

รายชื่อวารสารทั้งหมด

พบวารสารทั้งหมด 1146 รายการ

*ท่านสามารถดูรายละเอียดของแต่ละวารสารได้โดยคลิกที่ชื่อของวารสาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ISSN	E-ISSN	ชื่อไทย	ชื่ออังกฤษ	TCI กลุ่มที่	สาขา	เว็บไซต์	หมายเหตุ
2408-1078	2651-2440	วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ	Mahachula Academic Journal	2	Social Sciences	https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMA	

แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์: บทสังเคราะห์การสร้างคุณค่าในประเทศไทย Myanmar Migrant Workers: Synthesis of Value Creation in Thailand

เดโช แชน้ำแก้ว*

Daycho Khaenamkhaew

สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ประเทศไทย

Department of Community Development, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

E-mail : Daycho_kha@nstru.ac.th

Received: July 22, 2021

Revised: March 19, 2022

Accepted: April 11, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ในประเทศไทย เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์เอกสาร จากการวิเคราะห์พบว่า การสร้างคุณค่าเป็นการทำความเข้าใจที่ขับเคลื่อนด้วยสติปัญญา และคิดสร้างสรรค์ ก่อเกิดประโยชน์ต่อสังคม ทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์สร้างคุณค่าของตนเองท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม จากการปรับตัว สร้างความรู้ วิถีคิด และทักษะอาชีพจากการลงมือปฏิบัติจริงจนเชี่ยวชาญ สามารถสร้างโอกาสและพัฒนาตนเองบนฐานคุณค่าความเป็นมนุษย์ หรือความเท่าเทียมกันของคนในสังคมให้เป็นไปตามปัญหาและความต้องการตามสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค ความเป็นธรรมทางสังคมที่ปราศจากอคติ การเลือกปฏิบัติ และการกีดกันทางชาติพันธุ์ การแบ่งชนชั้น และความมั่นคงของมนุษย์ที่ความปลอดภัยจากภาวะคุกคามในด้านต่าง ๆ

คำสำคัญ : แรงงานข้ามชาติ; สัญชาติเมียนมาร์; คุณค่า; ประเทศไทย

Abstract

This article aims to analyze the value creation of Myanmar Migrant Workers in Thailand. A documented analytical study, from the analysis it was found that; creating value is an understanding that is driven by intelligence and creativity that benefit society. Myanmar Migrant Workers to create value among themselves in a variety of

* ดร.เดโช แชน้ำแก้ว Dr.Daycho Khaenamkhaew, อาจารย์สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน Lecturer of Department of Community Development

cultures. By adapting, creating knowledge, methods of thinking and professional skills from real practice to expertise. Able to create opportunities and develop oneself based on human values or the equality of people in society according to human rights problems and needs, human dignity, rights, freedom, equality, social justice without prejudice Discrimination, and ethnic oppression Stratification and human security that is safe from threats in various fields.

Keywords: Migrant Workers; Myanmar; Value Creation; Thailand

บทนำ

แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศไทย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานควบคุมกำกับให้เกิดความเป็นธรรม กำหนดสิทธิ และหน้าที่ของนายจ้าง และลูกจ้างอันพึงปฏิบัติต่อกัน เนื่องจากมีความต้องการแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ที่แตกต่างกันไป เพราะเห็นว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ขยัน ไม่เลื่องงาน จึงทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์เพิ่มมากขึ้น หรือมาอาศัยสร้างถิ่นฐานในประเทศไทย เนื่องจากมีความอุดมสมบูรณ์ ทั้งการประกอบอาชีพ และมีอัตราค่าแรงสูงอันเกิดจากภาวะทุนนิยมโลกาภิวัตน์ และแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์จะส่งผลต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจในประเทศไทย^๑ ตั้งแต่ระดับแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ที่ชำนาญในวิชาชีพ กึ่งวิชาชีพ และไร้ฝีมือประเภทต่าง ๆ เนื่องจากเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในประเทศไทยจะกลายเป็นพื้นที่ที่มีการเข้าอยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์จำนวนมาก^๒

สำหรับการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์กลับถูกมองว่า “สร้างปัญหา” แต่หากมองในมุมกลับกัน อาจกล่าวได้ว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์สามารถสร้างคุณค่าเกี่ยวกับความคิด และการกระทำของมนุษย์ที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อให้มีเห็นตัวจริงในตัวตนหนึ่ง ๆ ถือเป็นการศึกษาในแนวใหม่ และเป็นจุดเน้นที่ต่างไปจากการศึกษาดั้งเดิม เป็นแนวทางการศึกษาเชิงสังคม หรือความแตกต่างระหว่างผู้ให้ และผู้รับสาร ตลอดจนความหลากหลายของระบบภาษา วัฒนธรรม และความเป็นจริงที่บางครั้ง

^๑ Muhamad, C. & Jaihoweweerapong, D. “Education, livelihoods and adaptation of Burmese migrant workers in Nakhon si thammarat to support ASEAN Community”, *Narkabhut Journal Review*, 10(Special), (2018) : 236-247.

^๒ Thangpitakkri, A. & Srikrakphak, R. “A study of folklore knowledge in indigenous ethnic groups that affects process of citizenship consciousness development in community: a case study of Si Sa Ket Province”, *Journal of Community Development and Life Quality*, vol.7 No.2 (2019): 115-122.

ไม่สามารถแสดงผลได้^๓ ดังงานวิจัยเรื่องพื้นที่ทางสังคมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ พบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์มีพื้นที่ทางความคิดที่มีคุณค่า โดยใช้วัดเป็นสถานที่สำคัญในการรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมหรือสร้างพื้นที่ทางสังคม^๔ เช่นเดียวกับงานวิจัยเรื่อง แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์: การสร้างพื้นที่ตัวตนใหม่ข้ามถิ่น พบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์สามารถสร้างพื้นที่ทางวัฒนธรรมและพื้นที่ปฏิบัติการในการทำงานเพื่อบ่งชี้ถึงการสร้างเนื้อสร้างตัวได้^๕ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง งานบุญข้ามถิ่น: การจัดวางตัวตนใหม่และการต่อรองของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ พบว่า พื้นที่ศาสนาถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างพื้นที่อันศักดิ์สิทธิ์อันแสดงถึงการสร้างพื้นที่ทางสังคมและบ่งบอกอาณาบริเวณของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์^๖ งานวิจัยทั้งสามชิ้นบ่งชี้ถึงการสร้างคุณค่า เป็นการทำความเข้าใจ กำหนดทิศทางในระยะยาวที่ขับเคลื่อนด้วยทุนสมอง สติปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ ก่อเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงต่อชุมชนและสังคม โดยจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพภายใต้การสร้างอย่างยั่งยืนไปพร้อม ๆ กัน

จากความสำเร็จข้างต้น ผู้เขียนจึงสนใจเรื่อง แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์: บทสังเคราะห์การสร้างคุณค่าในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ในประเทศไทย ทั้งนี้บทความวิชาการนี้เป็นบทความตั้งต้นที่สะท้อนให้เห็นมุมมองความจริงและคุณค่าเชิงวิชาการของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศไทยท่ามกลางประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ต่อไป

ปฐมบท: ความหมายของการสร้างคุณค่า

การจัดการกิจกรรมที่เชื่อมโยงกันเพื่อจุดมุ่งหมายในการสร้างคุณค่าเพื่อประโยชน์แก่คนในชุมชน การให้ความหมายของการสร้างคุณค่า ดังที่บูรณะศักดิ์ ฆาตหมาย^๗ ได้กล่าวว่า การสร้างคุณค่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญสูงสุดในการดำเนินงานเพื่อ “สร้าง” ผลประโยชน์ รักษา หรือทำให้มีการได้เปรียบเชิงแข่งขันอย่างยั่งยืน สร้างคุณค่าสูงสุดในการบริหาร โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างกลยุทธ์ที่จะ

^๓ nuttacha (นามแฝง), แนวคิดสัญวิทยา และการสร้างความหมาย, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://nuttacha.blogspot.com/2007/09/semiology-and-signification.html>, [๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓].

^๔ อนุรักษ สิงห์ชัย, วิยุทธ์ จำรัสพันธุ์ และสมศักดิ์ ศรีสันติสุข. “พื้นที่ทางสังคมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในจังหวัดสมุทรสาคร”, วารสารศรีปทุมปริทัศน์, ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๒ (๒๕๕๘) : ๙๐-๙๗.

^๕ เดโซ แชน้ำแก้ว. “แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา: การสร้างพื้นที่ตัวตนใหม่ข้ามถิ่น กรณีศึกษา จังหวัดนครราชสีมา”, วารสารศรีปทุมปริทัศน์, ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๑ (๒๕๖๓) : ๗๘-๙๑

^๖ วิลาสินี โสภากุล และจักรพันธ์ ชัดชุมแสง, “งานบุญข้ามถิ่น: การจัดวางตัวตนใหม่และการต่อรองของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาในจังหวัดขอนแก่น”, วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (๒๕๖๒): ๙๕-๑๑๑.

^๗ บูรณะศักดิ์ ฆาตหมาย, บริหารโซ่แห่งคุณภาพ (value chain), [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.tpa.or.th/publisher/pdfFileDownloadS/FQ%20140%20p33-36.pdf>, [๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓].

ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนา และทำให้เกิดบูรณาการอันไม่มีขอบเขตในหมู่สมาชิกที่ประกอบกรสร้างคุณค่า ในขณะที่จิรพร สุเมธีประสิทธิ์^๙ ได้กล่าวว่า การสร้างคุณค่านั้นเป็น “การทำความเข้าใจ” และกำหนดทิศทางของการดำเนินงานให้นำไปสู่ความสามารถในการสร้างคุณค่าใน “มุมมอง” ที่เน้น “การพัฒนา” หรือผลการดำเนินงานในระยะยาว

อีกทั้งยังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันในยุคที่ต้องขับเคลื่อนด้วย “ทุน” ทางสมอง สติปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ แทนการแข่งขันด้วยการใช้ความได้เปรียบด้านวัตถุดิบ แรงงาน และความสามารถในการผลิต เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับทุนสร้างสรรค์ต่าง ๆ เช่น วัฒนธรรม ภูมิปัญญา ทรัพยากรธรรมชาติ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ทำให้เกิด “ความนิยม และการยอมรับ”^๙ สอดคล้องกับแนวคิดของการสร้างคุณค่าร่วม ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ที่เชื่อมโยงการสร้าง “คุณค่าทางเศรษฐกิจ” ไปพร้อมกับการสร้าง “คุณค่าทางสังคม” เพื่อนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ทำให้กิจกรรมที่องค์กรดำเนินงานอยู่เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงต่อสังคม เพื่อแสดงให้เห็นถึงการนำแนวคิดการสร้าง “คุณค่าร่วม” มาประยุกต์เข้ากับการดำเนินงานของธุรกิจ ซึ่งจะส่งผลในระยะยาวต่อความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ในขณะที่ Porter & Kramer^{๑๐} ได้ให้มุมมองถึงการสร้างคุณค่าเป็นแนวทาง และกิจกรรมที่องค์กรจัดทำขึ้น เพื่อนำไปสู่การ “เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน” และในขณะเดียวกันก็สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ชุมชน หรือ “สังคม” เป็นการสร้าง “คุณค่าร่วมกัน” ระหว่างธุรกิจ และสังคม ที่เน้นไปที่การค้นหา “ความสัมพันธ์” ระหว่าง “ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ” และ “ความเจริญก้าวหน้าทางสังคม” เพราะถ้าใช้วิธีการสร้างคุณค่าร่วมกันก็จะทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ผลตอบแทน คุณภาพผลผลิต หรือ “ความยั่งยืน” ได้

สำหรับ Blesener, S. et al.^{๑๑} ได้กล่าวถึงการสร้างคุณค่าถูกสร้างขึ้นผ่านรูปแบบองค์กร ซึ่งใช้ปัจจัยการผลิตจาก “กิจกรรม และปฏิสัมพันธ์” เพื่อสร้างผลลัพธ์ หรือไม่ทำลายคุณค่าขององค์กร รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งในที่สุดมูลค่าจะถูกตีความโดยอ้างอิงถึงเกณฑ์ที่

^๙ จิรพร สุเมธีประสิทธิ์, Value Creation มีความเข้าใจเรื่องการสร้างมูลค่ากิจการเพียงพอหรือยัง, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://chirapon.wordpress.com/๒๐๑๑/๐๖/๐๙/value-creation-มีความเข้าใจเรื่องกา/>, [๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓].

^๙ ศูนย์เพิ่มมูลค่าผลผลิต และออกแบบผลิตภัณฑ์ สถาบันพัฒนา SMEs, บริการเพิ่มมูลค่าผลผลิตและออกแบบผลิตภัณฑ์, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.ismed.or.th/บริการเพิ่มมูลค่าผลผลิต/>, [๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓].

^{๑๐} Porter, M. E., & Kramer, M.R. “Creating shared value”, *Harvard Business Review*, vol. 99 (1/2), (2011): 62-77.

^{๑๑} Blesener, S. et al., Value Creation Background Paper, The International Integrated Reporting Council, [online], Available: <https://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2013/08/Background-Paper-Value-Creation.pdf>, [22 July 2021].

กำหนดผ่าน “การมีส่วนร่วม” ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหลักฐานเกี่ยวกับขีดความสามารถในการดำเนินงาน และขีดจำกัดของ “ทรัพยากร” ที่ใช้กับความคาดหวังทางสังคมที่การเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมขององค์กร สังคม สิ่งแวดล้อม และวัตถุประสงค์ที่ควรได้รับจัดสรร และการดำเนินการใดที่จำเป็นเพื่อให้กิจกรรมภายในขอบเขตที่มีคุณค่าสามารถสร้างขึ้นต่อไปได้ตลอดเวลา ส่วน Delios & Singh^{๑๒} ให้มุมมองเพิ่มเติมการเปลี่ยนแปลงทางความคิดของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นความคิดในการสร้างความหมายแบบใหม่ที่เป็น “ความจริงตามธรรมชาติ” และตีความหมายใหม่ที่เกิดจาก “นัยแบบแฝง” ให้ต่างไปจากความคิดเดิม ๆ

พหุวัฒนธรรม: แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์กับความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม

ความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่มีประสิทธิภาพมากในการทำงานเพราะถูกปลูกฝังอย่างจริงจัง และมีการส่งต่อที่ “สะท้อนให้เห็นความจริง” ทางวัฒนธรรม ธรรมชาติ และตามบุคลิกภาพขององค์กร^{๑๓} เนื่องจากพื้นที่ประเทศไทยเมื่อเข้าสู่อาเซียนจะกลายเป็นพื้นที่ที่มีการเข้าอยู่อาศัยจากผู้คนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ อย่างมาก ประกอบกับมี “การไหลผ่าน” หรือหมุนเวียนของผู้คนในระดับที่สูงมาก ทั้งแรงงานข้ามชาติที่สามารถเข้ามารับจ้างทำงาน และอยู่อาศัยได้ไม่ยากนัก ทั้งยังมีการสร้างเศรษฐกิจแบบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ “สถานที่แลกเปลี่ยนสินค้า” ที่เป็นไปตามความต้องการของแรงงานข้ามชาติอยู่มาก ในทัศนคติของคนไทย และรัฐไทยเอง จึงมองแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาเมืองมาโดยผิดกฎหมายดังกล่าวว่าใน “แง่ลบ” เรื่อยมา^{๑๔} ในทางประวัติศาสตร์ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลทางวัฒนธรรมจากอินเดีย และจีน ซึ่งแต่ละประเทศต่างก็รับเอาวัฒนธรรมจากทั้งสองชาตินี้เข้ามาในระดับที่แตกต่างกัน เช่น ไทย และลาวได้รับอิทธิพลทางวัฒนธรรมจากอินเดียเป็นส่วนใหญ่ ส่วนเวียดนามได้รับอิทธิพลทางวัฒนธรรมมาจากจีนเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสะท้อนวิถีชีวิตวัฒนธรรมที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม^{๑๕} ซึ่งวัฒนธรรมเมียนมาร์ที่เหมือนกับไทย คือ การนับถือพุทธศาสนา ควรที่จะต้องมีการเรียนรู้ และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตนทางพุทธศาสนา พฤติกรรมที่เห็นได้โดยทั่วไปสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักธุรกิจเมียนมาร์ คือ การเข้าวัดเพื่อทำบุญ การบริจาค

^{๑๒} Delios, A. & Singh, K. **Strategy for Success in Asia**, (Singapore: wiley, 2005), Unpaged.

^{๑๓} Courtright, J.A., Fairhurst, G.T., & Rogers, L.E. “Interaction Patterns in Organic and Mechanistic System”, **Academy of Management Journal**, Vol. 32 No.4 (1999): 773-902.

^{๑๔} วรวิทย์ ไชยทอง, **ชาตินิยมรัฐไทยในพื้นที่เมืองเศรษฐกิจชายแดนแม่สอด : ชาตินิยมไทยในฐานะกลไกการสร้างความเป็นอื่น**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://armworawit.wordpress.com/2013/11/29/วาทกรรมชาตินิยมของรัฐ/>, [๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓].

^{๑๕} กรมประชาสัมพันธ์, **ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของอาเซียน (๑)**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.asean-thai.net/ewt_news.php?nid=4001&filename=aseanknowledge, [๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓].

สิ่งของ การนั่งสมาธิ ทั้งที่ศาสนสถาน เจดีย์หรือที่บ้าน ถือเป็นการปฏิบัติที่ชาวเมียนมาร์ปฏิบัติเป็นปกติในชีวิตประจำวัน สังคมของเมียนมาร์ มีลักษณะค่านิยมเช่นเดียวกับสังคมชาวเอเชีย คือการให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสและระบบเครือญาติ การให้ความเคารพในผู้ที่มีสถานะสูงกว่า เช่น พระสงฆ์ บิดามารดา ครู และผู้อาวุโสกว่า และกริยาที่แสดงออกที่มีความสุภาพ อ่อนน้อม ถือเป็นเรื่องที่ควรกระทำตลอดเวลา^{๑๖} ผู้เขียนคิดเห็นว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์สามารถปรับตัวได้เพื่อให้มีความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรมและมีความคล้ายคลึงกัน บ่งชี้ถึง ความเป็นพหุวัฒนธรรม ที่สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้

รับ จำ คิด รู้ : แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์กับการพัฒนาความรู้และวิธีคิดตนเอง

ความรู้และวิธีคิด เป็นการ “สร้างความรู้” จากการพัฒนาฝีมือแรงงานจากแรงงานข้ามชาติ คือ การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะแรงงานในภาคอุตสาหกรรม และแรงงานนอกระบบ เป็นการเพิ่มศักยภาพการทำงานให้กับแรงงานนอกระบบ และภาคเกษตร และการเสริมสร้างการพัฒนาเครือข่ายนานาชาติ ทำให้มีเหตุผลในการใช้เงินภาษีคนไทยในการปฏิบัติงานตามแผนอย่างถูกต้อง ซึ่งเน้นไปในทางให้กู้ยืมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้รับ หรือแรงงานข้ามชาติ มีการฝึกฝีมือ ความรู้ ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่ได้มีการเจาะจงว่าจะเป็นคนไทยหรือต่างด้าว นอกจากนั้นแล้วการพัฒนาแรงงานข้ามชาติควรยังเป็นหน้าที่ของนายจ้าง หรือของรัฐ ที่ต้องส่งเสริมให้นายจ้างพัฒนาฝีมือแรงงานของแรงงานข้ามชาติ โดยให้ “สิ่งจูงใจต่าง ๆ” หรือการให้สิทธิ ซึ่งเป็นช่วงฝีมือ หรือผู้ชำนาญการเพื่อเป็นครูฝึกเข้ามาในราชอาณาจักรพร้อมคู่สมรส และบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะ ในขณะเดียวกันนายจ้างที่ไม่พัฒนาฝีมือแรงงานเองก็ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่ในปัจจุบันแรงงานข้ามชาติไม่ได้ทำงานแค่เป็นกรรมกร หรือทำงานบ้านเท่านั้น แต่ยังทำงานที่เป็นอาชีพสวณ และงานใช้ทักษะฝีมือ ในโรงงาน ในภัตตาคาร การค้าส่ง ค้าปลีก ฯลฯ จึงเป็นเรื่องที่ควรพิจารณาในระดับนโยบายต่อไปว่าจะอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำงานฝีมือได้เพียงใด และจำกัดศักยภาพของแรงงานข้ามชาติไว้เพียงใด เพราะงานบางประเภท โดยเฉพาะอย่างขนาดแผนไทย หรือแผนโบราณ เป็นงานที่แรงงานคนไทยจำนวนมากยึดเป็นอาชีพ การฝึกแรงงานข้ามชาติจะเป็นการแย่งอาชีพคนไทยหรือไม่ ทั้งนี้จะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงว่าตลาดแรงงานประเทศไทยขณะนี้มีปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง และระดับกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจการโรงแรม แม้ว่าเราจะมีปัญหา “คนล้นงาน”

^{๑๖} ศูนย์พัฒนาการค้าและธุรกิจไทย ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, *วัฒนธรรม*, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.ditp.go.th/contents_attach/92716/92716.pdf, [๑๑ เมษายน ๒๕๖๕].

ในแรงงานระดับสูง ก็เอาลงมาสนองความต้องการแรงงานระดับกลางได้ยาก^{๑๗} ผู้เขียนคิดเห็นว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์จะกลายเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ เนื่องจากสามารถพัฒนาความรู้และวิธีคิดตนเอง บ่งชี้ถึงลักษณะ “รับ จำ คิด รู้” ที่สามารถรับคำสั่งเพื่อทำงานได้ จำความรู้ไปทำงานได้ คิดต่อยอดความรู้และเข้าใจการทำงานได้อย่างรวดเร็วเพื่อการพัฒนาต่อไป

ไม่เลือกงาน: แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์กับการพัฒนาทักษะและอาชีพ

มีการทักษะ และอาชีพ เพราะแรงงานที่มี “โอกาส” ร่วมเวทีการสัมมนา หรืออบรมต่าง ๆ ก็เริ่มมี “ความรู้ความเข้าใจ” มากขึ้นว่า แรงงานข้ามชาติ “ไม่ได้เข้ามาแย่งงาน” คนไทย แต่เป็นความ “จำเป็น” ที่ระบบเศรษฐกิจไทยต้องอาศัยแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะในการทำงานบางด้านที่ขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากคนไทยมีโอกาสดีกว่าในการเลือกทำงานที่ไม่ใช่งานหนัก งานอันตราย หรืองานสกปรก^{๑๘} นอกจากนี้ในงานที่มีการจ้างงานทั้งแรงงานข้ามชาติ และแรงงานไทย ได้ตระหนักว่า หากแรงงานข้ามชาติได้รับค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ ใกล้เคียงกับแรงงานไทย จะทำให้แรงงานไทยไม่ต่งงาน เพราะนายจ้างจะไม่หันไปจ้างแรงงานข้ามชาติมาทดแทนแรงงานไทย ในทางตรงกันข้าม หากแรงงานข้ามชาติถูกกดขี่ค่าแรง และไม่ได้รับสวัสดิการ นายจ้างย่อมอยากจ้างแรงงานข้ามชาติมากกว่าแรงงานไทยเพื่อ “ลดต้นทุนการผลิต” หากไม่ต้องการให้แรงงานไทยต่งงาน สหภาพแรงงานต้องปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติไม่ให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ และต้องจัดสวัสดิการให้แรงงานข้ามชาติตามสิทธิที่ควรได้^{๑๙} ผู้เขียนคิดเห็นว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ ชี้ให้เห็นถึงความเป็นบุคคลต้นแบบและทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในด้านความขยันและไม่เลือกงาน ทำให้ทั้งนายจ้างและสถานประกอบการเห็นถึงแนวทางที่จะพัฒนาทักษะและอาชีพให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ได้อย่างต่อเนื่อง

มองเห็นประโยชน์ร่วมกัน: แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์กับโอกาสและเป้าหมาย

การสร้างโอกาส และเป้าหมายร่วมกัน เมื่อในสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติ และแรงงานไทย เพราะหากต้องการให้มีอำนาจการต่อรอง และมีความ “เข้มแข็ง” ต้องพยายามจัดตั้งแรงงานข้ามชาติให้เข้ามาเป็นสมาชิก “ไม่ใช่กีดกัน” แรงงานข้ามชาติออกไป ซึ่งในปัจจุบันสถานประกอบการที่มีแรงงานข้ามชาติหลายแห่ง มีการจ้างแรงงานข้ามชาติมากกว่า หรือใกล้เคียงกับแรงงานไทย ถ้าหากยังมีวิธีคิดแบบเดิม ๆ คือ รับสมัครเฉพาะแรงงานไทยเป็นสมาชิก ฐานกำลังของสหภาพแรงงานในโรงงาน

^{๑๗} สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ), การพัฒนาฝีมือแรงงานข้ามชาติ-ทำไม, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://tdri.or.th/tdri-insight/matichon-2014-09-21/>, [๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓].

^{๑๘} มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์, สหภาพแรงงานกับการปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติ, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://aromfoundation.org/2016/สหภาพแรงงานกับการปกป้อง/>, [๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓].

^{๑๙} เรื่องเดียวกัน.

ย่อมเหลือน้อยลงมาก แต่หากสามารถจัดตั้งให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาเป็นสมาชิกได้ ก็จะทำให้มีความเข้มแข็งต่อไป ด้วยวิธีคิดดังกล่าว ทำให้ในปัจจุบันสภาพแรงงานบางแห่งชักชวนแรงงานข้ามชาติเข้ามาเป็นสมาชิกได้เป็นจำนวนมาก ซึ่งการที่จะจูงใจให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาเป็นสมาชิกได้ต้องทำให้เขา “มองเห็นประโยชน์” จึงทำให้ต้องแสดงบทบาท “ปกป้องสิทธิ” แรงงานข้ามชาติเมื่อเห็นว่า “ถูกละเมิดสิทธิ” และเมื่อสภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องปรับปรุงสภาพการจ้างต่อนายจ้างจะระบุให้ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับเพิ่มขึ้นครอบคลุมทั้งแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่ให้กับสมาชิกคนไทยก็ต้องให้กับสมาชิกที่เป็นแรงงานข้ามชาติเช่นเดียวกัน^{๒๐} ผู้เขียนมองว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์สามารถสร้างโอกาสเพื่อพัฒนางานของตนเองได้และมีเป้าหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ เนื่องจากมองเห็นประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาตนเองและการพัฒนาสังคมเพื่อการอยู่ร่วมกับชุมชนและสังคมได้

คุณค่าความเป็นมนุษย์: แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์กับตัวตนในสังคม

ความต้องการของมนุษย์ เพราะการคำนึงถึงความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) แนวคิดนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดมนุษยธรรมนิยมที่ให้ความสำคัญกับการให้ “คุณค่าความเป็นมนุษย์” หรือการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การยอมรับ การไม่ลดทอนคุณค่าของความเป็นมนุษย์ เน้นความเสมอภาค ความเท่าเทียมกันทางโอกาสของคนในสังคมที่ต้อง “ไม่ถูกกีดกันออกจากสังคม (Social Exclusion)” ภายใต้แนวคิด “สิทธิมนุษยชน (Human Right)” ซึ่งการจัดคุณภาพชีวิตควรคำนึงถึงเป็นอันดับแรก โดยเน้นความต้องการจำเป็น “ขั้นพื้นฐาน” ของมนุษย์ โดยเฉพาะการคุ้มครอง ส่งเสริม สนับสนุนให้คนสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ไม่ถูกกีดกัน และเลือกปฏิบัติจากสังคม ดังจะเห็นได้จากนโยบายคุณภาพชีวิตที่เกิดขึ้นในแต่ละประเทศสะท้อนผ่านทาง “โครงการ” หรือบริการ หรือรูปแบบการจัดสวัสดิการกับ “กลุ่มเป้าหมายทางสังคม” การกำหนดขอบเขตการให้ความช่วยเหลือโดยใช้เครื่องมือการทดสอบความจำเป็นของผู้ใช้บริการ การกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ แนวทางการให้การช่วยเหลือกับกลุ่มเป้าหมาย และการกำหนดขอบเขตของบริการทางสังคมกับการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้กำหนดบริการพื้นฐาน ได้แก่ การจัดหาที่พักอาศัย การจัดที่พักที่เป็นสัดส่วนให้กับผู้ใช้บริการ อาหาร ๓ มื้อในแต่ละวัน จัดหาเสื้อผ้า หรือเครื่องนุ่งห่มที่เป็นสัดส่วนให้กับผู้ใช้บริการตาม “ความจำเป็น” เป็นรายบุคคล บริการด้านสุขภาพ การดูแลเมื่อเจ็บป่วย การตรวจสุขภาพประจำปี การรักษาเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น

^{๒๐} เรื่องเดียวกัน.

นอกจากนี้ นโยบายของรัฐได้กำหนดให้การดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิตผ่านการบริหารราชการแผ่นดินของราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่ราชการบริหารส่วนกลางได้กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดูแลด้านคุณภาพชีวิตประชาชน ดังนั้น ท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีการ “จัดประชุมเวทีประชาคม” เพื่อรับฟังปัญหา และความต้องการของประชาชน โดยให้มีการจัดลำดับความสำคัญของการ “จัดสรรงบประมาณ” ในรูปของแผนพัฒนา หรือแผนงาน หรือ “โครงการ” ให้เป็นไปตามปัญหา และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ผู้เขียนบ่งชี้ได้ถึง “ตัวตนในสังคม” ที่ต้องการการให้เกียรติและยอมรับในคุณค่าความเป็นมนุษย์ เพราะแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ก็คือ มนุษย์คนหนึ่งที่สามารถพัฒนาตนเองได้ ทั้งยังสามารถสร้างตัวตนในพื้นที่ปลายทางเพื่อการยอมรับในความรู้และความสามารถได้

สิทธิมนุษยชน: แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์กับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเสมอภาค

สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรอง หรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือตามกฎหมายไทย หรือตามสนธิสัญญาที่ประเทศไทยมีพันธกรณีที่จะปฏิบัติตาม ดังนี้^{๒๑}

๑. ลักษณะของสิทธิมนุษยชน ซึ่งลักษณะของสิทธิมนุษยชนนั้น มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายสามารถจำแนกได้ ได้แก่ “สิทธิพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน (Primary Rights)” มนุษย์ที่เกิดมาในโลกต่างมีความเท่าเทียมกันในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ “โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ” ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา เผ่าพันธุ์แห่งชาติ หรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่น ๆ รวมทั้งความคิดเห็นทางการเมือง ในขณะที่ “สิทธิส่วนบุคคล (Personal Rights)” เป็นสิทธิส่วนตัวของบุคคลที่ผู้อื่นจะล่วงละเมิดมิได้ เป็นพื้นที่ส่วนตัวของแต่ละบุคคล เช่น สิทธิในการดำรงชีวิต สิทธิในที่อยู่อาศัย สิทธิในการแสดงความคิดเห็น สิทธิการพักผ่อน ฯลฯ รวมถึง “สิทธิของพลเมือง (Civil Rights)” เป็นสิทธิของประชาชนในฐานะที่เป็นพลเมืองแห่งรัฐ เป็นสิทธิที่ถูกต้องตามกฎหมายแห่งรัฐ เช่น สิทธิทางสังคม (Social rights) เป็นสิทธิของประชาชนทางสังคมที่จะได้รับการบริการจากสังคมในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม เช่น สิทธิการเข้าถึงบริการสาธารณะ สิทธิการได้รับการศึกษา สิทธิการสร้างครอบครัว สิทธิการมีงานทำ สิทธิการได้รับการบริการสังคมที่จำเป็นจากรัฐ ฯลฯ และสิทธิทางวัฒนธรรม (Cultural Rights) ได้แก่ สิทธิการเข้าร่วมในพิธีประเพณี วัฒนธรรมของประชาคมในด้านศิลปะต่าง ๆ^{๒๒}

^{๒๑} คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : www.thailandlawyercenter.com, [๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓].

^{๒๒} กุลพล พลวัน, พัฒนาการสิทธิมนุษยชน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๓๙), หน้า ๒๐๙-๒๑๓.

๒. ฐานคติสิทธิมนุษยชน อีกทั้งลักษณะเด่นประการหนึ่งของแนวคิดสิทธิมนุษยชนที่ผ่านมา ได้พยายามสถาปนาตนเองในฐานะ “จริยธรรมทางโลก (Secular Morality)” ที่เป็นการผสมผสานของความเป็น “สากล” กับหลักธรรมแบบ “ศาสนา” เห็นได้จากปณิญาสากล่าวด้วยสิทธิมนุษยชนเป็นกระบวนการเลือกสรร “ผสมผสานวิธีคิด” ที่มีความหลากหลายที่ถูกสร้างสรรค์เป็นหลักสากลที่จะคุ้มครองโลก และมนุษย์ในสังคมโลก^{๒๓} ซึ่งฐานคติสิทธิมนุษยชนนั้น มีหลากหลาย แต่ก็มี “จุดร่วม” ที่เหมือนกันสามารถจำแนก ได้แก่^{๒๔} “มนุษยชน (Humanity)” หรือฐานคติมนุษยภาพ (Humanity) เชื่อว่ามนุษย์แต่ละคนมีศักยภาพ มีความสามารถที่จะพัฒนา และเปลี่ยนแปลงตนเอง จึงเน้นการมีศักดิ์ศรี การตระหนักถึงคุณค่าความเป็นมนุษย์ของปัจเจกบุคคล ในขณะที่ “เสรีภาพ (Liberty)” เป็นการสร้าง “สัญญาประชาคม (Social Contract)” โดยทุก ๆ คนร่วมกันร่าง “กติกาการอยู่ร่วมกัน” ในสังคม มีเป้าหมายจำกัดอำนาจรัฐมิให้รุกรานปัจเจกบุคคล ปกป้องความปลอดภัย และอิสรภาพของประชาชน อีกทั้งยังมีความเป็น “สากล (Universality)” วิธีคิดที่สำคัญของสิทธิมนุษยชน คือ การมองโลกอย่างเป็นสากล ภายใต้ความเชื่อที่ว่า มนุษย์ในโลกมีความเหมือนมากกว่าความต่าง หรือ “มีความต้องการพื้นฐานที่ไม่แตกต่างกัน” เช่น ความต้องการความสุข ต้องการอาหาร ต้องการที่อยู่อาศัย ต้องการเครื่องนุ่งห่ม ความเป็นสากลนี้จึงอยู่บนฐานความเชื่อธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ว่าเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความเห็นทางการเมือง ฐานะทางเศรษฐกิจ ชนชาติกำเนิด หรือสถานภาพทางสังคมใด ๆ ที่ได้มาภายหลัง

รวมทั้งมี “ความเสมอภาค (Egalitarian)” เพราะไม่ได้เน้นเรื่องทุกคนต้องมีสิทธิทุกประการเท่าเทียมกันในลักษณะ “ครอบจักรวาล (Universal Rights)” จุดเน้นความเท่าเทียมกันของสิทธิมนุษยชนเท่าเทียมกันในลักษณะความเหมือนที่ต้องการให้ทุกคนมีสภาพเหมือนกันมากที่สุด หรือมีความแตกต่างของชนชั้นน้อยที่สุด หรือคนที่ถูกละเมิดสิทธิควรที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครองสิทธิ เช่น ผู้หญิง ชนเผ่าชาติพันธุ์ ผู้อพยพ แรงงาน คนพิการ ผู้สูงอายุ เป็นต้น มากกว่าที่จะมองในลักษณะรวมกลุ่มในแบบชนชั้นสิทธิมนุษยชน จึงไม่ได้เน้นไปที่การบังคับให้ทุกคนในสังคมมีเท่ากัน หรือเหมือนกัน แต่ให้ความสำคัญกับ “ผู้ด้อยสิทธิทางสังคม” มากกว่า เช่น ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม นักโทษที่ถูกทารุณกรรมระหว่างการคุมขัง การขจัดความยากจนเพื่อให้คนจนมีอาหารในการประทังชีวิตให้อยู่รอดเช่นเดียวกับคนมั่งมีแทนการรอดตาย หรือเสียชีวิตจากความหิว เพราะความขาดแคลน รวมทั้งการให้บริการเพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งนี้ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันที่สอดคล้องกับความเป็น “เหตุผล (Rationality)”

^{๒๓} สรุสม ฤกษ์จตุระ, สิทธิสุขภาพ สิทธิมนุษยชน, (นนทบุรี : สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ, ๒๕๕๐), หน้า ๕๕-๗๕.

^{๒๔} ระพีพรรณ คำหอม, สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๗), หน้า ๘๖-๙๐.

ที่ต้องให้ความสำคัญกับคุณสมบัติที่มนุษย์ที่ถูกให้ติดตัวมาตั้งแต่เกิด คือ เหตุผล (Reason) และมโนธรรม (Conscience) แนวคิดเหตุผลจึงเชื่อว่าสิทธิเป็นเรื่องที่ไม่อาจสัมผัสได้แต่เป็นเรื่องของทุกคน ทุกที่ และทุกเวลา^{๒๕} หรือเป็นสากลมนุษยทุกคนสามารถครอบครอง หรือมีส่วนร่วมได้ ซึ่งหลักสำคัญ คือ การให้เกียรติและศักดิ์ศรี ทำให้ประชาธิปไตยสอดคล้องกับแนวคิดสิทธิมนุษยชนในด้านความเสมอภาคเท่าเทียมของมนุษย์ ควรเคารพต่อเหตุผลของมนุษย์ทุกคน เพราะสามัญชนต่างก็มี “เกียรติ และศักดิ์ศรี” เท่ากัน^{๒๖} เช่นเดียวกับ “ประโยชน์นิยม (utilitarian)” เป็นด้านหนึ่ง “ปัจเจกบุคคล” ต้องถูกปล่อยให้เป็นตัวของตัวเอง หรือเน้นย้ำสิทธิส่วนบุคคลกับอีกด้านหนึ่ง คือ “รัฐ” ที่ต้องทำหน้าที่ในการดูแลทุกข์สุขของประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นประโยชน์สุขของคนส่วนใหญ่ สิทธิมนุษยชนจึงผสมผสานกับหลักนิติธรรม เพื่อกำหนด “ควบคุม” มิให้คนส่วนน้อยละเมิดสิทธิของคนส่วนใหญ่ แต่ผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมอยู่ที่การสร้าง ความเท่าเทียม โดยการยื่นมือเข้าช่วยเหลือคุ้มครองคนที่อ่อนแอกว่าซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ในสังคม^{๒๗}

ทั้งนี้เพราะแรงงานข้ามชาติ ก็คือ มนุษย์คนหนึ่ง ควรได้รับการปฏิบัติอย่างเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ยั่งยืน คือ เน้น “ธรรมาภิบาล” ในการจัดการแรงงานข้ามชาติ และการคุ้มครองสิทธิ ซึ่งจะสอดคล้องกับปฏิญญาสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ว่าด้วยการคุ้มครอง และการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ที่รัฐบาลไทยได้ลงนามรับรองแล้ว ปฏิญญานี้ เน้นสร้างความเข้มแข็งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของประชาคมอาเซียน ขณะเดียวกันก็ต้องยอมรับว่า แรงงานข้ามชาติจำนวนมากมีส่วนช่วยสร้างเสริมการผลิตให้กับระบบเศรษฐกิจไทยอย่างสำคัญ ทำให้มุมมองที่ “เปลี่ยนไป” ต้องเน้นเรื่องการปกป้องคุ้มครองสิทธิ ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อสร้างระบบที่ควบคุม และคุ้มครองแรงงานได้อย่างเป็นธรรมนั้น คือ เน้นความมั่นคงในกระบวนการจ้างงาน และความยั่งยืนของกระบวนการคุ้มครองแรงงานทั้งระบบด้วย^{๒๘} ทำให้มีการปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติ เริ่มต้นจากการมี “อคติ” ต่อแรงงานข้ามชาติ และไม่ยอมรับว่าแรงงานข้ามชาติเป็นพวกเดียวกับแรงงานไทย แม้ว่าจะมีสถานะเป็นลูกจ้างที่ขายแรงงานเหมือนกัน ก่อนที่จะเปลี่ยนมาสู่ “การยอมรับ” การอยู่ร่วมกันระหว่างแรงงานข้ามชาติกับแรงงานไทย และการมีบทบาท “ปกป้องสิทธิ” ของแรงงานข้ามชาติเช่นเดียวกับแรงงานไทย อคติของแรงงานไทย ที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในระยะแรก นอกจากจะเป็นอคติด้านชาติพันธุ์

^{๒๕} Waldrom, J., *Theories of Rights*, (Oxford : Oxford University, 1994), p.4.

^{๒๖} สุรสม กฤษณะจุฑะ, *สิทธิสุขภาพ สิทธิมนุษยชน*, หน้า ๗๓.

^{๒๗} *เรื่องเดียวกัน*, หน้า ๗๔-๗๕.

^{๒๘} กฤตยา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ, *การจ้างแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๕๑* กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพสำหรับคนต่างด้าว, (กรุงเทพมหานคร : แผนกแรงงานอพยพ องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน, ๒๕๕๒), หน้า ๗-๑๒.

ที่คนไทยรู้สึกว่าการงานเมียนมาร์เคยเป็นศัตรูในอดีต และคนลาว คนเขมรเป็นชาติพันธุ์ที่ต่ำกว่าคนไทยแล้ว ยังมีสาเหตุที่มาจากความขัดแย้งด้าน “ผลประโยชน์” ที่คิดว่าแรงงานข้ามชาติเข้ามา “แย่งงาน” คนไทย และเกรงว่าถ้าหากในโรงงานเต็มไปด้วยแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะทำให้อำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานที่มีต่อนายจ้างลดน้อยลง^{๒๙} ผู้เขียนมองว่าต้องให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ความเป็นมนุษย์และความเสมอภาค จำเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ที่พร้อมกับการทำงานแบบบูรณาการและทำความเข้าใจร่วมกันในประเทศอาเซียนด้วยกัน

ความเป็นธรรมทางสังคม: ข้อผูกพันทางสังคมในการจัดสรรทรัพยากร และคุณภาพชีวิต

ความเป็นธรรมทางสังคม เป็นองค์ประกอบสำคัญของ “สิทธิพลเมือง (Civil Right)” สะท้อนถึงความยุติธรรมสำหรับคนในสังคม กล่าวคือ คนทุกคนในสังคมควรได้รับสิทธิพื้นฐาน (Basic Rights) การคุ้มครอง (Protection) โอกาส (Opportunities) และสิทธิประโยชน์ทางสังคม (Social Benefits) ถือเป็นข้อผูกพันทางสังคมในการจัดสรรทรัพยากร และการจัดคุณภาพชีวิต ดังนี้^{๓๐}

๑. อคติ (Prejudice) เป็นความเชื่อ หรือ “ทัศนคติเชิงลบ” ที่ไม่ชอบต่อบุคคล หรือกลุ่มอันเป็นอคติ และทำให้เกิดแนวคิดที่ไม่ถูกต้องต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

๒. การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) เป็นการกระทำที่ปฏิบัติต่อประชาชนอย่าง “แตกต่างกัน” อันเป็นผลจากความเชื่อที่มีอคติต่อเรื่องนั้น ๆ หากการเลือกปฏิบัติ มีการขยายวงกว้าง และพัฒนาไปสู่ระบบการเลือกปฏิบัติก็จะนำไปสู่การ “กดขี่”

๓. การกดขี่ (Oppression) เป็นการ “บีบบังคับ” และการใช้อำนาจโดยไม่มีเหตุผล ตัวอย่างซึ่งรู้จักกันดีที่เป็นรูปธรรมของการกดขี่ ได้แก่ การเหยียดผิว เป็นความเชื่อที่ว่า ชนชาติ เชื้อชาติ สีผิวที่แตกต่างกัน มีผลให้เกิดความแตกต่าง หรือแม้กระทั่งอคติทางชาติพันธุ์ เป็นความเชื่อที่ว่ากลุ่มชาติพันธุ์หรือวัฒนธรรมของตนเองเหนือกว่าของกลุ่ม หรือวัฒนธรรมอื่น รวมถึงการแบ่งชนชั้นเป็นความเชื่อหรือทัศนคติต่อการเลือกปฏิบัติต่อชนชั้นตามสถานะทางเศรษฐกิจ และสังคมของบุคคลนั้น ๆ ทำให้ไม่ยอมรับค่าสมาคมด้วย ผู้เขียนบ่งชี้ถึงการสร้างความเป็นธรรมทางสังคม ไม่อคติหรืออคติที่เข้มเขมรรวมถึงไม่เลือกปฏิบัติกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ แต่ให้มองว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ก็คือ มนุษย์คนหนึ่งที่ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานเหมือนกับบุคคลทั่วไปโดยไม่ถูกละเว้นการปฏิบัติหรือละเลยถึงคุณภาพชีวิต ทำให้ต้องอยู่อย่างยากลำบาก แต่ควรหันมาสร้างข้อผูกพันทางสังคมในการจัดสรรทรัพยากรและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

^{๒๙} มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน, สหภาพแรงงานกับการปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://aromfoundation.org/2016/สหภาพแรงงานกับการปกป้อง/>, [๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓].

^{๓๐} ระพีพรรณ คำหอม, สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย, หน้า ๙๑-๙๒.

ความมั่นคงของมนุษย์: แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์กับความปลอดภัยจากภาวะคุกคาม

ความมั่นคงของมนุษย์เป็น “ความปลอดภัย” จากภาวะคุกคามที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องยาวนาน เช่น ความหวาดหวั่น ภัยคุกคามทางเพศ และการกดขี่ รวมไปถึงการได้รับการปกป้องคุ้มครองจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นต่อการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน การทำงาน หรือในสังคม^{๑๑} ซึ่งองค์ประกอบของความมั่นคงของมนุษย์ได้แก่

๑. ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic Security) ได้แก่ รายได้ เงินอุดหนุนจากภาครัฐ การจ้างงาน การไม่มีที่อยู่อาศัย และความไม่เสมอภาค

๒. ด้านความมั่นคงทางด้านอาหาร (Food Security) ได้แก่ ระบบการกระจายอาหาร การเข้าถึงแหล่งอาหาร

๓. ด้านความมั่นคงทางด้านสุขภาพ (Health Security) ได้แก่ การตายเนื่องจากโรคต่าง ๆ การตายเนื่องจากการคลอดบุตร ความไม่สะอาดของอาหาร ความไม่เท่าเทียมในบริการสาธารณสุข และน้ำดื่มไม่สะอาด

๔. ด้านความมั่นคงด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Security) ได้แก่ การขาดแคลนน้ำ สภาพน้ำเป็นพิษ และมลภาวะทางอากาศ

๕. ด้านความมั่นคงส่วนบุคคล (Personal Security) ได้แก่ ความไม่มั่นคงจากรัฐ ความไม่มั่นคงจากอาชญากรรม ภัยคุกคามต่อผู้หญิง ภัยคุกคามต่อตนเอง และอุบัติเหตุจากการจราจร

๖. ด้านความมั่นคงของชุมชน (Communities Security) ได้แก่ การใช้แรงงานเด็ก ปัญหาครอบครัว และความขัดแย้งภายในชุมชน

๗. ด้านความมั่นคงทางการเมือง (Political Security) ได้แก่ การกดขี่ทางการเมือง เสรีภาพในการแสดงความเห็น การได้รับข่าวสาร และการให้ความสำคัญต่อการทหารมากกว่าประชาชน

ดังนั้น แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ต้องได้รับความปลอดภัยจากภาวะคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ ผู้เขียนเห็นว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ต้องได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมทุกด้านเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้ท่ามกลางพหุวัฒนธรรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของประเทศปลายทาง

^{๑๑} สำนักงานโครงการพัฒนาสหประชาชาติ (UNDP), ความมั่นคงของมนุษย์ในปัจจุบัน และอนาคต, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานโครงการพัฒนาสหประชาชาติประจำประเทศไทย, ๒๕๕๓), หน้า ๒.

สรุป

จากการศึกษาเรื่อง แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์: บทสังเคราะห์การสร้างคุณค่าในประเทศไทย สามารถสรุปได้ว่า การสร้างคุณค่าและเป็นการทำความเข้าใจ กำหนดทิศทางในระยะยาวที่ขับเคลื่อนด้วยทุนสมอง สติปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ ก่อเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงต่อชุมชน และสังคม โดยจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพภายใต้การสร้างอย่างยั่งยืนไปพร้อม ๆ กัน การเข้ามาของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถ “สร้างคุณค่า” ของตนเองขึ้นมาท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นจากการ “ปรับตัว” ให้เท่าทันประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน “สร้างความรู้” ทั้งในงาน และอาชีพที่เกิดขึ้นจากฝึกอาชีพ หรือ “ลงมือปฏิบัติ” จากเดิมเป็นแรงงานไร้ฝีมือ แต่เมื่ออยู่นานจะทำให้ “เรียนรู้การทำงาน” ทำงานได้จนชำนาญ และเชี่ยวชาญ พร้อมทั้งเกิด “ทักษะ และวิธีคิด” ในการพัฒนาตนเองมากขึ้น และสามารถสร้าง “โอกาส” ในการรับผลประโยชน์ในด้านต่าง ๆ อีกทั้งยังมีความต้องการของมนุษย์ เพราะการคำนึงถึงความต้องการของมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับการให้ “คุณค่าความเป็นมนุษย์” หรือความเท่าเทียมกันทางโอกาสของคนในสังคม โดยให้มีการจัดลำดับความสำคัญในรูปของ “แผนพัฒนา หรือกิจกรรม” ให้เป็นไปตามปัญหา และความต้องการ ต่อมาคือ “สิทธิมนุษยชน” เกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล มีลักษณะเป็นสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน เป็นสิทธิส่วนบุคคล เป็นสิทธิของพลเมืองทางสังคม และทางวัฒนธรรม ทั้งยังมีมนุษยชน เสรีภาพ ความเป็นสากล ความเสมอภาค และความเป็นเหตุผล จากนั้นคือความเป็นธรรมทางสังคมที่ปราศจากอคติ การเลือกปฏิบัติ และการกดขี่จากการเหยียดผิว ทางชาติพันธุ์ การแบ่งชนชั้น และความมั่นคงของมนุษย์ เป็นความปลอดภัยจากภาวะคุกคามด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางด้านอาหาร ความมั่นคงทางด้านสุขภาพ ความมั่นคงด้านสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงส่วนบุคคล ความมั่นคงของชุมชน และความมั่นคงทางการเมือง ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะคือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ควรเข้าไปดูแลเรื่องคุณภาพชีวิตให้กับแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ กรมวัฒนธรรมและกรมศาสนาควรเข้าไปส่งเสริมด้านพื้นที่ทางสังคมและวัฒนธรรมให้กับแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ ส่วนชุมชนและนายจ้างควรส่งเสริมการอยู่ร่วมกันท่ามกลางพหุวัฒนธรรม ในขณะที่ควรการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างรอบด้านและทั่วถึงต่อไป โดยสามารถสรุปได้ดังภาพที่ ๑



ภาพที่ ๑ การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ในประเทศไทย

บรรณานุกรม

กฤตยา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ. การจ้างแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๕๑ กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพสำหรับคนต่างด้าว. กรุงเทพมหานคร : แผนกแรงงานอพยพ องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM), ๒๕๕๒.

กุลพล พลวัน. พัฒนาการสิทธิมนุษยชน. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๓๙. เดโช แชน้ำแก้ว. “แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์: การสร้างพื้นที่ตัวตนใหม่ข้ามถิ่น กรณีศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช”, วารสารศรีปทุมปริทัศน์. ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๑ (๒๕๖๓): ๗๘-๙๑.

ระพีพรรณ คำหอม. สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๗.

วิลาสินี โสภภาพ และจักรพันธ์ ชัดชุมแสง. “งานบุญข้ามถิ่น: การจัดวางตัวตนใหม่และการต่อรองของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ในจังหวัดขอนแก่น”, วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (๒๕๖๒): ๙๕-๑๑๑.

สำนักงานโครงการพัฒนาสหประชาชาติ (UNDP). ความมั่นคงของมนุษย์ในปัจจุบัน และอนาคต. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานโครงการพัฒนาสหประชาชาติประจำประเทศไทย, ๒๕๕๓.

สุรสม กฤษณะจุฑะ. **สิทธิสุขภาพ สิทธิมนุษยชน**. นนทบุรี : สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ, ๒๕๕๐.
 อนรรักษ์ สิงห์ชัย, วิยุทธ์ จำรัสพันธุ์ และสมศักดิ์ ศรีสันติสุข. “พื้นที่ทางสังคมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติ
 เมียนมาร์ในจังหวัดสมุทรสาคร”. **วารสารศรีปทุมปริทัศน์**. ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๒ (๒๕๕๘):
 ๙๐-๙๗.

Courtright, J.A., Fairhurst, G.T., & Rogers, L.E. “Interaction Patterns in Organic and Mechanistic System”. **Academy of Management Journal**. Vol.32 No. 4 (1999): 773-902.

Delios, A. & Singh, K. **Strategy for Success in Asia**. Singapore: Wiley, 2005.

Muhamad, C. & Jaihoweweeraopong, D. “Education, livelihoods and adaptation of Burmese migrant workers in Nakhon si thammarat to support ASEAN Community”. **Narkabhut Journal Review**. Vol.10 (Special) (2018): 236-247.

Porter, M. E., & Kramer, M.R. “Creating shared value”. **Harvard Business Review**. Vol.99 (1/2), (2011): 62-77.

Thangpitakkri, A. & Srikraiphak, R. “A study of folklore knowledge in indigenous ethnic groups that affects process of citizenship consciousness development in community: a case study of Si Sa Ket Province”. **Journal of Community Development and Life Quality**. Vol.7 No.2 (2019): 115-122.

Waldrom, J. **Theories of Rights**. Oxford : Oxford University, 1994.

เว็บไซต์

กรมประชาสัมพันธ์. **ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของอาเซียน (๑)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=๔๐๐๑&filename=aseanknowledge. [๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓].

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : www.thailandlawyercenter.com [๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓].

จิรพร สุเมธีประสิทธิ์. **Value Creation มีความเข้าใจเรื่องการสร้างมูลค่ากิจการเพียงพอหรือยัง**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://chirapon.wordpress.com/๒๐๑๑/๐๖/๐๙/value-creation-มีความเข้าใจเรื่องกา/>. [๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓].

บุรณะศักดิ์ มาดหมาย. **บริหารโซ่แห่งคุณภาพ (value chain)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.tpa.or.th/publisher/pdfFileDownloadS/FQ%20140%20p33-36.pdf> [๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓].

- มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์. สหภาพแรงงานกับการปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://aromfoundation.org/๒๐๑๖/สหภาพแรงงานกับการปกป้อง/>. [๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓].
- วรวิทย์ ไชยทอง. ชาตินิยมรัฐไทยในพื้นที่เมืองเศรษฐกิจชายแดนแม่สอด : ชาตินิยมไทยในฐานะกลไกการสร้างความเป็นอื่น. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://armworawit.wordpress.com/๒๐๑๓/๑๑/๒๙/วาทกรรมชาตินิยมของรัฐ/>. [๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓].
- ศูนย์พัฒนาการค้าและธุรกิจไทย ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วัฒนธรรม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.ditp.go.th/contents_attach/92716/92716.pdf. [๑๑ เมษายน ๒๕๖๕].
- ศูนย์เพิ่มมูลค่าผลผลิต และออกแบบผลิตภัณฑ์ สถาบันพัฒนา SMEs. บริการเพิ่มมูลค่าผลผลิตและออกแบบผลิตภัณฑ์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.ismed.or.th/บริการเพิ่มมูลค่าผลผลิต/>. [๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓].
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). การพัฒนาฝีมือแรงงานข้ามชาติ-ทำไม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://tdri.or.th/tdri-insight/matichon-2014-09-21/>. [๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓].
- Nuttacha (นามแฝง). แนวคิดสัญวิทยา และการสร้างความหมาย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://nuttacha.blogspot.com/๒๐๐๗/๐๙/semiology-and-signification.html> [๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓].
- Blesener, S. et al., Value Creation Background Paper, The International Integrated Reporting Council, [online], Available: <https://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2013/08/Background-Paper-Value-Creation.pdf>. [22 July 2021].