งมาจากระเบียบวิธีปฏิบัติระหว่างประเทศ ทำให้การเจรจาและหาตำแหน่งงานในต่างประเทศไม่เพียงพอที่จะรองรับความต้องการของแรงงานไทย ทำให้รัฐบาลมีความจำเป็นต้องพึ่งพาการทำงานของหน่วยธุรกิจเอกชน โดยอนุญาตให้เป็นผู้ดำเนินการในการจัดหางานให้คนหางานทำในต่างประเทศ หรือที่เรียกว่า “บริษัทจัดหางาน” (labor agencies) โดยมีบุคลากรที่สำคัญ ที่ทำหน้าที่ประสานหาคนงาน เตรียมการด้านเอกสาร และกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ บุคคลเหล่านี้รู้จักกันในนาม “นายหน้าแรงงาน” (labor brokers)

ในปัจจุบันมีบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดหาแรงงาน รวมทั้งสิ้น 159 แห่ง และมีลูกจ้างที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้รับอนุญาตจัดหาแรงงาน หรือ นายหน้าแรงงาน รวม 1,275 คน ในจำนวนนี้เป็นคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์เคยย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ เป็นจำนวน 823 คน คิดเป็นร้อยละ 64.55 ของนายหน้าแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั้งหมด (ฝ่ายทะเบียน สำนักงานจัดหางานให้คนหางานทำในต่างประเทศ, 2554) นอกจากนี้ ยังมีผลการวิจัยที่ยืนยันว่ากระบวนการจัดส่งแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ มีความจำเป็นที่ต้องอาศัยระบบนายหน้าและบริษัทจัดหางาน เพื่อทำหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงาน การจัดเตรียมเอกสาร ตลอดจนการเดินทางไปยังประเทศปลายทางที่เป็นแหล่งงาน (สุภาวงศ์, 2545; สุกัญญา, 2548; Hewison, 2003; Young, 2004; Choi, 2004; Chamaratana, Ayuwat, Knippenberg, & De Jong, 2010)

นายหน้าแรงงาน นับเป็นบุคคลที่เชื่อมโยงระหว่างแรงงานไทยกับแหล่งงานในต่างประเทศ ผ่านการทำงานภายใต้นโยบายของบริษัทจัดหางาน

ต้นสังกัด โดยอาศัยเครือข่ายทางสังคม (social network) ของตนเองเป็น “ตัวช่วย” สำคัญในการดำเนินการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ และโดยทั่วไปเรามักมีฐานคติ (assumption) ว่าเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานเกิดจากการรวมตัวกันบนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนในเชิงเศรษฐกิจ (economic exchange) เป็นหลัก แต่หากพิจารณาอย่างถ่องแท้แล้ว พบว่าการเกาะเกี่ยวทางสังคมของเครือข่ายนายหน้าแรงงานดังกล่าว อาจมีเหตุปัจจัยอื่นมากกว่าผลประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ เช่น วัฒนธรรมการพึ่งพาอาศัยของสังคมอีสาน และการเป็นคนบ้านเดียวกัน ซึ่งยังไม่ปรากฏว่ามีการศึกษาใดที่ศึกษาเจาะลึกในองค์ความรู้เรื่องนี้ ประกอบกับขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นเครือข่ายของนายหน้าแรงงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า หากสามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคมนายหน้าแรงงานเหล่านี้ ย่อมทำให้ทราบถึงข้อมูลพื้นฐานสำคัญอันจะช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาเครือข่ายทางสังคมที่มีประสิทธิภาพในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศภายใต้กรอบกฎหมาย และเกิดประโยชน์ต่อแรงงานไทย จึงได้ดำเนินการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานที่ถูกนำมาใช้ในการทำงานของนายหน้าแรงงาน

การตรวจเอกสาร

แนวคิดที่ใช้ในการทำความเข้าใจลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงาน ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวคิดเครือข่ายทางสังคม (social network) อันมีฐานคติว่า ในเครือข่ายสังคมประกอบไปด้วยบุคคลหรือตัวแสดง (actor) ที่มีความสัมพันธ์ (relation) กัน ตามบทบาทหรือหน้าที่ของแต่ละคนหรือคู่ความสัมพันธ์มีอยู่ (Kilduff & Tsai, 2003; De Jong, 2008) โดยผู้ที่มีความสัมพันธ์กันกับคู่ความสัมพันธ์มิได้มีเพียงบทบาทเดียว หากแต่มีหลายบทบาทที่จะ

ต้องสวมในชีวิตประจำวัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเครือข่ายสังคม บางครั้งอาจเป็นไปตามทฤษฎีของการแลกเปลี่ยน (Ritzer, 1992; Wasserman & Faust, 1999) เพราะบุคคลไม่เพียงแต่ทำตามบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังในสังคม หรือตามบรรทัดฐานที่ได้รับการถ่ายทอดมาเท่านั้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยังขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างคู่ความสัมพันธ์ (Boissevain, 1974; Wasserman & Faust, 1999) เมื่อพิจารณากับประเด็นของการวิจัยในครั้งนี้ จึงกล่าวได้ว่านายหน้าแรงงานในฐานะตัวแสดงที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตามบทบาทหรือหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนคู่ความสัมพันธ์อื่น โดยความสัมพันธ์นั้นอยู่บนพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างคู่ความสัมพันธ์ ซึ่งอาจมีทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

นอกจากนี้ การศึกษาเครือข่ายทางสังคมโดยทั่วไปมักเน้นพิจารณาการดำรงอยู่ของสายใยความสัมพันธ์ทางสังคม (social relation web) ระหว่างบุคคล ที่ขยายครอบคลุมไปทั่วทั้งสังคม ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยเรื่องรูปแบบและลักษณะของเครือข่ายสังคมมาอธิบายพฤติกรรมของบุคคลด้วย ในประเด็นนี้ Wasserman & Faust (1999) ได้อาศัยแนวคิดของ Boissevain (1974) พัฒนามาเป็นกรอบในการศึกษาวิเคราะห์เครือข่ายสังคม ใน 4 ประเด็น ได้แก่

ประเด็นแรก คือ บทบาทของสมาชิกภายในเครือข่ายทางสังคม (role of social network member) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดรูปแบบความสัมพันธ์อันหลากหลาย (multiplicity) ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีบทบาท (role theory) (Ritzer, 1992; Wasserman & Faust, 1999) เนื่องจากในเครือข่ายทางสังคมนั้น จะประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตามบทบาทหรือหน้าที่ บุคคลแต่ละคนนั้นมีได้มีเพียงบทบาทเดียว หากแต่มีหลายบทบาทที่จะต้องแสดงในแต่ละวัน ดังนั้น บุคคลสองคนอาจมี

ความสัมพันธ์กันได้ ทั้งในบทบาทเดียว หรือหลายบทบาทประกอบกัน เรียกได้ว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงเดี่ยว (uniplex or single-relation) และความสัมพันธ์เชิงซ้อน (multiplex or multi-relation) ตามลำดับ ซึ่งบทบาทแต่ละบทบาทจะมีปทัสถาน และความคาดหวัง เป็นตัวชี้นำแนวทางพฤติกรรมที่จะปฏิบัติต่อกันและกัน

ประเด็นที่สอง คือ พื้นฐานความสัมพันธ์ภายในเครือข่าย ซึ่งมีองค์ประกอบทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (exchange theory) (Ritzer, 1992; Wasserman & Faust, 1999) โดยเชื่อว่าความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลในเครือข่ายทางสังคมมักตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์ (benefit exchange or transactional contact) เนื่องจากบุคคลไม่เพียงแต่ทำตามบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังในสังคม หรือตามปทัสถานที่ได้รับการถ่ายทอดมาเท่านั้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยังขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างคู่ความสัมพันธ์ ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

ประเด็นที่สาม คือ ทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ (directional flow) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เท่าเทียมกันและไม่เท่าเทียมกัน เนื่องจากความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคล ที่วางอยู่บนพื้นฐานการแลกเปลี่ยนนั้น สามารถก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในลักษณะร่วมมือกัน (cooperative) หรือแข่งขันกัน (competitive) ซึ่งอาจก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนที่สมดุล (balance reciprocity) และไม่สมดุลกัน (negative reciprocity) ในที่นี้หมายถึงการได้รับผลประโยชน์จากกันและกัน ทั้งในลักษณะที่เท่าเทียมกันและไม่เท่าเทียมกัน โดยฝ่ายหนึ่งอาจได้รับมากกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง

ในประเด็นสุดท้าย คือ ความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ (frequency and duration of relationship) ถือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ โดยเฉพาะความผูกพันและควมมีอิทธิพลต่อกันและกันในด้านพฤติกรรม กล่าวคือ ยิ่งบุคคลมี

ความสัมพันธ์กับอีกบุคคลหนึ่งบ่อยครั้งและมีระยะเวลาของการรู้จักกันนานเพียงใด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคน จะมีอิทธิพลกำหนดพฤติกรรมของกันและกันมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากว่ามีความผูกพันมาก แต่ความถี่ของความสัมพันธ์อย่างเดียวนั้นก็ไม่ได้หมายความว่าเพียงพอที่จะทำนายอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือพฤติกรรมของบุคคลได้ จำเป็นต้องมีปัจจัยด้านระยะเวลาและบทบาทของความสัมพันธ์ด้วย

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำมาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน โดยในการศึกษาครั้งนี้พิจารณาจากลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานทั้งในระดับพื้นที่ (local network) และภูมิภาค (regional network)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีหน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) ระดับกลุ่ม คือ เครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ขึ้นทะเบียนเป็นลูกจ้างของบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศจากกระทรวงแรงงาน ใน 6 จังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย อุดรธานี นครราชสีมา ชัยภูมิ ขอนแก่น บุรีรัมย์ และหนองคาย

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ร่วมกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม (participatory and non-participatory observation) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) ที่เป็นนายหน้าแรงงานอีสานจำนวน 30 ราย ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบบอกต่อ (snowball sampling) ซึ่งเป็นวิธีการที่เหมาะสมในการศึกษาเครือข่ายทางสังคม (Wasserman & Faust, 1999; De Jong, 2008) โดยมีเกณฑ์การเลือก คือ เป็นลูกจ้าง

บริษัทจัดหางานผู้ได้รับอนุญาตจัดหาแรงงานทำงานต่างประเทศจากกระทรวงแรงงาน มีภูมิลำเนาเป็นคนอีสาน และมีประสบการณ์เคยย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ

ในการเริ่มต้นเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้แนะนำตัวต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์และผลที่จะได้จากการศึกษาวิจัย พร้อมให้คำรับรองว่าจะมีการเก็บข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายอย่างเป็นความลับ และนำข้อมูลไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จากนั้นจึงเริ่มทำการสัมภาษณ์ และเมื่อเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สอบถามรายชื่อเพื่อนนายหน้าแรงงานคนอื่นที่ผู้ให้สัมภาษณ์รู้จัก จากนั้นตรวจสอบรายชื่อในทะเบียนนายหน้าแรงงาน หากมีรายชื่อในทะเบียนดังกล่าว ผู้วิจัยจึงขอให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผ่านการสัมภาษณ์แล้ว แนะนำเพื่อนนายหน้าที่ตนเองรู้จักผ่านการสื่อสารด้วยโทรศัพท์ เพื่อทำการนัดหมายสัมภาษณ์เป็นรายต่อไป

ในส่วนของการเก็บข้อมูลด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม ผู้วิจัยดำเนินการระหว่างที่ร่วมเดินทางไปกับคณะของบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น ในการนำคนหางาน ไปทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานคนหางานในต่างประเทศ ตรวจสอบสภาพคนหางาน ทำหนังสือเดินทาง (passport) อบรมความรู้คนหางานก่อนการเดินทาง และจัดทำเอกสารการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ตลอดจนการนำคนหางานไปส่งขึ้นเครื่องบินเพื่อเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้ยังใช้การสังเกตบริบทแวดล้อมภายในสถานที่ทำการ บ้านพักอาศัย และสถานที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับนายหน้าแรงงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สำหรับการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการไตรภาคีแบบต่างแหล่งข้อมูล (data source triangulation) ด้วยการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลในหลายแหล่งข้อมูล ตามพื้นที่จังหวัดทั้งหก พร้อมทั้งสอบทานข้อมูลจากเพื่อนนายหน้าแรงงานที่ถูก

บอกต่ออย่างน้อย 2 คน ก่อน-หลัง รวมถึงตรวจสอบจากบันทึกภาคสนาม เพื่อนำมาสู่การสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย ตลอดจนการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง จนแน่ใจว่าข้อมูลมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ (Neuman, 2004)

การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล เริ่มด้วยการตรวจสอบข้อมูลที่ได้ทุกวัน เพื่อจะได้รู้ประเด็นที่ยังตกหล่นและต้องมีการเพิ่มเติม เมื่อทำการตรวจสอบข้อมูลแล้ว จึงทำการจำแนกและจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นที่ศึกษา จัดระบบข้อมูลด้วยการถอดเทปบันทึกเสียงคำต่อคำ และข้อมูลจากบันทึกสนาม (field note) แล้วพิมพ์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Microsoft Word ก่อนนำข้อมูลเข้าโปรแกรม Atlas/ti เพื่อให้หมายเลขบรรทัด จัดหมวดหมู่ข้อมูล และวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อหาข้อสรุปต่อไป สำหรับการเขียนภาพจำลองเครือข่ายทางสังคมเพื่อประกอบการนำเสนอผลการวิจัย ใช้โปรแกรม Netdraw 2.097 ร่วมกับโปรแกรม Pajek

อย่างไรก็ตาม ในการวิจัยนี้ยังมีข้อจำกัด คือ เป็นการศึกษาเชิงลึกกับนายหน้าแรงงาน ที่เป็นนายหน้าแรงงานที่ขึ้นทะเบียนเป็นลูกจ้างของบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศจากกระทรวงแรงงานเท่านั้น จึงไม่ครอบคลุมภาพการทำงานของ “สายนายหน้า” ซึ่งเป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่มีความสำคัญในกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ดังนั้น หากมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมให้ครอบคลุมถึงกลุ่มบุคคลที่เป็น “สายนายหน้า” น่าจะได้ข้อมูลความเป็นเครือข่ายนายหน้าที่ครอบคลุมมากขึ้น

อนึ่ง ชื่อของนายหน้าแรงงานที่ปรากฏในบทความนี้เป็นชื่อสมมติเพื่อใช้ในการนำเสนอเท่านั้น

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลของการวิจัย ในบทความนี้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ภูมิหลัง

ของนายหน้าแรงงานอีสาน และกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน เพื่อฉายภาพทั่วไปของนายหน้าแรงงานและเครือข่ายทางสังคมของพวกเขา จากนั้นจึงนำเสนอเกี่ยวกับลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงาน

ภูมิหลังของนายหน้าแรงงานอีสาน

จากการสัมภาษณ์นายหน้าแรงงานอีสานทั้ง 30 คน ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี 6 คน นครราชสีมา 5 คน ชัยภูมิ 4 คน ขอนแก่น 6 คน บุรีรัมย์ 4 คน และหนองคาย 5 คน แยกเป็นเพศชาย จำนวน 27 คน และเพศหญิง จำนวน 3 คน พบว่า มีอายุระหว่าง 35–56 ปี ทุกคนมีประสบการณ์ย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ เฉลี่ยคนละ 2-3 ครั้ง โดยได้หวั่น คือ ถิ่นปลายทางที่นายหน้าแรงงานอีสานกลุ่มนี้ย้ายถิ่นไปทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ สิงคโปร์ ภูเก็ต และอิสราเอล ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอาชีพก่อนย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ คือ ทำนา และงานในภาคเกษตรกรรม รองลงมา คือ รับจ้างทั่วไป พนักงานบริษัทเอกชน อาชีพส่วนตัว และรับราชการ ตามลำดับ ด้านการศึกษานายหน้าแรงงานอีสานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย รองลงมา คือ ปริญญาตรี และประกาศนียบัตรวิชาชีพ อย่างไรก็ตามระดับการศึกษาดังกล่าวเป็นวุฒิการศึกษาที่มาเรียนเพิ่มเติมภายหลังกลับจากการทำงานในต่างประเทศและเข้าสู่อาชีพนายหน้าแรงงานทั้งสิ้น แสดงให้เห็นถึงการสะสมทุนของแรงงานในอีกรูปแบบหนึ่ง ดังจะเห็นได้จากการที่มากกว่าครึ่งหนึ่งของนายหน้าที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ขณะนี้กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี รวมถึงมีนายหน้าแรงงานอีกสองราย ที่กำลังศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งนับเป็นทุนที่นายหน้าแรงงานเหล่านี้ใช้เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือแก่ตนเองอันเป็นประโยชน์ในการทำงานจัดหาแรงงาน ในส่วนของวิธีการเดินทางย้ายถิ่นของนายหน้าแรงงานอีสานกลุ่มนี้ ส่วนใหญ่เดินทางผ่าน

บริษัทจัดงานและนายหน้าแรงงาน รองลงมา คือ ผ่านเครือข่ายทางสังคม เช่นญาติพี่น้อง นอกจากนี้ยังมีนายหน้าแรงงานสองรายที่มีประสบการณ์การหลบหนีเข้าเมือง และหลบพักอาศัย

กระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน

เมื่อพิจารณาถึงกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน พบว่า มักเริ่มจากการทำกิจกรรมทางสังคมในวงเล็กๆ 2-3 คน ในฐานะคนรู้จักกัน และผู้ที่มีประสบการณ์ร่วมในฐานะแรงงานย้ายถิ่น เช่น การไปร่วมงานขึ้นบ้านใหม่ การรับเชิญไปงานบวชลูกหลาน พัฒนามาสู่การรวมกลุ่มในรูปแบบเครือข่ายทางสังคมแบบหลวม และมีลักษณะเป็นเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่ (local network) ภายในจังหวัดเดียวกัน จากนั้นจะเริ่มมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ซึ่งมักเป็นข้อมูลในเชิงลึก ต่อมาจะมีการประสานผลประโยชน์ ด้วยการตกลงแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การแบ่งเงินค่าหัว การแลกตัวคนหางาน ในส่วนของนายหน้าแรงงานคนกลางจะปรากฏภาพของการเป็นนายหน้าแห่งนายหน้า (broker of brokers) และเกิดความสัมพันธ์เชิงอำนาจในเครือข่ายทางสังคมเด่นชัดมากยิ่งขึ้น และในระบอบสุดท้ายจะเป็นการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคม โดยยกระดับจากเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่สู่พื้นที่จังหวัดอื่นจนกลายเป็นเครือข่ายระดับภูมิภาค (regional network) เพื่อให้การทำงานในฐานะนายหน้าแรงงานเป็นไปอย่างสะดวกและหาคนงานจากต่างพื้นที่ได้มากขึ้น

ลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน

แม้ว่าเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานมีการขยายตัวโดยยกระดับจากเครือข่ายระดับท้องถิ่นมาเป็นเครือข่ายระดับภูมิภาคที่ครอบคลุมใน

หลายพื้นที่ก็ตาม แต่ความเข้มแข็งของเครือข่ายที่ยึดโยงกับระดับความผูกพันระหว่างกันของนายหน้าแรงงานยังคงเป็นเพียงเครือข่ายแบบหลวมเท่านั้น ซึ่งแตกต่างจากเครือข่ายย่อยในระดับพื้นที่จังหวัดเดียวกันที่มีระดับความผูกพันกันสูงมากกว่า เพราะมีความใกล้ชิดและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากกว่า ทั้งนี้ลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานทั้งสองระดับดังกล่าว มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เครือข่ายย่อยระดับพื้นที่ (Local Network)

เครือข่ายย่อยระดับพื้นที่ในแต่ละจังหวัด มีลักษณะของเครือข่ายทางสังคมที่สำคัญและโดดเด่นคือ ขนาดของเครือข่ายทางสังคมเป็นกลุ่มขนาดเล็ก มีสมาชิกของเครือข่ายเพียง 5 – 6 คน (Kilduff & Tsai, 2003) อันเป็นขนาดที่เหมาะสมสำหรับการทำงานของนายหน้าแรงงาน กล่าวคือ เป็นกลุ่มที่สามารถเคลื่อนไหวได้อย่างสะดวกรวดเร็ว การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกทำได้ง่ายเพราะจำนวนสมาชิกไม่มาก อีกทั้งยังสามารถควบคุมและเก็บรักษาข้อมูลเชิงลึกบางประการระหว่างหมู่สมาชิกได้ง่าย เอื้อให้สามารถเจรจาหรือกำหนดผลประโยชน์ของสมาชิกของเครือข่ายเป็นไปอย่างสะดวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเครือข่ายที่มีนายหน้าแรงงานที่เป็นศูนย์กลาง (center) ของเครือข่าย ที่คอยกำกับและจัดสรรผลประโยชน์ให้กระจายถึงสมาชิกของเครือข่ายอย่างถ้วนทั่ว ดังนั้น ในการพิจารณาลักษณะของเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่ ผู้วิจัยจึงใช้ลักษณะของการมีนายหน้าแรงงานที่เป็นศูนย์กลางของเครือข่าย พบว่า มี 3 ลักษณะ คือ การเป็นเครือข่ายที่มีนายหน้าแรงงานศูนย์กลางหนึ่งคน การเป็นเครือข่ายที่มีนายหน้าแรงงานศูนย์กลางสองคน และการเป็นเครือข่ายที่ไม่มีนายหน้าแรงงานศูนย์กลาง หรือเครือข่ายทางสังคมแบบวงกลม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(1) เครือข่ายที่มีนายหน้าแรงงานศูนย์กลางหนึ่งคน (single-center network) คือ เครือข่ายทางสังคมที่มีนายหน้าแรงงานศูนย์กลาง 1 คน ที่เป็นผู้เชื่อมโยงเครือข่ายในระดับพื้นที่ ได้แก่ เครือข่ายย่อย

ระดับพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ขอนแก่น และหนองคาย

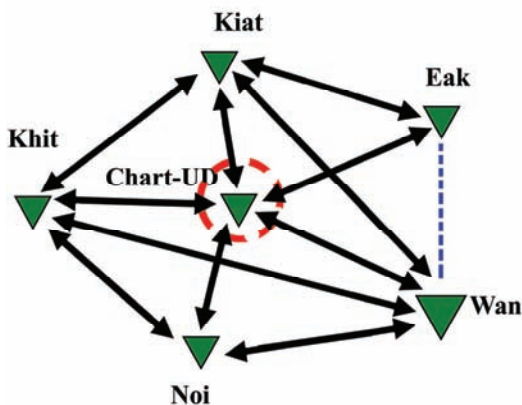
ก. เครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี มีนายหน้าแรงงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับนายหน้าแรงงานคนอื่นในลักษณะที่ตนเองเป็นศูนย์กลางของเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่ ได้แก่ ‘ชาติ’ เพราะเมื่อพิจารณาจากจำนวนความสัมพันธ์ที่มีในเครือข่ายย่อยในพื้นที่ พบว่า เขามีปฏิสัมพันธ์กับนายหน้าแรงงานในเครือข่ายย่อยนี้ทั้งหมด หรือ 5 คน และเขายังเป็นนายหน้าแรงงานหนึ่งในสองคนที่เชื่อมโยงนายหน้าแรงงานคนอื่นกับ ‘เอก’ นายหน้าแรงงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับนายหน้าแรงงานในพื้นที่นี้เพียง 2 คนเท่านั้น ซึ่งอีกคนหนึ่งคือ ‘เกียรติ’ นอกจากนี้ ‘ชาติ’ ยังมีความสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่าง ‘น้อย’ กับ ‘เกียรติ’ และ ‘น้อย’ กับ ‘เอก’ โดยเฉพาะในคู่หลังนี้ หากไม่มี ‘ชาติ’ เป็นคนกลาง จะทำให้โอกาสที่ ‘น้อย’ จะติดต่อเชื่อมโยงกับ ‘เอก’ ได้ ต้องผ่านคนกลางถึงสองคน ได้แก่ ผ่านทาง ‘จิต’ และ ‘เกียรติ’ หรือผ่านทาง ‘วัน’ และ ‘เกียรติ’ นอกจากนี้ยังมีภาพของนายหน้าแรงงานที่มีลักษณะสัมพันธ์กันจากการส่งผ่าน (transition) นายหน้าคนกลาง (broker) คือ ระหว่าง ‘เอก’ กับ ‘วัน’ ผ่านทาง ‘ชาติ’ และ ‘จิต’ นั้นแสดงให้เห็นถึงความผูกพันกับเพื่อนนายหน้าแรงงานในระดับที่อ่อนแอ (weak ties) ที่ปรากฏในเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่นี้ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการมีความผูกพันเพียงผิวเผินระหว่างนายหน้าแรงงานที่เป็นสมาชิกของเครือข่าย (Ritzer, 1992; Wasserman & Faust, 1999; De Jong, 2008) โดยมีภาพจำลองเครือข่าย ดังแสดงในภาพที่ 1

ข. เครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น มีลักษณะคล้ายคลึงกับในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยมีนายหน้าแรงงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับนายหน้าแรงงานคนอื่นในลักษณะที่ตนเองเป็นศูนย์กลางของเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่ ได้แก่ ‘โมก’ เพราะเมื่อพิจารณาจากจำนวนความสัมพันธ์ที่มีในเครือข่ายย่อยในพื้นที่นี้ พบว่า เขามี

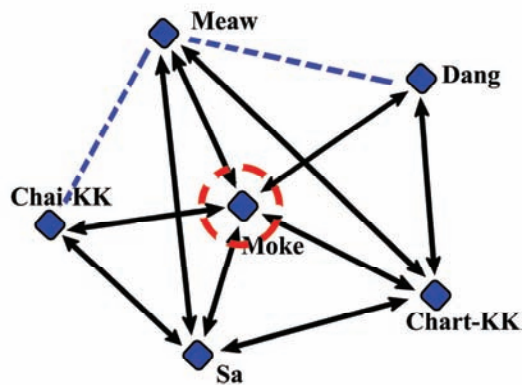
ปฏิสัมพันธ์กับนายหน้าแรงงานในเครือข่ายย่อยนี้ทั้งหมด หรือ 5 คน และเขายังเป็นนายหน้าแรงงานหนึ่งในสองคนที่เชื่อมโยงนายหน้าแรงงานคนอื่นกับ ‘ชัย’ นายหน้าแรงงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับนายหน้าแรงงานในพื้นที่นี้เพียง 2 คนเท่านั้น ซึ่งอีกคนหนึ่งคือ ‘สา’ รวมถึงยังเป็นนายหน้าแรงงานหนึ่งในสองคนที่เชื่อมโยงนายหน้าแรงงานคนอื่นกับ ‘แดง’ นายหน้าแรงงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับนายหน้าแรงงานในพื้นที่นี้เพียง 2 คนเท่านั้น ซึ่งอีกคนหนึ่งคือ ‘ชาติ’ นอกจากนี้ ‘โมก’ ยังมีความสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่าง ‘แดง’ กับ ‘ชัย’ เพราะหากไม่มี ‘โมก’ เป็นคนกลาง จะทำให้โอกาสที่ ‘แดง’ จะติดต่อเชื่อมโยงกับ ‘ชัย’ ได้ ต้องผ่านคนกลางถึงสองคน ได้แก่ ผ่านทาง ‘ชาติ’ และ ‘สา’ อย่างไรก็ตามในการเชื่อมโยงระหว่าง ‘เหมียว’ กับ ‘ชัย’ และระหว่าง ‘เหมียว’ กับ ‘แดง’ ซึ่งมีลักษณะการส่งผ่านนายหน้าคนกลางอย่าง ‘โมก’ แล้ว เครือข่ายย่อยระดับพื้นที่นี้ยังสามารถใช้คนกลางอย่าง ‘สา’ และ ‘ชาติ’ ทำหน้าที่แทนได้ ตามลำดับ นั่นแสดงให้เห็นว่าในพื้นที่นี้ นายหน้าแรงงานที่เป็นศูนย์กลางอาจไม่ใช่ “นายหน้าแห่งนายหน้า” อย่างแท้จริง เพราะยังมีนายหน้าแรงงานคนอื่นที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่ให้ดำรงอยู่ได้ ลักษณะดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันกับเพื่อนนายหน้าแรงงานในระดับที่อ่อนแอที่ปรากฏใน

เครือข่ายย่อยระดับพื้นที่นี้ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการมีความผูกพันเพียงผิวเผินระหว่างนายหน้าแรงงานที่เป็นสมาชิกของเครือข่าย (Ritzer, 1992b; Wasserman & Faust, 1999; De Jong, 2008) โดยมีภาพจำลองเครือข่าย ดังแสดงในภาพที่ 2

ค. เครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานในพื้นที่จังหวัดหนองคาย มีลักษณะคล้ายคลึงกับในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี และขอนแก่น โดยมีนายหน้าแรงงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับนายหน้าแรงงานคนอื่นในลักษณะที่ตนเองเป็นศูนย์กลางของเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่ ได้แก่ ‘กล้วย’ เพราะเมื่อพิจารณาจากจำนวนคู่ความสัมพันธ์ที่มีในเครือข่ายย่อยในพื้นที่นี้พบว่า มีปฏิสัมพันธ์กับนายหน้าแรงงานในเครือข่ายย่อยนี้ทั้งหมด หรือ 4 คน อย่างไรก็ตาม เครือข่ายในพื้นที่นี้มีลักษณะที่เป็นเครือข่ายที่มีความเกี่ยวพันที่หนาแน่น (density knit) เนื่องจากภายในเครือข่ายมีการเกี่ยวพันระหว่างสมาชิกของเครือข่ายอย่างทั่วถึงกันโดยการเกี่ยวพันกันของนายหน้าแรงงานสะท้อนให้เห็นภาพระดับความเข้มแข็งของเครือข่ายทางสังคม ตามจำนวนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน (Ritzer, 1992; Wasserman & Faust, 1999; De Jong, 2008) นอกจากนี้ยังพบว่า ภายในเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่นี้มีการคานอำนาจระหว่างนายหน้าแรงงานภายในเครือข่าย โดยมีได้ให้ความสำคัญกับนายหน้าแรงงาน



ภาพที่ 1 เครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

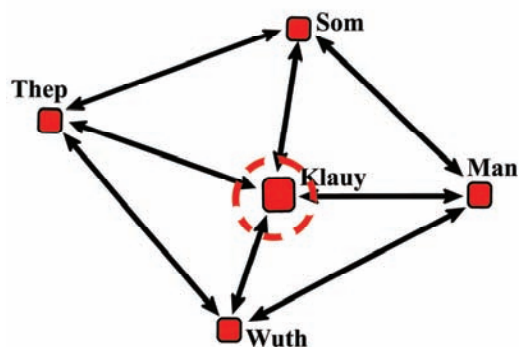


ภาพที่ 2 เครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น

คนเป็นการเฉพาะ ยกตัวอย่างเช่น หาก ‘กลัว’ ไม่ทำหน้าที่เชื่อมโยง ‘สม’ กับ ‘วุฒิ’ ทั้งสองคนนี้อาจหันไปพึ่งพา ‘เทพ’ หรือ ‘แมน’ ให้ทำหน้าที่เชื่อมโยงแทนได้ นั่นแสดงให้เห็นว่าในพื้นที่นี้ นายหน้าแรงงานที่เป็นศูนย์กลางไม่ใช่ “นายหน้าแห่งนายหน้า” อย่างแท้จริง เพราะยังมีนายหน้าแรงงานคนอื่นที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่ให้ดำรงอยู่ได้ โดยมีภาพจำลองเครือข่าย ดังแสดงในภาพที่ 3

(2) เครือข่ายที่มีนายหน้าแรงงานศูนย์กลางสองคน (*dual-center network*) คือ เครือข่ายทางสังคมที่มีนายหน้าแรงงานศูนย์กลาง 2 คน ร่วมกันทำหน้าที่ผู้เชื่อมโยงเครือข่ายในระดับพื้นที่ ได้แก่ เครือข่ายย่อยระดับพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา และ ชัยภูมิ

ก. เครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา มีนายหน้าแรงงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับนายหน้าแรงงานคนอื่นในลักษณะที่ตนเองเป็นศูนย์กลาง ของเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่ ได้แก่ ‘ยม’ และ ‘แอ๊ด’ เพราะเมื่อพิจารณาจากจำนวนคู่ความสัมพันธ์ที่มีในเครือข่ายย่อยในพื้นที่นี้ พบว่าทั้งสองคนมีปฏิสัมพันธ์กับนายหน้าแรงงานในเครือข่ายย่อยนี้เท่ากัน คือ 3 คน และนายหน้าแรงงานทั้งคู่ยังมีลักษณะเป็นจุดตัด (cut point) ของเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่นี้ เนื่องจาก หากไม่มีนายหน้าแรงงาน

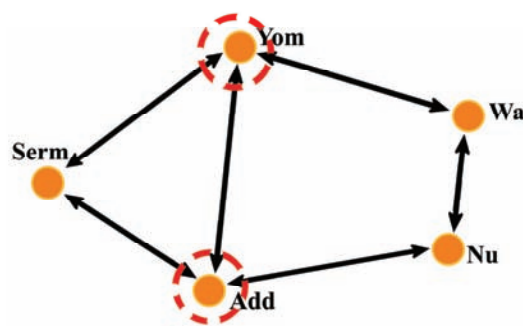


ภาพที่ 3 เครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานในพื้นที่จังหวัดหนองคาย

ทั้งสองคนเป็นคนกลาง จะทำให้เครือข่ายย่อยระดับพื้นที่นี้แยกออกจากกัน นั่นคือ โอกาสที่ ‘เสริม’ จะติดต่อเชื่อมโยงกับ ‘วา’ และ ‘นุ’ จะไม่เกิดขึ้นทันที โดยมีภาพจำลองเครือข่าย ดังแสดงในภาพที่ 4

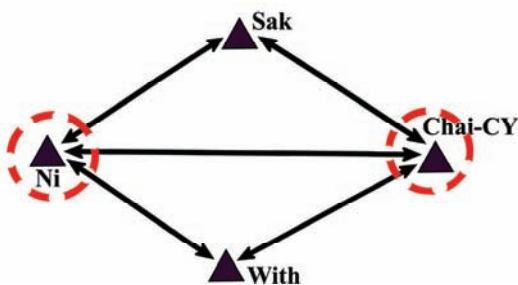
ข. เครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ มีลักษณะคล้ายคลึงกับในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยนายหน้าแรงงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับนายหน้าแรงงานคนอื่นในลักษณะที่ตนเองเป็นศูนย์กลาง ของเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่ ได้แก่ ‘นิ’ และ ‘ชัย’ เพราะเมื่อพิจารณาจากจำนวนคู่ความสัมพันธ์ที่มีในเครือข่ายย่อยในพื้นที่นี้ พบว่าทั้งสองคนมีปฏิสัมพันธ์กับนายหน้าแรงงานในเครือข่ายย่อยนี้เท่ากัน คือ 3 คน และนายหน้าแรงงานทั้งคู่ยังมีลักษณะเป็นจุดตัดของเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่นี้ เนื่องจาก หากไม่มีนายหน้าแรงงานทั้งสองคนเป็นคนกลาง จะทำให้เครือข่ายย่อยระดับพื้นที่นี้แยกออกจากกัน นั่นคือ โอกาสที่ ‘ศักดิ์’ จะสามารถติดต่อเชื่อมโยงกับ ‘วิทย์’ จะไม่เกิดขึ้นทันที โดยมีภาพจำลองเครือข่ายแสดงในภาพที่ 5

(3) เครือข่ายทางที่ไม่มีนายหน้าแรงงานศูนย์กลางหรือที่เรียกว่าเครือข่ายแบบวงกลม (*non-center network or circle network*) คือ เครือข่ายทางสังคมที่ไม่มีนายหน้าแรงงานศูนย์กลาง ได้แก่ เครือข่ายย่อยระดับพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ ที่พบว่า ไม่มีนายหน้าแรงงานคนใดที่เป็นศูนย์กลางของเครือข่าย



ภาพที่ 4 เครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

ย่อยระดับพื้นที่ แต่จะมีลักษณะเป็นเครือข่ายทางสังคมแบบวงกลม กล่าวคือ นายหน้าแรงงานแต่ละคนจะทำหน้าที่เชื่อมโยงเพื่อนนายหน้าอีกคนหนึ่งต่อไปเป็นทอดๆ ในลักษณะเป็นวงกลม (Wasserman & Faust, 1999) นั่นหมายถึงว่า โอกาสที่เครือข่ายย่อยระดับพื้นที่นี้จะแยกออกจากกันมีสูง เพราะไม่มีคนกลางในการเชื่อมโยงเครือข่ายทางสังคม สำหรับสาเหตุของการที่เครือข่ายย่อยระดับพื้นที่นี้ไม่มีศูนย์กลาง อาจเนื่องมาจากการที่นายหน้าแรงงานแต่ละรายล้วนเติบโตมาจากการเป็นสาขาย่อยภายใต้การกำกับดูแลจากนายหน้าแรงงานที่ไม่ใช่คนเดียวกัน และอยู่ในพื้นที่อื่น โดยเฉพาะจากขอนแก่นและนครราชสีมา ทำให้การเชื่อมโยงถึงกันต้องทำผ่านนายหน้าแรงงานแต่ละคนในฐานะความสัมพันธ์ นอกจากนี้ เครือข่ายในลักษณะนี้มีลักษณะการคานอำนาจระหว่างนายหน้าแรงงานภายในเครือข่าย โดยมีได้ให้ความสำคัญกับนายหน้าแรงงานคนเป็นการเฉพาะ ยกตัวอย่างเช่น หาก ‘สิทธ์’ ไม่ทำหน้าที่เชื่อมโยง ‘ป๋อง’ กับ ‘โชค’ ทั้งสองคนนี้อาจหันไปพึ่งพา ‘หยาม’ ให้ทำหน้าที่เชื่อมโยงแทนได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาการเชื่อมโยงของนายหน้าแรงงานในเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่นี้ไปยังพื้นที่อื่นพบว่า นายหน้าแรงงานทุกคนมีความเกี่ยวข้องกับนายหน้าแรงงานในพื้นที่อื่น ซึ่งชี้ให้เห็นว่านายหน้าแรงงานในเครือข่ายย่อยนี้มีความสามารถเชื่อมโยงกับเครือข่ายภายนอกพื้นที่ โดยไม่ต้องพึ่งพานายหน้า



ภาพที่ 5 เครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ

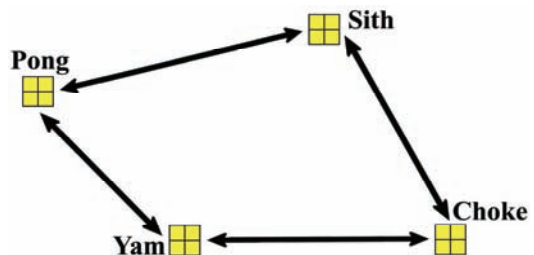
แรงงานคนกลางแต่อย่างใด โดยมีภาพจำลองเครือข่ายแสดงในภาพที่ 6

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงาน ที่เป็นเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่ สามารถจำแนกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ (1) เป็นเครือข่ายที่มีนายหน้าแรงงานศูนย์กลางหนึ่งคน ได้แก่ เครือข่ายย่อยระดับพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ขอนแก่น และหนองคาย (2) เป็นเครือข่ายที่มีนายหน้าแรงงานศูนย์กลางสองคน ได้แก่ เครือข่ายย่อยระดับพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา และ ชัยภูมิ และ (3) เป็นเครือข่ายที่ไม่มีนายหน้าแรงงานศูนย์กลางหรือที่เรียกว่าเครือข่ายแบบวงกลม ได้แก่ เครือข่ายย่อยระดับพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างไรก็ตาม นายหน้าแรงงานที่เป็นศูนย์กลางในแต่ละพื้นที่ไม่ใช่ “นายหน้าแห่งนายหน้า” อย่างแท้จริง เพราะยังมีนายหน้าแรงงานคนอื่นที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่ให้ดำรงอยู่ได้

2. เครือข่ายระดับภูมิภาค (Regional Network)

ภายหลังจากที่เครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานมีการขยายตัวโดยยกระดับจากเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่ไปสู่เครือข่ายระดับภูมิภาค โดยการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่จังหวัดทั้งหมด พบว่า มีลักษณะของเครือข่ายทางสังคมดังนี้

(1) เป็นเครือข่ายทางสังคมระดับเดียว (one-mode network) เนื่องจากเมื่อพิจารณาจากความ



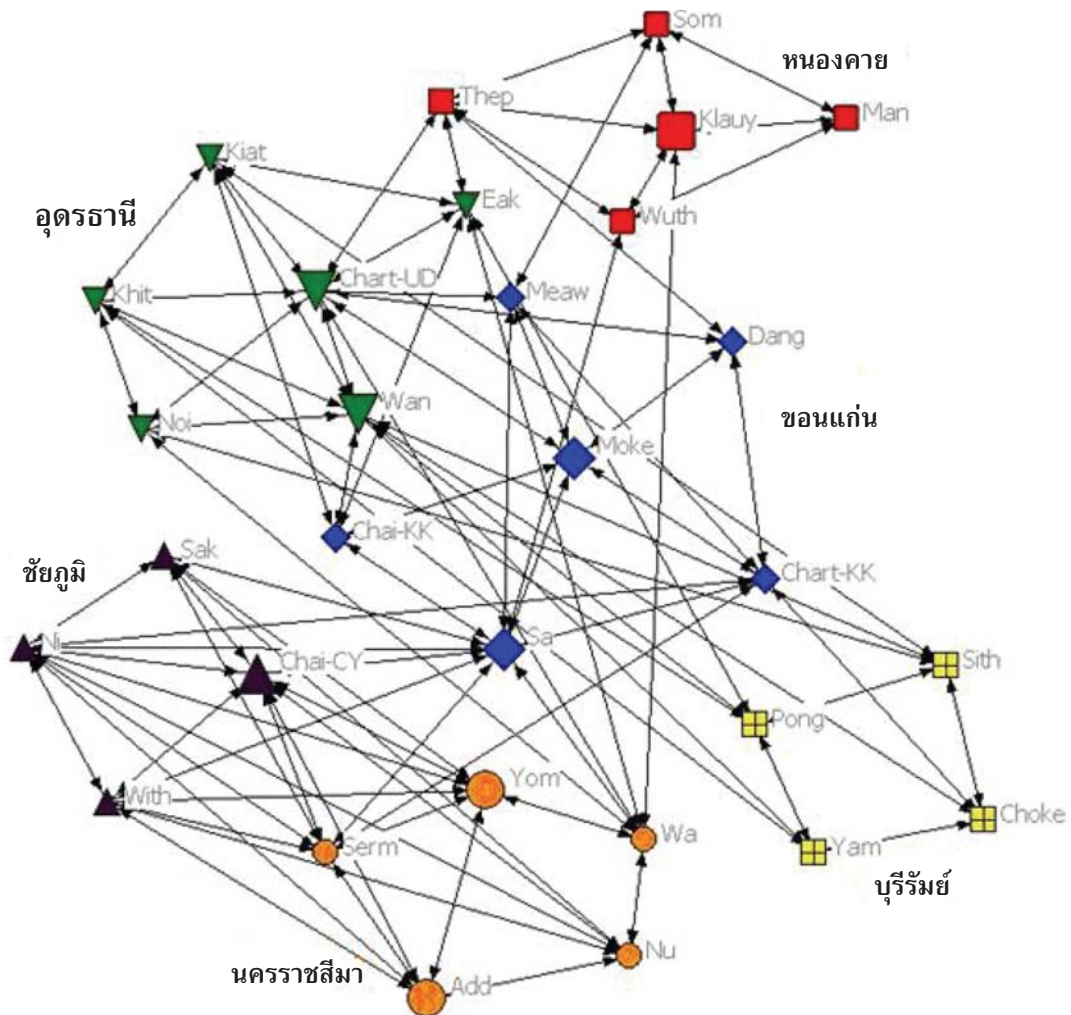
ภาพที่ 6 เครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

สัมพันธ์ในระดับคู่ความสัมพันธ์ (level of pair of actor) หรือระหว่างตัวแสดงด้วยกันเองพิจารณาคู่ต่อคู่ พบว่า มีลักษณะเป็นเครือข่ายที่มีความสัมพันธ์ในระดับปัจเจกบุคคลเพียงระดับเดียว ระหว่างนายหน้าแรงงานแต่ละคน โดยไม่มีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับหน่วยระดับอื่น เช่น ระดับองค์กรที่เป็นบริษัทจัดงาน หรือระดับชุมชนโดยตรง ทั้งนี้ มีภาพจำลองความสัมพันธ์ของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานในระดับภูมิภาค แสดงในภาพที่ 7

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงการเชื่อมโยงจาก

เครือข่ายย่อยระดับพื้นที่ไปยังเครือข่ายย่อยอื่น ผ่านการเชื่อมโยงในระดับปัจเจกบุคคลโดยพิจารณาคู่ต่อคู่ พบว่า มีนายหน้าแรงงานเกือบทั้งหมดที่มีปฏิสัมพันธ์กับนายหน้าแรงงานในเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่จังหวัดอื่น

(2) เป็นเครือข่ายทางสังคมที่มีการเชื่อมโยงกัน (connected network) อย่างทั่วถึงครอบคลุมทั้งเครือข่าย โดยมีนายหน้าแรงงานที่เป็นจุดเชื่อมโยง (link) ระหว่างเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่งมีมากกว่า 1 จุดเชื่อมโยง ทำให้เครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานในระดับภูมิภาค



ภาพที่ 7 ภาพจำลองความสัมพันธ์ของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน

นี้มีลักษณะเป็นเครือข่ายแน่นแฟ้น (knit network) และยากที่จะตัดขาดออกจากกันได้โดยง่าย (Wasserman & Faust, 1999) ในที่นี้ขอยกตัวอย่างนายหน้าแรงงานที่เป็นจุดเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่ตั้งแต่สองเครือข่ายขึ้นไป คือ ‘สา’ นายหน้าแรงงานในจังหวัดขอนแก่น และ ‘ชาติ’ นายหน้าแรงงานในจังหวัดอุดรธานี

ในกรณีของ ‘สา’ นายหน้าแรงงานในจังหวัดขอนแก่น ที่ เป็นจุดเชื่อมโยงไปยังเครือข่ายย่อยในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา (ผ่านทาง ‘เสริม’ และ ‘วา’) ชัยภูมิ (ผ่านทาง ‘ชัย’ ‘วิทย์’ ‘นิ’ และ ‘ศักดิ์’) และหนองคาย (ผ่านทาง ‘วุฒิ’) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาบทบาทของนายหน้าแรงงานที่เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่ พบว่า ‘โมก’ นายหน้าแรงงานที่เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่จังหวัดขอนแก่น กลับมีบทบาทในการเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่น้อยมาก โดยมีปฏิสัมพันธ์กับนายหน้าแรงงานนอกพื้นที่เพียงคนเดียว คือ ‘ชาติ’ นายหน้าแรงงานในจังหวัดอุดรธานี แสดงให้เห็นถึงบทบาทที่แตกต่างกันระหว่าง ‘สา’ กับ ‘โมก’ ในเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน

ในกรณีของ ‘ชาติ’ นายหน้าแรงงานในจังหวัดอุดรธานี ที่ เป็นจุดเชื่อมโยงไปยังเครือข่ายย่อยในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น (ผ่านทาง ‘โมก’ ‘เหมียว’ และ ‘แดง’) นครราชสีมา (ผ่านทาง ‘วา’) และหนองคาย (ผ่านทาง ‘เทพ’) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาบทบาทของนายหน้าแรงงานที่เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่ พบว่า ทั้ง ‘ชาติ’ และ ‘โมก’ ต่างเป็นนายหน้าแรงงานที่เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่ของตนเอง ทำให้การเชื่อมโยงระหว่างทั้งสองเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่เป็นไปในระดับศูนย์กลางถึงศูนย์กลาง นอกจาก ‘ชาติ’ ยังเป็นทีมงานของนักการเมืองระดับประเทศผู้หนึ่ง รวมถึงยังมีความสนิทสนมและเป็นญาติกับนักการเมืองระดับท้องถิ่นผู้หนึ่งในจังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นแหล่งส่งออกแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศที่สำคัญ

ทำให้มีโอกาสเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในเชิงลึก และสามารถใช้ความได้เปรียบนี้ดึงดูดนายหน้าแรงงานจากเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่อื่นให้เข้ามาร่วมเป็นเครือข่ายในการทำงานร่วมกันด้วย

อย่างไรก็ตาม นายหน้าแรงงานที่เป็นจุดเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายย่อยที่กล่าวถึงทั้งสอง กลับไม่ใช่จุดตัดของเครือข่ายทางสังคม ที่หากไม่มีจุดเชื่อมโยงนี้แล้วจะทำให้เครือข่ายย่อยระหว่างพื้นที่ถูกตัดขาด (disconnected) ออกจากกัน (Wasserman & Faust, 1999) เช่น ในกรณีของเครือข่ายย่อยในพื้นที่จังหวัดขอนแก่นที่เชื่อมโยงไปยังเครือข่ายย่อยในพื้นที่จังหวัดอื่น นอกจากจะมี ‘สา’ เป็นจุดเชื่อมโยงแล้ว ยังมีนายหน้าแรงงานในขอนแก่นอย่าง ‘ชาติ’ ที่สามารถเป็นจุดเชื่อมต่อไปยังเครือข่ายย่อยในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา และชัยภูมิ รวมถึง ‘เหมียว’ ที่สามารถเป็นจุดเชื่อมต่อไปยังเครือข่ายย่อยในพื้นที่จังหวัดหนองคาย ส่วนกรณีของเครือข่ายย่อยในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่ยังมีนายหน้าในพื้นที่จังหวัดอุดรธานีอย่าง ‘วัน’ และ ‘เกียรติ’ ที่สามารถเป็นจุดเชื่อมต่อไปยังเครือข่ายย่อยในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น และ ‘เอก’ ที่สามารถเป็นจุดเชื่อมต่อไปยังเครือข่ายย่อยในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาและหนองคาย นั้นแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงที่หลากหลายครอบคลุม ของสมาชิกในเครือข่าย ที่สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายโดยไม่ต้องพึ่งพานายหน้าแรงงานคนใดคนหนึ่งเป็นการเฉพาะ ซึ่งสะท้อนความเข้มแข็งของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานเหล่านี้ นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังพบว่า มีนายหน้าแรงงานบางรายที่จัดเป็นกลุ่มที่อยู่ชายขอบ (periphery node) ของเครือข่าย ยกตัวอย่างเช่น ‘แมน’ นายหน้าแรงงานในเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่หนองคาย ซึ่งไม่มีการเกาะเกี่ยว กับนายหน้าแรงงานรายอื่นภายนอกพื้นที่หนองคายเลยแม้แต่คนเดียว ทำให้เขาต้องพึ่งพาเพื่อนนายหน้าแรงงานให้ทำหน้าที่คนกลางในการเชื่อมโยงไปยังนายหน้าแรงงานในพื้นที่อื่น คือ ‘กล้วย’ ‘สม’ และ ‘วุฒิ’

(3) เป็นเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ (*informal network*) กล่าวคือ เครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานนี้เกิดจากการรวมตัวกันในระดับปัจเจกบุคคลของนายหน้าแรงงานในฐานะคนรู้จักกัน ไม่ได้เกิดจากการจัดตั้งขององค์กร หรือสถาบันแต่อย่างใด การเกาะเกี่ยวภายในเครือข่ายเป็นไปอย่างหลวมๆ โดยมีกฎปรากฏในรูปแบบของคนรู้จักกัน เพื่อนร่วมอาชีพ หรือ “คนวงการเดียวกัน” ญาติพี่น้อง เพื่อนที่เคยทำงานด้วยกัน หรือมีกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันของนายหน้าแรงงาน มีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นส่วนใหญ่ และมีรูปแบบของการมีปฏิสัมพันธ์แตกต่างกันไปตามแต่กรณีของนายหน้าแรงงานแต่ละราย และมักอยู่บนพื้นฐานของความไม่เป็นทางการ ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ของ ‘แอ๊ด’ นายหน้าแรงงานในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีเพื่อนนายหน้าแรงงานในเครือข่ายทางสังคมนี้รวม 6 คน และครั้งหนึ่งเป็นเพื่อนที่พบกันในครั้งที่ไปทำงานในต่างประเทศ คือ ‘นุ’ และ ‘ยม’ ที่เป็นนายหน้าแรงงานในจังหวัดเดียวกัน รวมถึง ‘ชัย’ ที่เป็นนายหน้าแรงงานในจังหวัดชัยภูมิ โดยเขากล่าวว่า “ส่วนใหญ่แล้วพวกเรา [นายหน้าแรงงาน-ผู้วิจัย] จะรู้จักกันตามสายอยู่แล้ว ใครอยู่บริษัทไหนก็รู้จักกัน เพราะไปอบรมเจอกันก็มี ไปหาคนงานเจอกันในบ้านต่างๆ ก็มี บางทีขอคน [แรงงาน/คนหางาน-ผู้วิจัย] จากกันก็มี ตกเย็นก็ชวนกันกินเหล้าสังสรรค์ตามประสาเพื่อน... บางส่วนก็รู้จักกันมาตั้งแต่ไปนอกครับ พอกลับมาก็ยังติดต่อไปมาหาสู่กันอยู่บ้าง บางครั้งก็ชวนกันไปกิน ไปเที่ยวครอบครัวก็รู้จักกัน...” (สัมภาษณ์วันที่ 24 พฤษภาคม 2553)

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงระดับความผูกพัน (*ties*) กันระหว่างนายหน้าแรงงาน ยิ่งสนับสนุนให้เชื่อมั่นได้ว่าเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานเป็นเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการและเป็นเครือข่ายแบบหลวม เนื่องจากมีระดับความผูกพันแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ (1) ระดับคนคุ้นเคย ประกอบด้วย การ

เป็นเพื่อนบ้านหรือคนที่มาจากชุมชน/หมู่บ้านเดียวกัน คนรู้จักกันผ่านการแนะนำของเพื่อน นายหน้าแรงงาน และเพื่อนที่พบกันจากกิจกรรมอื่น (2) ระดับคนรู้จัก ประกอบด้วย การเป็นเพื่อนที่เคยทำงานในต่างประเทศมาด้วยกัน เพื่อนนายหน้าที่ทำงานบริษัทจัดหางานเดียวกัน นายหน้าแรงงานที่ตนเองเคยใช้บริการเมื่อครั้งยังเป็นแรงงานข้ามถิ่น และลูกค้าที่ตนเองเคยให้บริการ และ (3) ระดับญาติพี่น้อง ได้แก่ การเป็นญาติพี่น้อง ทั้งนี้ รูปแบบของการเป็นญาติพี่น้องที่มีระดับการผูกพันสูงที่สุดมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.37 รองลงมา คือ ความเป็นคนรู้จักกันผ่านการแนะนำของเพื่อนนายหน้าแรงงาน และเพื่อนที่พบกันจากกิจกรรมอื่น คิดเป็นร้อยละ 17.35 เท่ากัน ส่วนรูปแบบความผูกพันที่พบน้อยที่สุดคือ การเป็นนายหน้าแรงงานที่ตนเองเคยใช้บริการเมื่อครั้งยังเป็นแรงงานข้ามถิ่น และเป็นลูกค้าที่ตนเองเคยให้บริการ คิดเป็นร้อยละ 4.08 เท่ากัน (ตารางที่ 1)

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน ที่เป็นเครือข่ายในระดับภูมิภาค สามารถจำแนกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ (1) เป็นเครือข่ายระดับเดียว ซึ่งเมื่อวัดความสัมพันธ์ในระดับคู่ความสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปัจเจกบุคคล (2) เป็นเครือข่ายที่มีการเชื่อมโยงกันระหว่างนายหน้าแรงงานอย่างทั่วถึงครอบคลุมทั้งเครือข่ายทางสังคมระดับภูมิภาค โดยมีจุดเชื่อมโยงที่มีความหนาแน่นสูง อย่างไรก็ตาม นายหน้าแรงงานที่เป็นจุดเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายย่อย กลับไม่ใช่จุดตัดของเครือข่ายทางสังคม เนื่องจากยังมีนายหน้าแรงงานคนอื่นที่สามารถทำหน้าที่เชื่อมโยงไปยังเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่อื่นแทนได้ และ (3) เป็นเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ กล่าวคือ เกิดจากการรวมตัวกันในระดับปัจเจกบุคคลของนายหน้าแรงงานในฐานะคนรู้จักกัน ก่อนจะพัฒนามาเป็นเครือข่ายทางสังคมที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์และทรัพยากรในการทำงาน

ตารางที่ 1 ระดับความผูกพันระหว่างสมาชิกของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน

ระดับความผูกพัน	จำนวนคู่ความสัมพันธ์	%
(1) ระดับคนคุ้นเคย		
เพื่อนบ้านหรือคนที่มาจากรวมชน/หมู่บ้านเดียวกัน	11	11.22
คนรู้จักกันผ่านการแนะนำของเพื่อนนายหน้าแรงงาน	17	17.35
เพื่อนที่พบกันจากกิจกรรมอื่น	17	17.35
(2) ระดับคนรู้จัก		
เพื่อนที่เคยทำงานในต่างประเทศมาด้วยกัน	12	12.24
เพื่อนนายหน้าที่ทำงานบริษัทจัดหาแรงงานเดียวกัน	15	15.31
นายหน้าแรงงานที่ตนเองเคยใช้บริการเมื่อครั้งยังเป็นแรงงานย้ายถิ่น	4	4.08
ลูกค้าที่ตนเองเคยให้บริการ	4	4.08
(3) ระดับญาติพี่น้อง		
ญาติพี่น้อง	18	18.37
รวม	98	100.00

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

โดยสรุป พบว่า เครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานมีทั้งที่เป็นเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่และเครือข่ายใหญ่ระดับภูมิภาค โดยเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่มี 3 ลักษณะ คือ เป็นเครือข่ายที่มีนายหน้าแรงงานศูนย์กลางหนึ่งคน มีนายหน้าแรงงานศูนย์กลางสองคน และไม่มีนายหน้าแรงงานศูนย์กลางหรือที่เรียกว่าเครือข่ายแบบวงกลม ขณะที่เครือข่ายใหญ่ระดับภูมิภาค พบว่า มีลักษณะเป็นเครือข่ายระดับเดียว เป็นเครือข่ายที่มีการเชื่อมโยงกันระหว่างนายหน้าแรงงานอย่างทั่วถึงครอบคลุมทั้งเครือข่าย และเป็นเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ

จากผลการวิจัยดังกล่าว นอกจากจะชี้ให้เห็นว่าเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานมีลักษณะครอบคลุมทั่วพื้นที่ในระดับภูมิภาค ยังเป็นกลุ่มที่มีขนาด “พอดี” เหมาะสมสำหรับการทำงานของนายหน้าแรงงาน ที่ต้องการความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อประสานงานระหว่างกัน อีกทั้งการที่มีจำนวนสมาชิกของเครือข่ายไม่มาก ทำให้สามารถ

ควบคุมและเก็บรักษาข้อมูลเชิงลึกบางประการระหว่างหมู่สมาชิกได้ง่าย เอื้อให้สามารถเจรจาหรือกำหนดผลประโยชน์เป็นไปอย่างสะดวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเครือข่ายที่มีนายหน้าแรงงานที่เป็นศูนย์กลางของเครือข่าย ที่คอยกำกับและจัดสรรผลประโยชน์ให้กระจายถึงสมาชิกของเครือข่ายอย่างถ้วนทั่ว

นอกจากนี้ การประสานผลประโยชน์ระหว่างนายหน้าแรงงานภายในเครือข่าย มิได้มีแต่การแลกเปลี่ยนที่เป็นรายได้หรือส่วนแบ่งที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียว หากแต่ “ผลประโยชน์” มีลักษณะที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนไปตาม “ความพึงพอใจ” ระหว่างคู่แลกเปลี่ยน แม้การแลกเปลี่ยนนั้นทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนที่ไม่สมดุลก็ตาม แต่นายหน้าแรงงานเลือกที่จะ “เสียเปรียบ” เพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิกของเครือข่ายทางสังคม อย่างไรก็ตาม ทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ดังกล่าว ยังขึ้นอยู่กับ ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ (power relation) ระหว่างนายหน้าแรงงานคู่แลกเปลี่ยน โดยเฉพาะในกรณีหนึ่งที่หนึ่งในคู่แลกเปลี่ยนเป็นนายหน้าแรงงาน

คนกลาง ซึ่งเป็นศูนย์กลางที่คอยเชื่อมโยงเพื่อนสมาชิกของเครือข่ายทางสังคม และเป็นการสนับสนุนภาพของระบบอุปถัมภ์ (patronage system) ในสังคมไทย จึงอาจกล่าวได้ว่าเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน เป็นเครือข่ายที่มีการแลกเปลี่ยนที่ไม่สมดุล ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างนายหน้าแรงงานผู้เป็นสมาชิกของเครือข่ายทางสังคม และยึดโยงกันด้วยความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของ Wasserman and Faust (1999) ที่ชี้ว่าภายในเครือข่าย ซึ่งมักอิงกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลในเครือข่ายทางสังคมที่มักตั้งบนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์ เนื่องจากบุคคลไม่เพียงแต่ทำตามบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังในสังคม หรือตามปทัสสถาน ที่ได้รับการถ่ายทอดมาเท่านั้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยังขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างคู่ความสัมพันธ์ อย่างไรก็ตามในการแลกเปลี่ยนนั้นมีทั้งด้านวัตถุและจิตใจ เช่น เงินทอง สิ่งของ หรือความช่วยเหลือที่ก่อให้เกิดบุญคุณที่ต้องมีการตอบแทนกันในภายภาคหน้า โดยที่ตัวบุคคลเป็นผู้ตัดสินใจเองในการที่จะเลือกหรือมีพฤติกรรมอย่างไร หรือแลกเปลี่ยนอะไรกับอีกบุคคลหนึ่ง ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมหรือความพอใจที่จะได้จากการแลกเปลี่ยนนั้นๆ ด้วย (Wasserman & Faust, 1999)

จากสรุปผลการวิจัยที่กล่าวมาในข้างต้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกระทรวงแรงงาน จึงควรมีมาตรการในการติดตามหรือเฝ้าระวังการปฏิบัติงานของกลุ่มนายหน้าแรงงานที่เป็นเครือข่ายย่อยในระดับพื้นที่ รวมถึงมีการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อกระบวนการทำงานของนายหน้าแรงงานอย่างทั่วถึง ไม่กระจุกอยู่ที่นายหน้าแรงงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง นอกจากนี้จะส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานตามกรอบกฎหมาย

ของนายหน้าแรงงานแล้ว ยังช่วยลดทอนความสำคัญของนายหน้าแรงงานคนกลาง ที่มีลักษณะเป็นนายหน้าแห่งนายหน้า หรือศูนย์กลางของเครือข่ายทางสังคม อันจะส่งผลถึงช่วยให้เกิดการคานอำนาจระหว่างนายหน้าแรงงานในเครือข่ายทางสังคม เพื่อมิให้เกิดความเข้มแข็งมากเกินไป ดังที่ Wasserman and Faust (1999) เชื่อว่าหากเครือข่ายทางสังคมใดมีการพึ่งพาศูนย์กลางของเครือข่ายมากเกินไป เครือข่ายนั้นกำลังจะกลายเป็นเครือข่ายผูกขาด ซึ่งผลของการผูกขาดนั้นอาจนำไปสู่การครอบงำนายหน้าแรงงานคนอื่นๆ จากนั้นนายหน้าแรงงานคนกลาง เพื่อให้ดำเนินการตามต้องการ อันอาจส่งผลกระทบต่อแรงงานคนหางานผู้ต้องมาใช้บริการนายหน้าแรงงานได้นอกจากนี้ยังควรมีการส่งเสริมการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมโดยมีโจทย์การวิจัยที่สำคัญ คือ “ผลของการมีเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานมีผลต่อการกำหนดราคาค่าหัวแรงงานอย่างไร” เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงอิทธิพลของเครือข่ายทางสังคมต่อการกำหนดราคาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย อันอาจจะช่วยให้ได้องค์ความรู้ที่สามารถให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่แพงเกินความเป็นจริงของบรรดาคนหางานได้

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนวัยแรงงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น และ Center for International Development Issues Nijmegen (CIDIN), Radboud University Nijmegen ประเทศเนเธอร์แลนด์ ที่ให้การสนับสนุนทุนในการดำเนินการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- ฝ่ายทะเบียน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2554). *ฐานข้อมูลกระทรวงแรงงาน*. สืบค้นจาก <http://intranet.mol.go.th>.
- สุกัญญา เอ็มอัมรรณ. (2548). เส้นทางชีวิตหญิงไทยไปญี่ปุ่น: ขบวนการค้ามนุษย์. *วารสารศูนย์บริการวิชาการ*, 13(4), 4–10.
- ศุภางค์ จันทวานิช. (2545). ตลาดแรงงานไทยในเอเชียและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้: ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษ 90. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2554). *สถิติแรงงาน*. สืบค้นจาก <http://www.overseas.doe.go.th>.
- Boissevain, J. (1974). *Friends of friends: Network, manipulators and coalitions*. Oxford: Basil Blackwell.
- Chamaratana, T., Ayuwat, D., Knippenberg, L., & De Jong, E. (2010). Connecting the disconnected: Background, practices and motives of labor brokers in Isan, Thailand - an explorative study. *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences* 5(5), 359–372.
- Choi, A. H. (2004). Migrants worker in Macao: Labor and globalization. *SEARC Working Papers* 66(July).
- De Jong, E. (2008). *Living with the death: The economics of culture in the Torajan highlands, Indonesia*. Nijmegen: CIDIN.
- Hewison, K. (2003). A preliminary analysis of Thai workers in Hong Kong: Survey result. *SEARC Working Papers* 44(April).
- Kilduff, M., & Tsai, W. (2003). *Social networks and organizations*. London: SAGE.
- Neuman, W. L. (2004). *Basic of social research: Qualitative and quantitative approaches*. Boston: Pearson Education.
- Ritzer, G. (1992). *Contemporary sociological theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Wasserman, S., & Faust, K. (1999). *Social network analysis: Methods and applications* (4th ed.). New York: Cambridge University Press.
- Young, K. (2004). Southeast Asian migrant workers in East Asian households: Globalization, social change and the double burden of market and patriarchal disciplines. *SEARC Working Papers* 58(January).

TRANSLATED THAI REFERENCES

- Aim-imdham, S. (2005). The way of life of Thai migrant woman in Japan: Human trafficking. *The Journal of KKU Academic*, 13(4), 4–10. [in Thai]
- Chantawanich, S. (2002). *Thai labor market in Asia and East Asia: Effect of economic decreases in the last 90 decade*. Bangkok: Asian Research Center for Migration, Chulalongkorn University. [in Thai]
- Registration Sector, Thailand Overseas Employment Administration (TOEA). (2010). *Labor Database*. Retrieved from <http://intranet.mol.go.th>. [in Thai]
- Thailand Overseas Employment Administration (TOEA). (2010). *Statistics of Thai overseas labor*. Retrieved from <http://www.overseas.doe.go.th>. [in Thai]