

# หมุดยึดคนกระจาย : เครือข่ายทางสังคมของนายหน้า แรงงานอีสาน<sup>1</sup>

## Connecting the disconnected: Social Network of Isan Labor Brokers

ธนพุกษ์ ชามะรัตน์ / ดุษฎี आयुวัฒน์ / อรนัตดา ชินศรี

Thanapauge Chamaratana<sup>2</sup> / Dusadee Ayuwat<sup>3</sup> / Oranutda Chinnasri<sup>4</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน โดยใช้กรอบแนวคิดของ Wasserman & Faust (1999) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์ ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ตลอดจนการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ นายหน้าแรงงานอีสาน ที่สังกัดบริษัทจัดหางานเอกชนที่ได้รับอนุญาตจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศจากกระทรวงแรงงาน รวม 30 ราย ในพื้นที่ 6 จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย อุตรดิตถ์ นครราชสีมา ชัยภูมิ ขอนแก่น บุรีรัมย์ และหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า เครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานมีลักษณะเป็นเครือข่ายระดับเดียว ที่มีการเชื่อมโยงกันอย่างกว้างขวาง และเป็นเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ การสร้างเครือข่ายทางสังคมเริ่มจากความสัมพันธ์ส่วนตัว และมีลักษณะเฉพาะที่เกิดจากประสบการณ์ร่วมเดียวกัน มีการขยายเครือข่ายทั้งแนวราบและแนวตั้งผ่านการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนโดยมีขอบเขตที่แน่นอน ลักษณะความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานเป็นความสัมพันธ์เชิงซ้อนแม้จะมีจุดมุ่งหมายร่วมเดียวกันอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์เป็นหลัก ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทั้งที่สมดุลและไม่สมดุล และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ขึ้นอยู่กับระดับความสัมพันธ์ส่วนตัวของสมาชิกในเครือข่าย

**คำสำคัญ:** เครือข่ายทางสังคม ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคม นายหน้าแรงงานอีสาน

<sup>1</sup> งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนวัยแรงงาน คณะพยาบาลศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

## Abstract

The objective of this research was to study the social network of Thai-Isan labor brokers using the conceptual frame of Wasserman and Faust (1999). Data was collected through in-depth interviews as well as participatory and non-participatory observations. The key informants were 30 labor brokers in six provinces of Isan: Udon Thani, Nakhon Ratchasima, Chaiyaphum, Khon Kaen, Buriram, and Nong Khai. The results of the study indicated that the social networks of Isan labor brokers were one-mode networks, connected networks, and informal networks. Social networks were built from personal relations and common experience and then extended vertically and horizontally through exchange interactions with stable boundaries. The relationships in networks were multi-relational, benefit exchange, balanced reciprocity and negative reciprocity, and the duration of relationships was based on personal relations.

**Keywords:** Social networks, Relationships in networks, Isan labor brokers

## บทนำ

การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย แม้จะเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยมานานกว่าสามทศวรรษแล้ว แต่ก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่อย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน สะท้อนจากจำนวนแรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศรวมไปถึงจำนวนคนหางานที่ขึ้นทะเบียนขออนุญาตไปทำงานต่างประเทศ ตามระบบของกระทรวงแรงงาน ที่มีสูงเป็นหลักหลายแสนคนในแต่ละปี แต่เมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนของวิธีการเดินทางย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยในช่วงเวลาดังกล่าว พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2542-2552 แรงงานไทยส่วนใหญ่ใช้วิธีการเดินทางผ่านบริการของบริษัทจัดหางานเอกชน สูงถึงร้อยละ 75.34 ขณะที่ใช้วิธีการเดินทางโดยระบบราชการ ผ่านกรมการจัดหางาน เพียงร้อยละ 3.35 เท่านั้น (Thailand Overseas Employment Administration (TOEA), 2010) ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจากข้อจำกัดของระบบราชการในการติดต่อประสานกับแหล่งงานในต่างประเทศ ซึ่งมาจากระเบียบวิธีปฏิบัติระหว่างประเทศ รวมถึงการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในเชิงลึกได้ยาก ทำให้การเจรจาและหาตำแหน่งงานในต่างประเทศ

ไม่เพียงพอที่จะรองรับความต้องการของแรงงานไทย ทำให้รัฐบาลมีความจำเป็นต้องพึ่งพาการทำงานของหน่วยธุรกิจเอกชน โดยอนุญาตให้เป็นผู้ดำเนินการในการจัดหางานให้คนหางานในต่างประเทศ หรือที่เรียกว่า “บริษัทจัดหางาน” (Labor Agencies) โดยมีบุคลากรที่สำคัญ ที่คอยทำหน้าที่ประสานหาคนงาน เตรียมการด้านเอกสาร และกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ บุคคลเหล่านี้รู้จักกันในนาม “นายหน้าแรงงาน” (Labor Brokers)

นายหน้าแรงงาน นับเป็นบุคคลที่เชื่อมโยงระหว่างแรงงานไทยกับแหล่งงานในต่างประเทศ ผ่านการทำงานภายใต้นโยบายของบริษัทจัดหางานต้นสังกัด โดยอาศัยเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ของตนเองเป็นตัวช่วยสำคัญในการดำเนินการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ ปัจจุบันมีบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดหาแรงงาน รวมทั้งสิ้น 159 แห่ง และมีลูกจ้างที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้รับอนุญาตจัดหาแรงงาน หรือนายหน้าแรงงาน รวม 1,275 คน ในจำนวนนี้เป็นคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์เคยย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศเป็นจำนวน 823 คน คิดเป็นร้อยละ 64.55 ของนายหน้าแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั้งหมด (Registration Sector, Thailand Overseas Employment Administration (TOEA), 2010)

อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญของนายหน้าแรงงาน นอกจากจะเป็นการถูกกำกับจากบริษัทจัดหางานต้นสังกัดแล้ว ยังรวมไปถึงการถูกกีดกันการเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญบางอย่างจากระบบการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งจากบริษัทจัดหางานต้นสังกัดเองที่ไม่ต้องการเปิดเผยข้อมูลสำคัญบางอย่างมากนัก และจากเครือข่ายทางสังคมที่เกาะเกี่ยวกันบนฐานแห่งผลประโยชน์ ทำให้นายหน้าแรงงานขาดข้อมูลสำคัญบางส่วนที่จะส่งต่อข้อมูลแก่แรงงานในสายของตน ทำให้บรรดาแรงงานเหล่านั้นพบปัญหาเมื่อเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เช่น การต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในส่วนของค่าล่ำม การต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการพักอาศัยกับนายจ้าง การถูกเรียกเก็บเงินในลักษณะกินเปล่า ตลอดจนปัญหาส่วนตัวอื่นๆ ซึ่งหากนายหน้าแรงงานได้รับทราบถึงข้อมูลในลักษณะดังกล่าว ย่อมช่วยหาทางผ่อนปรน และแก้ไขปัญหาค่าแก่แรงงานในสายของตนได้บ้างไม่มากนักน้อย (Chamaratana, Ayuwat, Knippenberg, and De Jong, 2010)

นอกจากนี้ สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของปัญหาดังกล่าว คือ ประเด็นของการสร้างเครือข่ายทางสังคม (Social Network Construction) ของนายหน้าแรงงาน ที่โดยทั่วไปเรามักมีฐานคิดว่า เกิดจากการรวมตัวแบบหลวมๆ ของบริษัท จัดหางาน นายหน้าแรงงาน แรงงานผู้หางาน ตลอดจนบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนในเชิงเศรษฐกิจ แต่หากพิจารณาอย่างถ่องแท้แล้ว จะพบว่า การเกาะเกี่ยวทางสังคมของเครือข่ายนายหน้าแรงงานดังกล่าว ยังอาจมีเหตุปัจจัยอื่นมากกว่าผลประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ เช่น วัฒนธรรมการพึ่งพาอาศัยของสังคมอีสาน และการเป็นคนบ้านเดียวกัน ซึ่งยังไม่ปรากฏว่า มีการศึกษาใดที่ศึกษาเจาะลึกในองค์ความรู้เรื่องนี้อย่างแท้จริง ทำให้เกิดเป็นช่องว่างขององค์ความรู้ในกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความคิดว่า หากเราสามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมนายหน้าแรงงานเหล่านี้ ย่อมทำให้ทราบถึงข้อมูลพื้นฐานอันจะช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาเครือข่ายทางสังคมที่มีประสิทธิภาพในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศภายใต้กรอบกฎหมายบังเกิดประโยชน์ต่อแรงงานไทยในที่สุด จึงได้ดำเนินการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน โดยเน้นไปที่ลักษณะทั่วไป กระบวนการสร้างเครือข่าย และความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคม

ในการที่จะทำความเข้าใจลักษณะทั่วไปและกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงาน จำเป็นที่ต้องใช้แนวคิดที่เหมาะสมในการพิจารณานั้นคือ แนวคิดเครือข่ายทางสังคม ซึ่งมีฐานคิดว่า ในเครือข่ายสังคมประกอบไปด้วยบุคคลหรือตัวแสดง (Actor) ที่มีความสัมพันธ์กัน ตามบทบาทหรือหน้าที่ที่แต่ละคนหรือคู่ความสัมพันธ์มีอยู่ ซึ่งแต่ละคนนั้นมีได้มีเพียงบทบาทเดียว หากแต่มีหลายบทบาทที่จะต้องสวมในชีวิตประจำวัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเครือข่ายสังคมบางครั้งอาจเป็นไปตามทฤษฎีของการแลกเปลี่ยน เพราะบุคคลไม่เพียงแต่ทำตามบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังในสังคม หรือตามบรรทัดฐานที่ได้รับการถ่ายทอดมาเท่านั้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยังขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างคู่ความสัมพันธ์ (Boissevain, 1974; Ritzer,

1992; Wasserman and Faust, 1999; Kilduff and Tsai, 2003; De Jong, 2008) เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับประเด็นของการวิจัยในครั้งนี้ จึงกล่าวได้ว่า นายหน้าแรงงาน ในฐานะตัวแสดงที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตามบทบาทหรือหน้าที่ที่แต่ละคน ตลอดจนคู่ความสัมพันธ์อื่น โดยความสัมพันธ์นั้นอยู่บนพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างคู่ความสัมพันธ์ ซึ่งอาจมีทั้งในด้านวัตถุ และทางด้านจิตใจ

แนวคิดในเรื่องเครือข่ายทางสังคมนั้น เน้นการดำรงอยู่ของสายใยความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relation Web) ระหว่างบุคคล ที่ขยายครอบคลุมไปทั่วทั้งสังคม จึงต้องอาศัยปัจจัยเรื่องรูปแบบและลักษณะของเครือข่ายสังคม มาอธิบายพฤติกรรมของบุคคลด้วย ในเรื่องนี้ Wasserman and Faust (1999) ได้ อาศัยแนวคิดของ Boissevain (1974) พัฒนามาเป็นกรอบในการศึกษาวิเคราะห์ เครือข่ายสังคม โดยแบ่งเป็น 4 ประเด็น ในประเด็นแรก คือ บทบาทของสมาชิก ภายในเครือข่ายทางสังคม (Role of Social Network Member) เป็นปัจจัยที่ทำให้ เกิดรูปแบบความสัมพันธ์อันหลากหลาย (Multiplicity) ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วย ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) (Ritzer, 1992; Wasserman and Faust, 1999) เนื่องจากในเครือข่ายทางสังคมนั้น จะประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกันตามบทบาทหรือหน้าที่ บุคคลแต่ละคนนั้นมิได้มีเพียงบทบาทเดียว หากแต่มีหลายบทบาทที่จะต้องแสดงในแต่ละวัน ดังนั้น บุคคลสองคนอาจมีความสัมพันธ์กันได้ ทั้งในบทบาทเดียว หรือหลายบทบาทประกอบกัน เรียกได้ว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงเดี่ยว (Uniplex or Single-Relation) และความสัมพันธ์เชิงซ้อน (Multiplex or Multi-Relation) ตามลำดับ ซึ่งบทบาทแต่ละบทบาทจะมีปทัสถาน และความคาดหวัง เป็นตัวชี้แนะทางพฤติกรรมที่จะปฏิบัติต่อกันและกัน ประเด็นที่สอง คือ พื้นฐานความสัมพันธ์ภายในเครือข่าย ซึ่งมักอิงกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) (Ritzer, 1992; Wasserman and Faust, 1999) โดยเชื่อว่า ความสัมพันธ์ทางสังคมนั้นระหว่างบุคคลในเครือข่ายทางสังคมมักตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์ เนื่องจากบุคคลไม่เพียงแต่ทำตามบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังในสังคม หรือตามปทัสถานที่ได้รับการถ่ายทอดมาเท่านั้น แต่ความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคลยังขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างคู่ความสัมพันธ์ ทั้งในด้านวัตถุประสงค์และทางด้านจิตใจ ประเด็นที่สาม คือ ทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ (Directional Flow) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เท่าเทียมกันและไม่เท่าเทียมกัน เนื่องจากความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคล ที่วางอยู่บนพื้นฐานการแลกเปลี่ยนนั้นสามารถก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในลักษณะร่วมมือกัน (Cooperative) หรือแข่งขันกัน (Competitive) ซึ่งอาจก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนที่สมดุล (Balance Reciprocity) และไม่สมดุลกัน (Negative Reciprocity) ในที่นี้หมายถึงการได้รับผลประโยชน์จากกันและกัน ทั้งในลักษณะที่เท่าเทียมกันและไม่เท่าเทียมกัน โดยฝ่ายหนึ่งอาจได้รับมากกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง และในประเด็นสุดท้าย คือ ความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ ถือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ โดยเฉพาะความผูกพันและความมีอิทธิพลต่อกันและกันในด้านพฤติกรรม กล่าวคือ ยิ่งบุคคลมีความสัมพันธ์กับอีกบุคคลหนึ่งบ่อยครั้งและมีระยะเวลาของการรู้จักกันนานเพียงใด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคน จะมีอิทธิพลกำหนดพฤติกรรมของกันและกันมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากมีความผูกพันมาก แต่ความถี่ของความสัมพันธ์อย่างเดียวนั้น ก็ไม่ได้หมายความว่า จะเพียงพอที่จะทำนายอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือพฤติกรรมของบุคคลได้ จำเป็นต้องมีปัจจัยด้านระยะเวลาและบทบาทของความสัมพันธ์ด้วย จากแนวคิดทั้งสี่ประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำมาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน ซึ่งจะกล่าวถึงต่อไป

ในส่วนของระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีหน่วยการวิเคราะห์เป็นปัจเจกบุคคล คือ นายหน้าแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สังกัดบริษัทจัดหางานเอกชนที่ได้รับอนุญาตจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศจากกระทรวงแรงงาน จาก 6 จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย อุดรธานี นครราชสีมา ชัยภูมิ ขอนแก่น บุรีรัมย์ และหนองคาย

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ร่วมกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม

(Participatory and Non-Participatory Observation) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เป็นนายหน้าแรงงานอีสาน จำนวน 30 ราย ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบบอกต่อ (Snowball Sampling) โดยมีเกณฑ์การเลือก คือ เป็นลูกจ้างบริษัท จัดหางานผู้ได้รับอนุญาตจัดส่งแรงงานทำงานต่างประเทศจากกระทรวงแรงงาน มีภูมิลำเนาเป็นนครอีสาน และมีประสบการณ์เคยย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ

ในการเริ่มต้นเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้แนะนำตัวต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์และผลที่จะได้จากการศึกษาวิจัย พร้อมให้คำรับรองว่าจะมีการเก็บข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายอย่างเป็นความลับ และนำข้อมูลไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้อย่างแน่นอน จากนั้นจึงเริ่มทำการสัมภาษณ์ และเมื่อเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สอบถามรายชื่อเพื่อนนายหน้าแรงงานคนอื่นที่ผู้ให้สัมภาษณ์รู้จัก จากนั้นตรวจสอบรายชื่อในทะเบียนนายหน้าแรงงาน หากมีรายชื่อในทะเบียนดังกล่าว ผู้วิจัยจึงจะขอให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผ่านการสัมภาษณ์แล้วแนะนำเพื่อนนายหน้าที่ตนเองรู้จักผ่านการสื่อสารด้วยโทรศัพท์ เพื่อทำการนัดหมายสัมภาษณ์เป็นรายต่อไป

ในส่วนของการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม ผู้วิจัยดำเนินการระหว่างที่ร่วมเดินทางไปกับคณะของบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น ในการนำคนหางานไปทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานคนหางานในต่างประเทศ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 5 นครราชสีมา ตรวจสอบสภาพคนหางาน ณ โรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น ทำหนังสือเดินทาง (Passport) ณ สำนักงานหนังสือเดินทางชั่วคราวขอนแก่น อบรมความรู้คนหางานก่อนการเดินทาง และจัดทำเอกสารการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ณ กรมการจัดหางาน กรุงเทพมหานคร ตลอดจนการนำคนหางานไปส่งขึ้นเครื่องบินเพื่อเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ นอกจากนี้ยังใช้การสังเกตบริบทแวดล้อมภายในสถานที่ทำการ บ้านพักอาศัย และสถานที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับนายหน้าแรงงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สำหรับการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการไตรภาคีแบบต่างแหล่งข้อมูล (Data Source Triangulation)

ด้วยการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลในหลายแหล่งข้อมูล ตามพื้นที่จังหวัดทั้งหก พร้อมทั้งสอบถามข้อมูลจากเพื่อนนายหน้าแรงงานที่ถูกบอกต่ออย่างน้อย 2 คน ก่อน-หลัง รวมถึงตรวจสอบจากบันทึกภาคสนามที่มีการจดบันทึกและทบทวนทุกวันที่มีการไปสัมภาษณ์เก็บข้อมูล เพื่อนำมาสู่การสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย ตลอดจนการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง จนแน่ใจว่าข้อมูลมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ (Neuman, 2004)

การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล เริ่มด้วยการตรวจสอบข้อมูลที่ได้อุปนัย เพื่อที่จะได้ทราบว่า มีประเด็นใดที่ยังตกหล่นและต้องมีการเพิ่มเติมบ้าง เมื่อทำการตรวจสอบข้อมูลแล้ว จึงทำการจำแนกและจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นที่ศึกษา จัดระบบข้อมูลด้วยการถอดเทปบันทึกเสียงคำต่อคำ และข้อมูลจากบันทึกสนาม แล้วพิมพ์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Microsoft Word ก่อนนำข้อมูลเข้าโปรแกรม Atlas/ti เพื่อให้หมายเลขบรรทัด จัดหมวดหมู่ข้อมูล และวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหาข้อสรุปต่อไป สำหรับการเขียนภาพจำลองเครือข่ายทางสังคมเพื่อประกอบการนำเสนอผลการวิจัย ใช้โปรแกรม Netdraw 2.097 ร่วมกับโปรแกรม Pajek

### ข้อมูลทั่วไปของนายหน้าแรงงานผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

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 ทุกคนล้วนแล้วแต่เคยมีประสบการณ์ย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ โดยเฉลี่ยคนละ 2-3 ครั้ง โดยได้หวั่น คือ ถิ่นปลายทางที่นายหน้าแรงงานอีสานกลุ่มนี้ย้ายถิ่นไปทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ สิงคโปร์ ภูเก็ต และอิสราเอล ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอาชีพก่อนย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ คือ ทำนาและงานในภาคเกษตรกรรม รองลงมา คือ รับจ้างทั่วไป พนักงานบริษัทเอกชน อาชีพส่วนตัว และรับราชการ ตามลำดับ ด้านการศึกษา นายหน้าแรงงานอีสานส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย รองลงมา คือ ปริญญาตรี



และประกาศนียบัตรวิชาชีพ อย่างไรก็ตามระดับการศึกษาดังกล่าวเป็นวุฒิการศึกษา  
 ที่มาเรียนเพิ่มเติมภายหลังกลับจากการทำงานในต่างประเทศทั้งสิ้น แสดงให้เห็น  
 ถึงการสะสมทุนของแรงงานในอีกรูปแบบหนึ่ง ดังจะเห็นได้จากการที่มากกว่า  
 ครึ่งหนึ่งของนายหน้าที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ขณะนี้กำลัง  
 ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี รวมถึงมีนายหน้าแรงงานอีกสองราย ที่กำลังศึกษา  
 ในระดับมหาวิทยาลัยทีเดียว ในส่วนของวิธีการเดินทางย้ายถิ่นของนายหน้า  
 แรงงานอีสานกลุ่มนี้ ส่วนใหญ่เดินทางผ่านบริษัทจัดหางานและนายหน้าแรงงาน  
 รองลงมา คือ ผ่านเครือข่ายทางสังคม เช่น ญาติพี่น้อง นอกจากนี้ยังมีนายหน้า  
 แรงงานสองรายที่มีประสบการณ์การหลบหนีเข้าเมือง และหลบพักอาศัย

### ลักษณะทั่วไปของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน

เมื่อพิจารณาถึงแนวคิดเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ที่เป็น  
 ชุดของความเกี่ยวพัน (Knot) และผูกพัน (Ties) ระหว่างกันของปัจเจกบุคคล  
 ซึ่งประกอบกันขึ้นเป็นกลุ่มในรูปแบบต่างๆ บนพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจ  
 ในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน โดยการเกี่ยวพันกันของคนในสังคมจะสะท้อน  
 ภาพระดับความเข้มข้นของเครือข่าย กล่าวคือ ในกรณีบุคคลที่มีคนรู้จักมากหรือ  
 มีความสัมพันธ์กับคนจำนวนมากแสดงว่า บุคคลนั้นมีเครือข่ายของความเกี่ยวพัน  
 ที่หนาแน่น (Density Knot) ซึ่งกันข้ามกับบุคคลที่รู้จักกับคนอื่นน้อย แสดงว่า  
 บุคคลนั้นมีเครือข่ายของความเกี่ยวพันที่หลวม (Loosely Knot) (Wasserman and  
 Faust, 1999; De Jong, 2008) และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับนายหน้าแรงงาน  
 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้ง 30 คน ทำให้ทราบถึงการเกี่ยวพันกันในรูปแบบความสัมพันธ์  
 ต่างๆ ของนายหน้าแรงงานผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่ประกอบกันเป็นเครือข่ายทางสังคม  
 และสามารถเขียนแบบจำลองความสัมพันธ์ของเครือข่ายทางสังคม โดยพิจารณา  
 จากความเกี่ยวพันซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ซึ่งกันและกันภายใน  
 เครือข่ายทางสังคม ดังภาพ



ระดับคู่ความสัมพันธ์ (Level of Pair of Actor) หรือระหว่างตัวแสดงด้วยกันเอง พิจารณาคู่ต่อคู่ (Wasserman and Faust, 1999) ทั้งในเครือข่ายใหญ่ และเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่ และมีลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ เป็นเครือข่ายที่มีการเชื่อมโยงกัน (Connected Network) อย่างทั่วถึงครอบคลุมทั้งเครือข่ายทางสังคมใหญ่ (Wasserman and Faust, 1999) โดยมีนายหน้าแรงงานที่เป็นจุดเชื่อมโยง (Link) ระหว่างเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่ง

อย่างไรก็ตามนายหน้าแรงงานที่เป็นจุดเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายย่อยที่กล่าวถึงดังกล่าว กลับไม่ใช่จุดตัด (Cut Point) ของเครือข่ายทางสังคม ที่หากไม่มีจุดเชื่อมโยงนี้แล้วจะทำให้เครือข่ายย่อยระหว่างพื้นที่ถูกตัดขาด (Disconnected) ออกจากกัน (Wasserman and Faust, 1999) เช่น ในกรณีของเครือข่ายย่อยในจังหวัดขอนแก่นที่เชื่อมโยงไปยังเครือข่ายย่อยในจังหวัดอื่น นอกจากจะมีสาเป็นจุดเชื่อมโยงแล้ว ยังมีนายหน้าแรงงานคนอื่นในขอนแก่นอย่างชาติ ที่สามารถเป็นจุดเชื่อมต่อไปยังเครือข่ายย่อยในจังหวัดนครราชสีมา และชัยภูมิ รวมถึงเหมียว ที่สามารถเป็นจุดเชื่อมต่อไปยังเครือข่ายย่อยในจังหวัดหนองคาย นั้นแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงที่หลากหลายครอบคลุมของสมาชิกในเครือข่าย ที่สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายโดยไม่ต้องพึ่งพานายหน้าแรงงานคนใดคนหนึ่งเป็นการเฉพาะ ซึ่งสะท้อนความเข้มแข็งที่ถูกถักทอขึ้นของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงรูปแบบของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน พบว่า เป็นเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ (Informal Network) กล่าวคือ เกิดจากการรวมตัวกันในระดับปัจเจกบุคคลของนายหน้าแรงงานในฐานความรู้จักกัน ไม่ได้เกิดจากการจัดตั้งขององค์กร หรือสถาบันแต่อย่างใด การเกาะเกี่ยวภายในเครือข่ายเป็นไปอย่างหลวมๆ (Loose Linking) โดยมักปรากฏในรูปแบบของความรู้จักกัน ญาติพี่น้อง เพื่อนที่เคยทำงานด้วยกัน หรือมีกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน

## การสร้างเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน

โดยทั่วไป กระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานสามารถแบ่งได้เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

## 1. การมีความสัมพันธ์ส่วนตัวและประสบการณ์ร่วม

ในการเริ่มต้นกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน โดยทั่วไปมักเริ่มจากการทำกิจกรรมทางสังคมในวงเล็กๆ มาก่อน โดยเฉพาะกิจกรรมทางสังคมในระดับปัจเจก อันได้แก่ งานบวชลูกหลาน ญาติพี่น้อง งานทำบุญบ้าน งานศพ และงานสังคมอื่นๆ ก่อนจะพัฒนามาสู่การสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรในการทำงานในภายหลัง เพราะโดยพื้นฐานแล้วนายหน้าแรงงานเหล่านี้อาจเป็นคนที่รู้จักกันในฐานะญาติพี่น้อง คนที่มาจากหมู่บ้านเดียวกัน เพื่อนที่เคยทำงานในต่างประเทศมาด้วยกัน หรือคนที่พบกันจากกิจกรรมอื่น ทำให้เขาเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันในระดับหนึ่ง จนเกิดการรวมกลุ่มของเครือข่ายทางสังคมถูกชักชวนขึ้นเป็นเครือข่ายแบบหลวม (Loosely Network) เพื่อรองรับการทำงานในฐานะนายหน้าแรงงานในระดับเครือข่ายท้องถิ่น (Local Network) ของตนเสียก่อน สำหรับเหตุผลของการสร้างเครือข่ายทางสังคมนั้น นายหน้าแรงงานส่วนใหญ่ ระบุว่า เป็นไปเพื่อการรักษาความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นหลัก เพราะในการทำงานประเภทนี้จำเป็นต้องประสานงานกับบุคคลจากหลายหน่วยงาน รวมถึงการเข้าถึงตัวแรงงาน/คนหางานในพื้นที่ นายหน้าแรงงานจึงต้องพยายามทำความรู้จัก รักษาความสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายทางสังคมเพื่อใช้ในการทำงาน โดยแลกเปลี่ยนผลประโยชน์เบื้องต้น ในรูปของข้อมูลต่างๆ เช่น ตำแหน่งงาน แหล่งแรงงานฝีมือ หรือผลตอบแทนอย่างอื่นประเด็นที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งที่ผู้วิจัยพบเกี่ยวกับจุดเริ่มต้นของการสร้างเครือข่ายทางสังคมของนายหน้า ซึ่งมีเหตุผลเชิงลึกมากเกินกว่าการเป็นเพียงคนรู้จักกัน คือ การมีประสบการณ์ร่วมเดียวกัน ในฐานะแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งนับเป็นลักษณะร่วม (Common Characteristic) ที่สำคัญที่สุด และเปรียบเสมือนกุญแจไขบานประตูแห่งมิตรภาพและการสร้างเครือข่ายทางสังคมร่วมกัน

ในระยะเริ่มต้นของกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานนี้ จะเริ่มจากการสร้างเครือข่ายย่อยที่มีสมาชิกของเครือข่าย ประมาณ 3-4 คน โดยมีบุคคลที่ทำหน้าที่ “คนกลาง” (Broker) ซึ่งเป็นศูนย์กลาง (Center) ของเครือข่ายคอยเชื่อมประสานสมาชิกผ่านทางทั้งกิจกรรมทางสังคม และกิจกรรม

การทำงาน โดยกิจกรรมทั้งสองจะดำเนินควบคู่กันไป และไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนหรือเป็นทางการ

## 2. การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน

ในระยะต่อมาภายในเครือข่ายทางสังคม จะเริ่มมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Exchange Interaction) ระหว่างนายหน้าแรงงานในวงย่อยระดับพื้นที่จังหวัด โดยมักเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรในกระบวนการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศในระดับที่ลึกมากขึ้น เช่น ข้อมูลตำแหน่งงานและจำนวนของคนงานตามใบสั่งที่แน่นอน ข้อมูลแหล่งแรงงานฝีมือที่น่าเชื่อถือและสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก ข้อมูลบุคคลในสถานที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่น่าเชื่อถือ และสามารถช่วยเหลือในการนำคนงานเข้าทดสอบฝีมือได้อย่างสะดวก การประสานความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนแรงงาน/คนหางาน และการให้ความช่วยเหลือประสานงานในการหาแรงงานจากพื้นที่ต่างๆ ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญของบรรดานายหน้าแรงงานอีสานในการแสวงหาผลประโยชน์ในเชิงธุรกิจ

ในระยะนี้ บทบาทของบุคคลที่ทำหน้าที่ “คนกลาง” (Broker) ของเครือข่ายย่อย ที่คอยเชื่อมประสานสมาชิกผ่านทางทั้งกิจกรรมทางสังคม และกิจกรรมการทำงาน จะเริ่มมีความเข้มข้นมากขึ้นในส่วนของกิจกรรมการทำงาน นายหน้าแรงงานคนกลางบางรายเริ่มมีการบริหารจัดการอย่างง่าย ๆ ด้วยการทำบัญชีเพื่อนายหน้าแรงงาน และสายแรงงาน ที่ตนเองมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้ตนเองสามารถมองเห็นภาพรวมของเครือข่ายย่อยของตนเองได้ อย่างไรก็ตามนายหน้าแรงงานคนกลางจะยังคงวางตัวเป็นเพียงผู้เชื่อมประสานสมาชิกผ่านทางทั้งกิจกรรมทางสังคม และกิจกรรมการทำงาน โดยกิจกรรมทั้งสองยังคงดำเนินควบคู่กันไปเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตโดยทั่วไปเช่นเดิม

## 3. การประสานผลประโยชน์

โดยทั่วไปแล้ว นายหน้าแรงงานอีสานที่จับกลุ่มเป็นเครือข่ายย่อยในระดับพื้นที่ เมื่อมีกิจกรรมทางสังคมและกิจกรรมการทำงานร่วมกันมาระยะหนึ่ง จะเริ่มมีการประสานผลประโยชน์ โดยการตกลงแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การแบ่งรายได้หรือค่านายหน้า (Commission) ตามสัดส่วนหรือร้อยละ ต่อจำนวนคนงานที่มีการตกลงกันเอาไว้เป็นจำนวนตัวเลขที่แน่นอน

หรือการแลกโควตาคนงาน ซึ่งจะทำกันเป็นการส่วนตัว โดยไม่ผ่านบริษัทต้นสังกัด แต่จะทำกันด้วยความไว้นื้อเชื่อใจกันระหว่างนายหน้าแรงงานในเครือข่าย เป็นต้น ซึ่งการประสานผลประโยชน์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า มีทั้งภาพของความเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ขึ้นอยู่กับระดับความผูกพันของนายหน้าแรงงานแต่ละคน โดยนายหน้าแรงงานที่มีระดับความผูกพันกันสูง การประสานผลประโยชน์ก็ไม่จำเป็นต้องทำข้อตกลง หรือระบุตัวเลขผลประโยชน์ที่แน่นอน แต่อาจเป็นการตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ เช่น การให้ผลตอบแทนในเชิงการสังสรรค์ในหมู่ผู้ชาย เช่น “เลี้ยงชู้ใหญ่” คือ การพาไปรับประทานอาหารมื้อใหญ่และมีเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในร้านที่หรูหราขึ้นชื่อของจังหวัด “หนึ่งเมา” คือ การพาไปเที่ยวและดื่มสุรารายวันเต็มที่ และ “หนึ่งอาบ” คือ การพาไปเที่ยวและใช้บริการอาบอบนวด เป็นต้น ในขณะที่ภาพการประสานผลประโยชน์ในหมู่นายหน้าแรงงานสตรี จะเป็นไปในรูปแบบของการตอบแทนด้วยเครื่องแต่งกายหรือเครื่องประดับต่างๆ เช่น ผ้าไหม สร้อยเงิน กำไลทับทิม เป็นต้น

นอกจากนี้ ในกรณีที่มีการเดินทางเข้าไปในพื้นที่ของนายหน้าแรงงานในเครือข่ายที่ตนรู้จัก มักจะมีการนัดพบกันเพื่อร่วมดื่มกิน จากนั้นจึงจะเริ่มสนทนาเพื่อขอให้ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างถิ่น บางครั้งอาจจำเป็นที่ต้องเจรจาเพื่อ “แบ่งโควตา” คนงาน ทั้งนี้ เนื่องจากการแข่งขันทางธุรกิจระหว่างบริษัทต้นสังกัดของนายหน้าแต่ละคน ซึ่งไม่สามารถที่จะยอมให้อีกฝ่ายได้ลูกค้าไปได้ แต่การเจรจามักจบลงที่การแบ่งปันผลประโยชน์ที่ลงตัว และไม่มีปัญหาระหว่างนายหน้าแรงงานที่เป็นสมาชิกของเครือข่ายแต่อย่างใด เพราะต่างก็อยากรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มากกว่าจะมา “แตกหัก” กันเอง เพราะคิดว่า ยังคงต้องพึ่งพาอาศัยกันไปอีกนาน

ในขณะนี้ บทบาทของบุคคลที่ทำหน้าที่ “คนกลาง” ของเครือข่ายย่อยที่คอยเชื่อมประสานสมาชิกผ่านทางทั้งกิจกรรมทางสังคม และกิจกรรมการทำงาน จะเริ่มมีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น กิจกรรมที่สำคัญที่พบในเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่บางส่วน คือ การนัดสังสรรค์กันระหว่างเพื่อนสมาชิกของเครือข่าย เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของเครือข่าย และยังใช้เป็นโอกาสในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงาน โดยมีนายหน้าแรงงานคนกลางเป็น

ตัวตั้งตัวตีในการดำเนินการชักชวน นัดหมาย และดำเนินการกิจกรรม บางส่วนมีการนัดไปทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน เช่น การไปร่วมงานแต่งงานลูกชายของนายหน้าแรงงานในจังหวัดอื่น การไปร่วมทำบุญกับนายหน้าจากต่างพื้นที่ โดยนายหน้าคนกลางมักเป็นผู้จัดการเรื่องการเดินทาง เช่น ขับรถไปกันเอง หรือการลงขันจ้างเหมารถตู้แล้วเดินทางไปด้วยกัน จากกิจกรรมดังกล่าว ทำให้ภาพของความเป็นศูนย์กลาง หรือการเป็นนายหน้าแห่งนายหน้า (Broker of Brokers) ของนายหน้าแรงงานคนกลางมีความเด่นชัดมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามนายหน้าแรงงานคนกลางจะยังคงวางตัวเป็นเสมือนเพื่อนสมาชิกทั่วไป โดยไม่ได้แสดงอย่างเด่นชัดว่า ตนเองเป็นศูนย์กลางของเครือข่าย แต่จะใช้การยอมรับจากเพื่อนสมาชิกของเครือข่ายเป็นตัวตัดสินมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับวิถีปฏิบัติของชาวอีสานทั่วไป ที่ไม่ชอบคนที่แสดงตัวว่า เหนือผู้อื่น แต่จะนิยมผู้ที่ “ทำมากกว่าพูด” ทำให้นายหน้าแรงงานคนกลางได้รับความเคารพนับถือ และยกย่องเป็นตัวแทนของเครือข่าย จากบรรดาเพื่อนสมาชิก นอกจากนี้ยังพบว่า นายหน้าคนกลางสามารถจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นกับสมาชิกของเครือข่ายได้ เช่น “การเคลียร์” ปัญหาของนายหน้าแรงงานในเครือข่ายของตนเองที่ไป “เดินทับเส้นทาง” ของนายหน้าแรงงานในถิ่นอื่น ซึ่งเป็นการสะท้อนรูปแบบความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ในเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าในระดับท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

#### 4. การขยายตัวของเครือข่ายทางสังคม

ในระยะสุดท้ายของกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน จะเป็นการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคม โดยยกระดับจากเครือข่ายระดับท้องถิ่น ออกสู่พื้นที่จังหวัดอื่นจนกลายเป็นเครือข่ายระดับภูมิภาค เพื่อให้การทำงานในฐานะนายหน้าแรงงานเป็นไปอย่างสะดวก และประสบความสำเร็จในการหาคนงานจากต่างพื้นที่ได้มากยิ่งขึ้น การขยายเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานดังกล่าว พบว่า มี 2 ลักษณะ คือ การขยายตัวในแนวนอน (Horizontal Extend) และการขยายตัวในแนวตั้ง (Vertical Extend) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

โดยทั่วไป การขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมในแนวนอน (Horizontal Extend) มักดำเนินการผ่านความสัมพันธ์ส่วนตัวของนายหน้าแรงงานเป็นหลัก

โดยใช้การแนะนำผ่านคนกลาง ภายในเครือข่าย ยกตัวอย่างเช่น กรณีของ*สิทธิ* นายหน้าแรงงานในจังหวัดบุรีรัมย์ ที่รู้จักกับ*เกียรติ* นายหน้าแรงงานในจังหวัดอุดรธานี ผ่านทางการแนะนำของ*วัน* นายหน้าแรงงานในจังหวัดอุดรธานีอีกคนหนึ่ง ที่ตนรู้จัก หรือในกรณีของ*นิ* นายหน้าแรงงานในจังหวัดชัยภูมิ ที่รู้จักกับ*เสริม* นายหน้าแรงงานในจังหวัดนครราชสีมา ผ่านทางการแนะนำของ*สา* นายหน้าแรงงานในจังหวัดขอนแก่นที่ตนรู้จัก ซึ่งทั้งสองตัวอย่างดังกล่าว จัดเป็นการสร้างเครือข่ายทางสังคมข้ามพื้นที่จังหวัดผ่านคนกลาง (Broker) แบบเครือข่ายสองพื้นที่และสามพื้นที่ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ยังมีลักษณะการขยายตัวในแนวราบผ่านเครือข่ายนายหน้าแรงงานที่เป็นเครือข่ายติดกัน นั่นคือ นอกจากจะเป็นสมาชิกของเครือข่ายย่อยในระดับท้องถิ่นแล้ว นายหน้าแรงงานบางรายยังมีเครือข่ายญาติพี่น้อง (Relation Network) หรือเครือข่ายเพื่อนสนิท (Friend Network) กับนายหน้าแรงงานในพื้นที่อื่นอีกด้วย ทำให้การเชื่อมโยงกันระหว่างเครือข่ายย่อยเป็นไปอย่างง่ายดาย และมีพลังหรือระดับของความสัมพันธ์มากกว่าการขยายตัวผ่านคนกลาง เนื่องจากระดับของความผูกพัน (Ties) มีมากกว่านั่นเอง (Wasserman and Faust, 1999; De Jong, 2008)

ในส่วนของการขยายตัวในแนวดิ่ง โดยปกติจะปรากฏในกรณีของนายหน้าแรงงานที่มีการเลื่อนชั้นมาจากสายแรงงาน (Sub-Labor-Brokers) ขึ้นมาให้ทำหน้าที่นายหน้าแรงงาน ยกตัวอย่างเช่น กรณีของ*สา* นายหน้าแรงงานในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นผู้ชักชวนให้*เสริม* นายหน้าแรงงานในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีศักดิ์เป็นหลานชาย ให้มาทำงานเป็นสายแรงงานให้ตนเอง ก่อนจะเลื่อนมาเป็นนายหน้าแรงงานในสังกัดบริษัทเดียวกัน อาจเรียกได้ว่า การขยายตัวในลักษณะนี้ คือ การขยายตัวของเครือข่ายผ่านระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ที่พบเห็นได้ในสังคมไทยนั่นเอง

สำหรับผลของการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคม จากเครือข่ายย่อยในระดับท้องถิ่น ไปเป็นเครือข่ายระดับภูมิภาค (Regional Network) นายหน้าแรงงานหลายราย ชี้ว่า การมีเครือข่ายทางสังคมข้ามพื้นที่จังหวัดนอกจากจะช่วยให้การทำงานสะดวกและประสพผลสำเร็จมากขึ้นแล้ว ยังเป็นการเปิดพื้นที่ทางสังคม



และเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกบางอย่าง ที่เกี่ยวกับระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศจากนายหน้าแรงงานคนอื่น

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานจะมีการขยายตัวโดยยกระดับจากเครือข่ายระดับท้องถิ่น ออกสู่พื้นที่จังหวัดอื่นจนกลายเป็นเครือข่ายระดับภูมิภาค ที่ครอบคลุมในหลายพื้นที่ก็ตาม แต่ความเข้มแข็งของเครือข่ายที่ยึดโยงกับระดับความผูกพัน (Ties) ระหว่างกันของนายหน้าแรงงานนั้น ยังไม่อาจกล่าวได้ว่า มีความผูกพันสูงมาก เพราะเป็นการยึดโยงผ่านรูปแบบของ “คนรู้จักกัน” เท่านั้น ดังนั้น ภาพของเครือข่ายใหญ่จึงเป็นเพียงเครือข่ายแบบหลวม (Loosely Network) ซึ่งแตกต่างจากเครือข่ายย่อยในระดับพื้นที่จังหวัดเดียวกัน ที่มีระดับความผูกพันกันสูงมากกว่า

## ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมตามกรอบแนวคิดของ Wasserman & Faust (1999) พบว่า มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

### 1. บทบาทของสมาชิกภายในเครือข่ายทางสังคม (Role of Social Network Member)

เมื่อพิจารณาบทบาท ของสมาชิกภายในเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานทั้งในเครือข่ายย่อยระดับท้องถิ่น และเครือข่ายในระดับภูมิภาค แล้วพบว่า มีลักษณะเป็นบทบาทแบบพหุสัมพันธ์ (Multiple Relation Roles) ที่มีฐานมาจากรูปแบบของการเกาะเกี่ยวกันภายในเครือข่าย อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับบทบาทที่ทำในกิจกรรมทางสังคม และกิจกรรมการทำงาน โดยความเข้มข้นของบทบาทจะปรากฏชัดเจนในเครือข่ายย่อยระดับพื้นที่ โดยมีนายหน้าแรงงานคนกลาง ซึ่งเป็นจุดศูนย์กลาง ของแต่ละเครือข่ายย่อย แสดงบทบาทในการให้คำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือสมาชิกนายหน้าแรงงานคนอื่น ๆ ทั้งเรื่องส่วนตัว และการทำงาน แต่นายหน้าแรงงานคนกลางจะวางตัวเป็นเสมือนเพื่อนสมาชิกทั่วไป ไม่ได้ทำให้โดดเด่นเกินสมาชิกคนอื่น ซึ่งสอดคล้องกับวิถีปฏิบัติของชาวอีสานทั่วไป ที่ไม่ชอบคนที่แสดงตัวว่าเหนือผู้อื่น แต่จะนิยมผู้ที่ “ทำมากกว่าพูด” ทำให้นายหน้าแรงงาน

คนกลางได้รับความเคารพนับถือ และยกย่องเป็นตัวแทนของเครือข่าย จากบรรดาเพื่อนสมาชิก รวมถึงยังสามารถจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นกับสมาชิกของเครือข่าย เช่น “การเคลียร์” ปัญหาของนายหน้าแรงงานในเครือข่ายของตนเองที่ไป “เดินทับเส้นทาง” ของนายหน้าแรงงานในถิ่นอื่น นอกจากนี้ นายหน้าแรงงานคนกลางยังเปิดโอกาสให้สมาชิกของเครือข่ายแสดงบทบาทได้อย่างเต็มที่ในการดำเนินกิจกรรมทางสังคม และกิจกรรมการทำงาน เช่น การให้นายหน้าแรงงานคนอื่นเป็นตัวตั้งตัวตีในการจัดกิจกรรมทางสังคมของกลุ่มบ้าง หรือการให้บทบาทในการช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกของเครือข่ายที่มาจากจังหวัดอื่นในการเสาะหาคนงานในพื้นที่ อันจะทำให้ นายหน้าแรงงานคนนั้นได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในที่สุด การวางบทบาทของนายหน้าคนกลางเช่นนี้ ทำให้บรรยากาศของเครือข่ายมีความเป็นมิตรภาพ (Friendship) และเกิดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในที่สุด

อย่างไรก็ตาม จากบทบาทของนายหน้าแรงงานในเครือข่ายทางสังคม ที่มีลักษณะเป็นบทบาทแบบพหุสัมพันธ์ หรือความสัมพันธ์เชิงซ้อน อันมีฐานมาจากรูปแบบของการเกาะเกี่ยวกันภายในเครือข่าย เช่น การเป็นญาติพี่น้อง การเป็นเพื่อนจากการไปทำงานต่างประเทศ การเป็นคนบ้านเดียวกัน หรือการเป็นเพื่อนนายหน้าสังกัดบริษัทจัดหางานเดียวกัน ทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนและประสานผลประโยชน์ระหว่างกัน แต่ในบางครั้งอาจต้องสวมบทบาทของคู่แข่งชั้นทางธุรกิจจัดหางาน เป็นเหตุให้นายหน้าแรงงานต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของตนไปตามสถานการณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในฐานะคนรู้จักกัน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ลักษณะเช่นนี้ คือ การใช้เครือข่ายส่วนบุคคล (Personal Network) เป็นสะพานเชื่อมไปสู่เครือข่ายการทำงาน (Working Network) ที่มีผลประโยชน์รอคอยอยู่นั่นเอง

## 2. ฐานความสัมพันธ์อิงกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory)

จากบทบาทของนายหน้าแรงงานที่กล่าวถึงในหัวข้อที่ผ่านมา โดยเฉพาะบทบาทในการทำงานที่ต้องจัดหาคนงาน และส่งไปทำงานในต่างประเทศ โดยอาศัย

การมีเครือข่ายส่วนบุคคล นำไปสู่เครือข่ายการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศนั้น แม้ว่านายหน้าแรงงานส่วนใหญ่ล้วนแต่กล่าวเป็นเสียงเดียวกันว่า การรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายนี้ เป็นไปเพื่อการรักษาความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นเหตุผลลำดับแรก แต่เมื่อพิจารณาให้ลึกลงไป จะพบว่า การรวมตัวเป็นเครือข่ายของนายหน้าแรงงานเหล่านี้ มักเป็นไปตามเหตุผลในเชิงผลประโยชน์มากกว่า เพราะในการทำงานประเภทนี้ จำเป็นต้องประสานงานกับบุคคลจากหลายหน่วยงาน รวมถึงการเข้าถึงตัวแรงงาน/คนหางานในพื้นที่ นายหน้าแรงงานจึงต้องพยายามทำความเข้าใจ รักษาความสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายทางสังคมเอาไว้เพื่อใช้ในการทำงาน โดยจำเป็นต้องมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทั้งที่อยู่ในรูปของข้อมูล เช่น ข้อมูลตำแหน่งงาน ข้อมูลแหล่งแรงงาน ฝีมือ อยู่ในรูปของกิจกรรม เช่น การประสานความร่วมมือ และการแลกเปลี่ยนแรงงาน/คนหางาน และที่อยู่ในรูปของผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน กิจกรรมสังสรรค์ หรือสิ่งของ

จากลักษณะการกระทำเชิงแลกเปลี่ยนของนายหน้าแรงงานดังกล่าว พบว่า มีความสอดคล้องกับฐานคติของทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ที่กล่าวว่า การกระทำระหว่างกันของบุคคลกระทำโดยอาศัยการโต้ตอบ ซึ่งพิจารณาจากรางวัล กับการลงโทษ หรือความพอใจ กับความไม่พอใจ ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนการกระทำระหว่างกัน ตลอดจนการพิจารณาจากการที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุด (ถ้าไร) เมื่อได้ลงมือกระทำไปแล้ว (การลงทุน) และคิดว่า การกระทำหรือการตอบแทนจากผู้อื่น ทำให้ผู้กระทำมีความพอใจเป็นอย่างมาก (Ritzer, 1992; Sanyawiwat, 2007) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การที่นายหน้าแรงงานรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายเพื่อการรักษาความสัมพันธ์ส่วนตัว และมีการให้ประโยชน์ต่อเพื่อนนายหน้านั้น ด้วยมุ่งหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากเพื่อนนายหน้า เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการทำงานเช่นกัน

### 3. ทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ (Directional Flow)

เมื่อพิจารณาในบริบทของนายหน้าแรงงานอีสานที่มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนและประสานผลประโยชน์ระหว่างกัน เราจะพบว่า มีรูปแบบทั้งการได้รับผลประโยชน์

ในลักษณะที่เท่าเทียมและไม่เท่าเทียมกัน ยกตัวอย่างเช่น นายหน้าแรงงาน อาจตอบแทนเพื่อนายหน้าด้วยการแลกเปลี่ยนโควตาคนงานตามจำนวนที่เท่ากัน ซึ่งนับเป็นการแลกเปลี่ยนที่สมดุล (Balanced Reciprocity) ในทางตรงกันข้าม นายหน้าแรงงานผู้หนึ่งอาจตอบแทนเพื่อนายหน้าที่ช่วยหาคนงานด้วยการแบ่งค่า นายหน้า ตามจำนวนรายหัว แต่เมื่อตนได้ช่วยเหลือเพื่อนายหน้าที่เป็นคู่ แลกเปลี่ยนนั้น ด้วยการช่วยหาคนงาน กลับได้รับการตอบแทนด้วยการพาไป รับประทานอาหารและเครื่องดื่มหนึ่งมื้อ ซึ่งเมื่อเทียบมูลค่าของผลตอบแทนทั้งสอง ย่อมไม่เท่าเทียมกันอย่างแน่นอน และนำมาซึ่งการแลกเปลี่ยนที่ไม่สมดุลกัน (Negative Reciprocity) แต่หากวัดคุณค่าของสิ่งตอบแทนที่คู่แลกเปลี่ยนต่าง ยอมรับซึ่งกันและกันนั้น ทำให้เห็นว่า “มูลค่า” ในการแลกเปลี่ยนไม่ได้มีความสำคัญ ไปกว่า “คุณค่า” ของการแลกเปลี่ยนแต่อย่างใด

นอกจากนี้ ระบบของคุณค่าในการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่ไม่เท่าเทียม ยังหมายรวมถึง “ความพึงพอใจ” ในการแลกเปลี่ยน ที่นายหน้าแรงงานผู้ให้ยอม ให้เกิดทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ที่ไปทางคู่แลกเปลี่ยนด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับระดับความผูกพันส่วนตัวของคุณคู่แลกเปลี่ยน รวมถึงเงื่อนไขในความสัมพันธ์ เชิงอำนาจ ของคู่ความสัมพันธ์ด้วย ยกตัวอย่างเช่น นายหน้าแรงงานคนกลาง ซึ่งมีภาพของการเป็นนายหน้าแห่งนายหน้า ในเครือข่ายทางสังคมเด่นชัดมาก แม้เขาจะวางตัวเป็นเสมือนเพื่อนสมาชิกทั่วไป แต่เขาก็ได้รับการยอมรับนับถือจาก เพื่อนสมาชิกของเครือข่าย ดังนั้น หากเขาต้องการความช่วยเหลือจากสมาชิก คนใด เขามักจะได้รับการช่วยเหลือโดยไม่จำเป็นต้องตกลงว่าจะให้ผลตอบแทน ใดๆ กับคู่แลกเปลี่ยน แต่คู่แลกเปลี่ยนจะให้ความช่วยเหลือก่อนเสมอ และมักเป็น เหตุผลส่วนตัวหรือความพึงพอใจส่วนตัวเป็นหลัก

#### 4. ความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ (Frequency and Duration of Relationship)

ความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ ถือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่คุณภาพของ ความสัมพันธ์ในลักษณะการเกิดความสัมพันธ์เชิงซ้อน และในทำนองเดียวกัน ความถี่ของความสัมพันธ์ ก็เป็นผลเนื่องมาจากความสัมพันธ์เชิงซ้อน ความผูกพัน

และความมีอิทธิพลต่อกันและกันในด้านพฤติกรรมนั้น จึงขึ้นอยู่กับความถี่และความบ่อยครั้งของการพบปะสัมพันธ์กัน ขึ้นอยู่ที่ช่วงระยะเวลาของความสัมพันธ์ด้วย ยิ่งบุคคลมีความสัมพันธ์กับอีกบุคคลหนึ่งบ่อยครั้งและมีระยะเวลาของการรู้จักกันนานเพียงใด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคน จะมีอิทธิพลกำหนดพฤติกรรมของกันและกันมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากว่า มีความผูกพันมาก แต่ความถี่ของความสัมพันธ์อย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอที่จะทำนายอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือพฤติกรรมของบุคคลได้ (Wasserman and Faust, 1999) เช่นเดียวกับกรณีของนายหน้าแรงงานอีสาน ที่แม้ว่า จะมีการทำงานร่วมกับเพื่อนนายหน้าแรงงานสังกัดบริษัทเดียวกัน แต่ก็ได้ไม่ได้หมายความว่า เพื่อนนายหน้าแรงงานคนนี้จะมีความผูกพันหรือมีอิทธิพลในการกำหนดพฤติกรรมของเขามากเท่าใดนัก ในทางตรงกันข้ามเขากลับมีความสนิทสนม และผูกพันกับเพื่อนนายหน้าที่เคยไปทำงานและใช้ชีวิตในต่างประเทศมาด้วยกัน แม้ว่าจะไม่ได้เจอกันนานหลายปีแล้วก็ตาม ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ระยะเวลาของการมีความสัมพันธ์กันของนายหน้าแรงงาน มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและพฤติกรรมของเขามากกว่าความถี่ของการพบปะกัน อย่างไรก็ตาม ในนายหน้าแรงงานบางรายแม้จะมีระยะเวลาของความสัมพัธ์กับนายหน้าแรงงานคนอื่นมาอย่างยาวนาน โดยเฉพาะนายหน้าแรงงานที่มาจากชุมชน/หมู่บ้านเดียวกัน แต่กลับมีความผูกพันกันไม่สูงนัก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะการที่เขาได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ และการได้เจอผู้คนในสถานการณ์ต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ทำให้บทบาทของคุณภาพสัมพันธ์ในลักษณะนี้ไม่เป็นไปตามหลักการของทฤษฎีข้างต้น

ในส่วนของการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของเครือข่ายทางสังคม โดยทั่วไปใช้วิธีการผ่านรูปแบบของการสื่อสาร โดยใช้การโทรศัพท์เพื่อติดต่อกันเป็นหลัก ส่วนใหญ่นายหน้าแรงงานมักเริ่มต้นด้วยการสอบถามสารทุกข์สุกดิบก่อนจะเข้าสู่การสนทนาที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางธุรกิจ และทรัพยากรในกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ แต่ก็มีความครั้งถี่การติดต่อสื่อสารเป็นไปเพื่อการรักษาความสัมพันธ์ส่วนตัว เช่น เมื่อได้ทราบข่าวว่าคนในครอบครัวของเพื่อนนายหน้าแรงงานเจ็บป่วย ก็จะมีการโทรศัพท์สอบถามแสดงความเป็นห่วง และให้กำลังใจ

## สรุปและข้อเสนอแนะ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดในข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะทั่วไปของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานสามารถจำแนกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ เป็นเครือข่ายระดับเดียว เป็นเครือข่ายที่มีการเชื่อมโยงกัน และเป็นเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ โดยกระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานเริ่มจากการทำกิจกรรมทางสังคมในวงเล็กๆ ในฐานะคนรู้จักกัน และผู้มีประสบการณ์ร่วมในฐานะแรงงานย้ายถิ่น พัฒนามาสู่การรวมกลุ่มในรูปแบบเครือข่ายทางสังคมแบบหลวม และมีลักษณะเป็นเครือข่ายท้องถิ่น จากนั้นจะเริ่มมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน และในระยะสุดท้ายจะเป็นการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมโดยยกระดับจากเครือข่ายระดับท้องถิ่น ออกสู่พื้นที่จังหวัดอื่นจนกลายเป็นเครือข่ายระดับภูมิภาค ในส่วนของความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน พบว่า มีลักษณะเป็นความสัมพันธ์เชิงซ้อน แม้จะมีจุดมุ่งหมายร่วมเดียวกัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์เป็นหลัก แม้ว่าจะมีภาพของความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ฉาบผิวภายนอกเอาไว้ก็ตาม ทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ของนายหน้าแรงงานอีสาน จะมีทั้งรูปแบบของการได้รับและให้ประโยชน์ระหว่างนายหน้าแรงงานที่เป็นคู่ความสัมพันธ์ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทั้งที่สมดุลและไม่สมดุล โดยการแลกเปลี่ยนทั้งสองแบบดังกล่าวมักมีเหตุผลส่วนตัวหรือความพึงพอใจส่วนตัวเป็นหลัก ทั้งนี้ เป็นไปเพื่อรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในเครือข่ายเอาไว้ และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ระหว่างนายหน้าแรงงานในเครือข่ายทางสังคมขึ้นอยู่กับระดับความสัมพันธ์ส่วนตัวของนายหน้าแรงงานในเครือข่ายเป็นหลัก

จากผลการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า เครือข่ายทางสังคมที่เกิดจากการรวมตัวอย่างหลวมๆ ของนายหน้าแรงงานอีสาน ทำให้ยากแก่การจัดการและควบคุมให้เป็นไปตามกฎหมาย ประกอบกับความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายที่มีทั้งลักษณะร่วมมือและแข่งขันกันอาจส่งผลเสียต่อตัวแรงงานหรือคนหางาน กล่าวคือ อาจเกิดการร่วมมือกันระหว่างนายหน้าลอบหลวงหรือแอบอ้างเอาผลประโยชน์จากแรงงานหรือในกรณีที่น่าายหน้าต้องแข่งขันกันหาแรงงาน อาจก่อให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรงและตามมาด้วยการทะเลาะวิวาท และคุกคามแรงงาน ซึ่งล้วนแล้วแต่สร้าง

ความเสียหายให้แก่ตัวแรงงานเองทั้งสิ้น นอกจากนี้ในประเด็นของขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสานที่มีทั้งในแนวราบและแนวตั้ง ย่อมทำให้ขนาดของเครือข่ายทางสังคมมีขนาดใหญ่โตมากขึ้น จนยากที่สมาชิกของเครือข่ายจะช่วยกันควบคุมดูแลได้อย่างทั่วถึง ตลอดจนสายและนายหน้าแรงงานหน้าใหม่ที่เกิดจากการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคม บางส่วนยังขาดความรู้และทักษะการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม จนอาจทำให้เกิดผลเสียต่อตัวแรงงานผู้ใช้บริการได้ หากไม่ได้รับการพัฒนาและให้ความรู้ในการทำงานอย่างถูกต้อง

จากประเด็นข้อมูลสำคัญดังกล่าว จึงทำให้เกิดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อกระทรวงแรงงาน ในการกำกับดูแลการทำหน้าที่ของนายหน้าแรงงานให้เป็นไปตามกรอบของกฎหมาย ด้วยการอาศัยกลไกความร่วมมือจากเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศที่นายหน้าต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน โดยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและดำเนินงานตามกรอบของกฎหมายกำหนด ด้วยการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร และให้ความรู้ด้านการดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศอย่างถูกต้อง ตลอดจนส่งเสริมเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานในระดับท้องถิ่นให้ทำงานในฐานะตัวแทนของคนในท้องถิ่นที่เป็นจุดยึดโยงแรงงานอีสานที่กระจัดกระจายอยู่ในวังวนแห่งการทำมาหาเลี้ยงชีพในรูปแบบต่างๆ ให้มาพบกับเส้นทางแห่งความหวัง นั่นคือ การไปทำงานต่างประเทศ สมดังการเป็น “หมุดยึดคนกระจ่าย” ในฐานะนายหน้าแรงงานอีสานคนบ้านเดียว

## เอกสารอ้างอิง

- Registration Sector, Thailand Overseas Employment Administration (TOEA). (2010). *Tan Khomul Rang-ngan*. (In Thai) [Labor Database]. Retrieved October 2, 2010, from <http://mol.intranet.go.th>.
- Thailand Overseas Employment Administration (TOEA). (2010). *Satiti Rang-ngan Thai Pai Tangpratet*. (In Thai) [Statistics of Thai Overseas Labor]. Retrieved June 22, 2010, from <http://www.overseas.doe.go.th>.

- Sanyawiwat, Sanya (2007). **Tidsadee Sangkom Wittaya Neuha lae Naewtang Karn Chai Prayot Burngton.** (In Thai) [Sociological Theory: Introduction to Contents and Implementations]. 12<sup>th</sup> ed. Bangkok: Publisher of Chulalongkorn University.
- Boissevain, Jeremy. (1974). **Friends of Friends : Network, Manipulators and Coalitions.** Oxford : Basil Blackwell.
- De Jong, Edwin. (2008). **Living with the Death: The Economics of Culture in the Torajan Highlands, Indonesia.** Nijmegen : CIDIN.
- De Nooy, Wouter.; Batagelj, Vladimir and Mrvar, Andrej. (2005). **Exploratory Social Network Analysis with Pajek.** Cambridge : Cambridge University Press.
- Kilduff, Martin and Tsai, Wenpin. (2003). **Social Networks and Organizations.** London : SAGE Publication.
- Labor Rights Promotion Network. (2007). **From Facilitation to Trafficking Brokers and Agents in Samut Sakhon, Thailand.** Bangkok : the United Nations Inter-Agency Project on Human Trafficking in the Greater Mekong Sub-region Thailand.
- Neuman, W. Lawrence. (2004). **Basic of Social Research: Qualitative and Quantitative Approaches.** Boston : Pearson Education, Inc.
- Ritzer, George. (1992). **Sociological Theory.** 3<sup>rd</sup> ed. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Sakaew, Sompong and Tangprapakoon, Patima. (2009). **Brokers and Labor Migration from Myanmar: a Case Study from Samut Sakorn.** Bangkok : Asian Research Center for Migration, Chulalongkorn University.
- Tamas, Kristof and Joakim, Palme. (2006). **Globalization Migration Regimes : New Challenges to Transnational Cooperation.** Stockholm : Athenaem Press.



Chamaratana; Thanapauge.; Ayuwat, Dusadee.; Knippenberg, Luuk.; and De Jong, Edwin. (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) November 2010: 359-372.

Wasserman, Stanley and Faust, Katherine. (1999). **Social Network Analysis: Methods and Applications**. 4<sup>th</sup> ed. New York : Cambridge University Press.