

12-1-2560

บทบาทของ "คนกลาง" ภายในเครือข่ายทางสังคม ของแรงงานนักเรียนไทยใน ออสเตรเลีย

ชนพฤกษ์ ชามะรัตน์

ชิวพันธ์ พรหมพิทักษ์

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/jdm>



Part of the [Demography, Population, and Ecology Commons](#)

This Article is brought to you for free and open access by the Chulalongkorn Journal Online (CUJO) at Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Journal of Demography by an authorized editor of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

บทบาทของ “คนกลาง” ภายในเครือข่ายทางสังคม ของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย

ธนพฤษ์ ชามะรัตน์¹

บัวพันธ์ พรหมพิงค์²

บทนำ

การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย แม้จะเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยมานานกว่าสามทศวรรษแล้ว แต่ยังคงเกิดขึ้นอยู่อย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน (Chamaratana, Ayuwat, and Chinnasri, 2017) สะท้อนจากจำนวนแรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ เช่น สาธารณรัฐเกาหลี อิสราเอล ไต้หวัน และสิงคโปร์ รวมไปถึงจำนวนคนหางานที่ขึ้นทะเบียนขออนุญาตไปทำงานต่างประเทศ ตามระบบของกระทรวงแรงงาน ที่มีจำนวนสูงเป็นหลักหลายแสนคนในแต่ละปี (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2560) โดยมีแบบแผนการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยที่ถูกต้องตามกฎหมาย 5 รูปแบบ ได้แก่ บริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง กรรมการจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง คนหางานติดต่อไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างของตนไปทำงาน และนายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างของตนไปฝึกงาน (Chamaratana et.al, 2010)

อย่างไรก็ตาม ในกระบวนการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของไทย ในปัจจุบัน ได้เกิดนวัตกรรมกรย้ายถิ่นแบบแฝงในรูปแบบต่างๆ เช่น การสมรสกับชาวต่างชาติเพื่ออาศัยสิทธิการย้ายถิ่นตามคู่สมรส การไปทำงานในลักษณะทำงานและท่องเที่ยว (Work and Travel) (Ayuwat and Chamaratana, 2015) รวมไปถึงการพัฒนารูปแบบดั้งเดิมของการย้ายถิ่นของแรงงานไทยอย่างการทำงานนอกเวลา (Part-time) ของนักศึกษาไทยที่ไปเล่าเรียนในต่างประเทศ (ธนพฤษ์ ชามะรัตน์,

¹ สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อีเมลล์: thanacha@kku.ac.th

² สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยและเผยแพร่ผลการวิจัยจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และกลุ่มวิจัยความอยู่ดีมีสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Research Group on Wellbeing and Sustainable Development: WeSD) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2559) ในประเด็นสุดท้ายนี้ กลับกลายมาเป็นช่องว่างให้เกิดธุรกิจนำพาแรงงานที่เป็นชนชั้นกลางมีการศึกษา รวมถึงแรงงานใหม่ที่มีแรงปรารถนา (Desire) ที่จะไปค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ ในต่างประเทศ เข้าไปทำงานใช้แรงงานในประเทศที่มีความเจริญ และเป็นแหล่งศึกษาเล่าเรียนระดับสูง ผ่านการเป็นนักศึกษาในสถาบันการศึกษา และใช้สิทธิทำงานนอกเวลา ก่อนจะกลืนกลายไปเป็นแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาในที่สุด (ธนพฤษ์ ชามะรัตน์, 2559)

ในกรณีดังกล่าว เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในกรณีของนักเรียนไทยในเครือรัฐออสเตรเลีย (Commonwealth of Australia) ที่ต่อไปในบทความนี้จะขอเรียกว่าประเทศออสเตรเลีย จนเป็นที่มาของคำว่า “แรงงานไทย-ออสเตรเลีย” (Thai-Aus Labourers) หมายถึงแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย ที่ใช้ช่องทางการเข้าสู่ประเทศออสเตรเลียผ่านกระบวนการจัดหาสถานที่เรียน แล้วใช้สิทธิทำงานนอกเวลาของนักเรียนทำงานในระดับล่าง เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานบริการส่วนหลัง (เด็กล้างจานและทำความสะอาดครัว) และมีหลายรายที่เลือกที่จะเลิกเรียนแล้วหันมาทำงานเต็มตัวเพื่อเก็บเงินและส่งกลับมาชำระหนี้ค่าบริการ (ค่าหัว) แก่บริษัทจัดหาที่เรียนหรือนายหน้าที่น่าพาไป (ธนพฤษ์ ชามะรัตน์, 2559) แน่นนอนว่ากรณีเช่นนี้ ถือเป็นการทำงานที่เสี่ยงต่อการกระทำผิดกฎหมาย อีกทั้งยังขาดสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานที่ถูกต้อง (ศูนย์อบรมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ, 2558) และอาจนำไปถึงปัญหาที่จะเกิดแก่ตัวแรงงานนักเรียนไทยเอง อีกทั้งขอขยายการคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศของกระทรวงแรงงาน ก็มีได้ครอบคลุมมาถึงกรณีเช่นนี้ (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2560) เนื่องจากสถานะในการเดินทางไปต่างประเทศของบุคคลเหล่านี้หาใช่ “แรงงานย้ายถิ่น” แต่เป็น “นักเรียน” นั่นเอง

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาปรากฏการณ์ข้างต้น กลับพบว่ากลุ่มแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลียหรือ “แรงงานไทย-ออสเตรเลีย” มียุทธศาสตร์สำคัญในการเอาตัวรอดจากปัญหาที่ประสบในต่างแดน คือ การใช้ประโยชน์จากเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ระหว่างกลุ่มเพื่อนที่ถักทอ ร้อยเรียงกันผ่านช่องทางออนไลน์และพื้นที่เสมือนจริง (Cyber Space) ที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จึงเป็นที่มาของคำถามการวิจัยที่ว่า “ทำไมแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลียจึงดำรงชีพในต่างประเทศโดยอาศัยเครือข่ายทางสังคมได้ และรูปแบบของเครือข่ายกับศูนย์กลาง (Centrality) เป็นอย่างไร”

เพื่อตอบคำถามการวิจัย ผู้เขียนจึงมุ่งศึกษาบทบาทของ “คนกลาง” ภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย อาศัยแนวคิดของ Boissevain (1974) พัฒนามาเป็นกรอบในการวิเคราะห์เครือข่ายสังคม โดยแบ่งเป็น 4 ประเด็น ดังนี้ (Wasserman and Faust, 1999; ธนพฤษ์ ชามะรัตน์, 2559)

ประเด็นแรก เป็นการพิจารณาบทบาทของสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม (Role of Social Network Member) อันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดรูปแบบความสัมพันธ์อันหลากหลาย (Multiplicity) สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีบทบาท (Role Theory) เนื่องจากในเครือข่ายทางสังคม จะประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตามบทบาทหรือหน้าที่ บุคคลแต่ละคนมิได้มีเพียงบทบาทเดียว หากแต่มีหลายบทบาทที่จะต้องแสดงในแต่ละวัน ดังนั้น บุคคลสองคนอาจมีความสัมพันธ์กันได้ ทั้งในบทบาทเดียว หรือหลายบทบาทประกอบกัน เรียกว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงเดี่ยว (Uniplex or Single-Relation) และความสัมพันธ์เชิงซ้อน (Multiplex or Multi-Relation) ตามลำดับ โดยบทบาทแต่ละบทบาทจะมีปทัสถาน และความคาดหวัง เป็นตัวชี้แนะแนวทางพฤติกรรมที่จะปฏิบัติต่อกัน

ประเด็นที่สอง เป็นการพิจารณาพื้นฐานความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมที่ตามปกติเป็นไปตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยน โดยเชื่อว่าความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลในเครือข่ายทางสังคมมักตั้งบนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์ (Benefit Exchange or Transactional Contact) (Ritzer, 1992; De Jong, 2008) เนื่องจากบุคคลไม่เพียงแต่ทำตามบทบาทหน้าที่ตามปทัสถาน ที่ได้รับการถ่ายทอดมาเท่านั้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยังขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการรับรู้และตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างคู่ความสัมพันธ์ ทั้งในด้านวัตถุ เช่น เงินทอง สิ่งของ และทางด้านจิตใจ เช่น ความช่วยเหลือที่ก่อให้เกิดบุญคุณที่ต้องมีการตอบแทนกันในภายภาคหน้า ความชื่นชมและนับถือส่วนตัว โดยที่ตัวบุคคลเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองในการที่จะเลือก หรือมีพฤติกรรมอย่างไร หรือแลกเปลี่ยนอะไรกับอีกบุคคลหนึ่ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมหรือความพอใจส่วนตัว (Giulietti, Schluter, and Wahba (2011)

ประเด็นที่สาม เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ (Directional Flow) อันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เท่าเทียมกันและไม่เท่าเทียมกัน เนื่องจากความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคล ที่วางอยู่บนพื้นฐานการแลกเปลี่ยน สามารถก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทั้งแบบร่วมมือกัน (Cooperative) และแบบแข่งขันกัน (Competitive) นำมาซึ่งการแลกเปลี่ยนที่สมดุล (Balance Reciprocity) และไม่สมดุลกัน (Negative Reciprocity) ในที่นี้หมายถึงการได้รับผลประโยชน์จากกันและกัน ทั้งในลักษณะที่เท่าเทียมกันและไม่เท่าเทียมกัน โดยฝ่ายหนึ่งอาจได้รับมากกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง (Kilduff and Tsai, 2003)

ในประเด็นสุดท้าย เป็นการพิจารณาเรื่องของความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ (Frequency and Duration of Relationship) ที่ถือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ โดยเฉพาะความผูกพันและความมีอิทธิพลต่อกันและกันในด้านพฤติกรรม กล่าวคือ ยิ่งบุคคลมีความสัมพันธ์กับอีกบุคคลหนึ่งบ่อยครั้งและมีระยะเวลาของการรู้จักกันนานเพียงใด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคน จะมีอิทธิพลกำหนดพฤติกรรมของกันและกันมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากว่ามี

ความผูกพันมาก แต่ความถี่ของความสัมพันธ์อย่างเดียว ก็ไม่ได้หมายความว่าแค่เพียงพอที่จะทำนายอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ จำเป็นต้องมีปัจจัยด้านระยะเวลาและบทบาทของความสัมพันธ์ด้วย (Giddens, Duneier, and Appelbaum, 2005)

ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) มีหน่วยวิเคราะห์แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับปัจเจกบุคคล (Individual) เพื่อใช้ในการพิจารณาความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคม และบทบาทของเครือข่ายทางสังคมที่มีต่อการดำรงชีพในฐานะปัจเจกบุคคล และระดับกลุ่ม (Collective) ที่เป็นเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทย เพื่อพิจารณาบทบาทของ “คนกลาง” (Brokers) ในเครือข่ายดังกล่าว

ในส่วนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 18 ราย ทำการคัดเลือกด้วยวิธีบอกต่อ (Snowball Technique) มีเกณฑ์ (Criteria) การคัดเลือก 3 ประการ คือ (1) เป็นแรงงานที่เข้าประเทศออสเตรเลียผ่านวีซ่านักเรียนเท่านั้น (2) เป็นแรงงานนักเรียนไทยที่เรียนหนังสือและทำงานในประเทศออสเตรเลียมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน และ (3) เป็นแรงงานนักเรียนไทยที่ยังไม่ได้สิทธิการเป็นพลเมืองออสเตรเลีย สำหรับเหตุผลการเลือกใช้วิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยวิธีบอกต่อนี้ เนื่องจากมีความเหมาะสมกับการศึกษาเครือข่ายทางสังคม เพราะช่วยให้มองเห็นภาพการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคม โดยตรง ทั้งยังช่วยให้สามารถตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับระหว่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละคนได้ด้วย นอกจากนี้ การเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการใช้วิธีการนี้ ยังนับว่ามีความเหมาะสมต่อการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม (Social Network Analysis: SNA) อีกด้วย (Wasserman and Faust, 1999; De Jong, 2008; Ayuwat and Chamaratana, 2013)

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์รายบุคคลกับแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย (แรงงานไทย-ออสเตรเลีย) มีแนวทางการสัมภาษณ์ (Interview Guideline) เป็นเครื่องมือ สำหรับวิธีการรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้เขียนดำเนินการด้วยตนเอง ทั้งนี้ ก่อนการเก็บข้อมูลได้ประสานงานไปยังกลุ่มเป้าหมาย ผ่านการสื่อสารออนไลน์ เช่น การสนทนาผ่านโปรแกรม Facebook Messenger การโทรศัพท์ผ่านโปรแกรม Line หรือโปรแกรม We Chat หรือโปรแกรม Skype การประสานข้อมูลผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ Facebook เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล ทำการนัดหมายสัมภาษณ์ผ่านทางช่องทางดังกล่าว ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมีนาคม 2558 – พฤษภาคม 2559 รวมระยะเวลา 15 เดือน นอกจากนี้ผู้เขียนมีโอกาสได้เดินทางไปยังประเทศออสเตรเลีย เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายทางสังคม ระหว่างวันที่ 24 – 26 กรกฎาคม 2558 อีกด้วย

สำหรับการตรวจสอบความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ของข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้เขียนใช้วิธีการไตรภาคี แบบต่างแหล่งข้อมูล (Data Source Triangulation) กระทำโดยการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลในหลายแหล่งข้อมูลกระจายกันไปตามพื้นที่ทำงานในนครชิดนีย์ และประเภทของงานที่แรงงานไทย-ออสปฏิบัติอยู่ มีการตรวจสอบความถูกต้องหลายครั้งในแต่ละวันของการเก็บข้อมูล มีการสอบถามข้อมูลด้วยการถามคำถามเดิมในเวลาที่แตกต่างกัน การปรับคำถามใหม่ในระหว่างการสัมภาษณ์ และการสมมติเหตุการณ์ที่ยังไม่เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงทรรศนะของตนเองมากที่สุด การตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับระหว่างแรงงานไทย-ออสผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีการบอกต่อกัน รวมทั้งตรวจสอบจากบันทึกภาคสนามแบบวันต่อวัน เพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนของข้อมูล การสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา จนแน่ใจว่าข้อมูลที่ได้มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ (Creswell and Clark, 2007; สมศักดิ์ศรีสันติสุข, 2550)

ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ได้เริ่มด้วยการตรวจสอบข้อมูลที่ได้ทุกวัน เพื่อที่จะได้ทราบว่า มีประเด็นใดที่ยังตกหล่นและต้องมีการเพิ่มเติมบ้าง และเมื่อทำการตรวจสอบข้อมูลแล้ว จึงทำการจัดระบบของข้อมูลด้วยการจำแนก และจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นที่ศึกษา หลังจากนั้นจึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลในแต่ละประเด็นและหาข้อสรุป โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก มาจัดระเบียบทางกายภาพของข้อมูล ได้แก่ การถอดเทปบันทึกเสียงและบรรณานุกรมข้อมูลจากบันทึกภาคสนาม (Field Note) แล้วจัดพิมพ์ข้อมูลลงเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม Microsoft Word จากนั้นจึงโอนข้อมูล (Assigning) เข้าสู่โปรแกรม ATLAS.ti ที่เป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Computer-Assisted Qualitative Data Analysis) ที่ทำงานได้ดีในระบบปฏิบัติการ Windows และสามารถรองรับข้อมูลภาษาไทยผ่านโปรแกรมประมวลผลคำ (Word Processing) โดยทำการให้หมายเลขบรรทัดข้อมูล คัดเลือกข้อความสำคัญ (Quotations) ลงรหัสข้อมูล (Coding) และจัดหมวดหมู่และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ (Networking) (Shope, 2008) นำไปสู่การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อแยกแยะ ติความเปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์และแบบแผนในปรากฏการณ์ เพื่อสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (สมศักดิ์ศรีสันติสุข, 2550) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภูมิหลัง ลักษณะการทำงาน ตลอดจนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายทางสังคม โดยเฉพาะบทบาทของคนกลางในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส

นอกจากนี้ ในส่วนของการวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ภายในเครือข่าย ได้ใช้การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม (Social Network Analysis) โดยใช้โปรแกรม UCInet ที่เป็นโปรแกรมที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคมขนาดใหญ่ สามารถสร้างแบบจำลองเครือข่ายเสมือนจริงผ่านรหัสของโปรแกรมได้โดยตรง อีกทั้งยังสามารถถ่ายโอนข้อมูลเพื่อเขียนภาพ

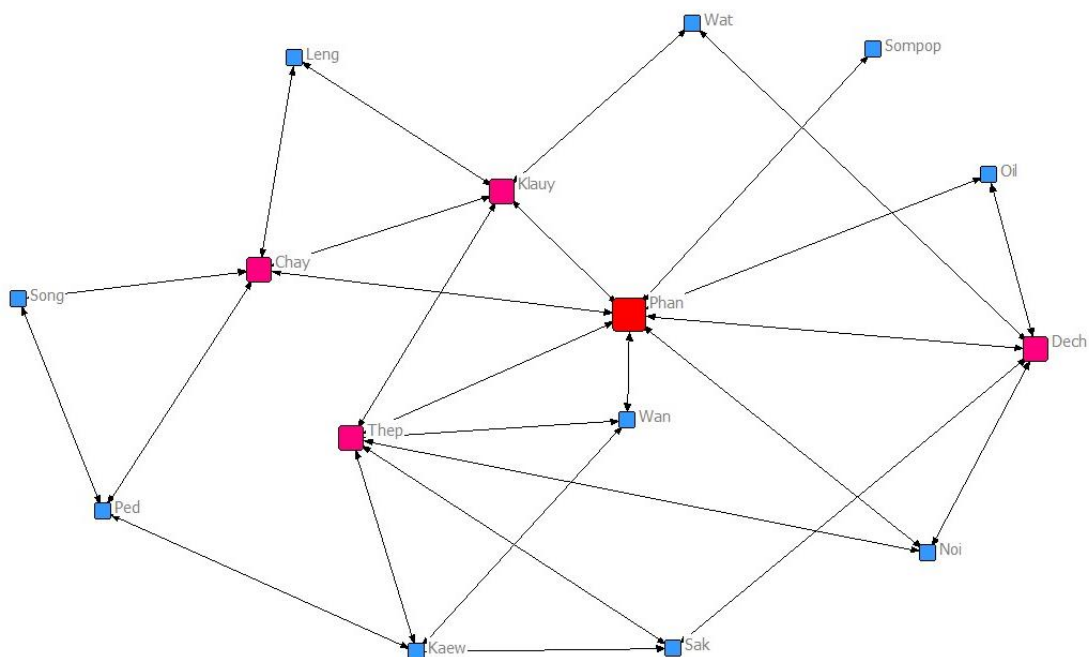
จำลองเครือข่ายร่วมกับโปรแกรม Netdraw ได้อีกด้วย สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากการจับคู่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคน ก่อนใช้คำสั่งของโปรแกรมเพื่อให้เห็นผลความสัมพันธ์ออกมา จากนั้นจึงทำการแสดงผลลัพธ์เป็นภาพจำลองเครือข่ายทางสังคมผ่านโปรแกรม Netdraw (De Nooy, Batagelj, and Mrvar, 2005)

อนึ่ง เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางของกรอบจริยธรรมการวิจัย ชื่อของแรงงานไทย-ออส ที่ใช้ในการนำเสนอเป็นชื่อสมมติทั้งสิ้น (ธนพฤษช์ ชามะรัตน์, 2560)

“คนกลาง” ในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส

เมื่อพิจารณาถึงแนวคิดเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ที่เป็นชุดของความเกี่ยวพัน (Knit) และผูกพัน (Ties) ระหว่างกันของปัจเจกบุคคล ประกอบกันขึ้นเป็นกลุ่มในรูปแบบต่างๆ บนพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน โดยการเกี่ยวพันกันของคนในสังคมจะสะท้อนภาพระดับความเข้มข้นของเครือข่าย (Boissevain, 1974; Giulietti, Schluter, and Wahba, 2011) กล่าวคือ ในกรณีบุคคลที่มีคนรู้จักมากหรือมีความสัมพันธ์กับคนจำนวนมากแสดงว่าบุคคลนั้นมีเครือข่ายของความเกี่ยวพันที่หนาแน่น (Density Knit) ที่ตรงกันข้ามกับบุคคลที่รู้จักกับคนอื่นน้อย แสดงว่าบุคคลนั้นมีเครือข่ายของความเกี่ยวพันที่หลวม (Loosely Knit) (Wasserman and Faust, 1999) เช่นเดียวกับรูปแบบของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ที่พบว่า เป็นเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ (Informal Network) กล่าวคือ เกิดจากการรวมตัวกันในระดับปัจเจกบุคคลของแรงงานไทย-ออส ในฐานะคนรู้จักกัน ไม่ได้เกิดจากการจัดตั้งขององค์กร หรือสถาบันแต่อย่างใด การเกาะเกี่ยวภายในเครือข่ายเป็นไปอย่างหลวมๆ (Loose Linking) ดังที่กล่าวถึงแล้วในหัวข้อที่ผ่านมา รูปแบบการเกาะเกี่ยวมักปรากฏในรูปแบบของคนรู้จักกัน เพื่อนที่เคยเรียนหนังสือด้วยกันมาก่อน หรือมีกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน (Kilduff and Tsai, 2003; Schaefer, 2003)

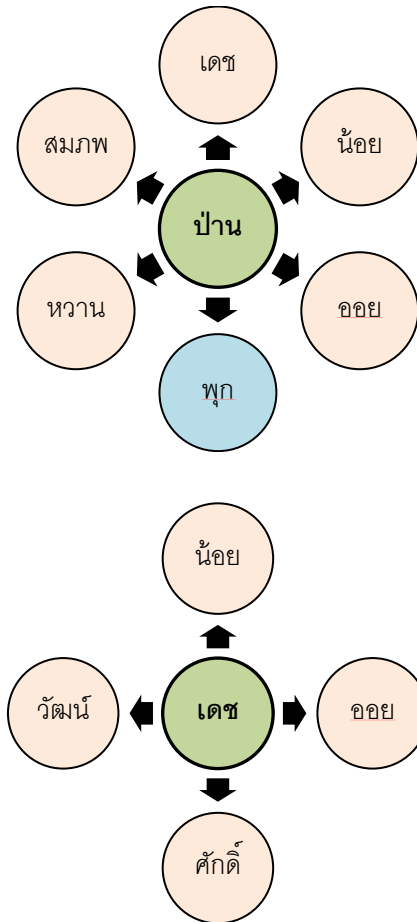
อย่างไรก็ตาม เครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ในระยะแรกจะเริ่มจากการรวมกันแบบหลวมๆ ของสมาชิก 3-5 คน ก่อนจะเกาะเกี่ยวกันผ่าน “คนกลาง” (Broker) ของเครือข่ายย่อยแต่ละเครือข่าย ประกอบด้วย “ปาน” “เดช” “เทพ” “ชาย” และ “กล้วย” จนมีขนาดของเครือข่ายที่มีสมาชิกในระยะแรก 15 คน โดยมีแบบจำลองความสัมพันธ์ของเครือข่ายแรงงานไทย-ออส ในระยะแรก แสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แบบจำลองความสัมพันธ์ในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสเตรเลียแรก

หลังจากเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสเตรเลีย มีการขยายตัวผ่าน “คนกลาง” ทั้ง 5 คน ดังกล่าว พบว่าการเกาะเกี่ยวของเครือข่ายจะอาศัยการประสานผลประโยชน์ระหว่างสมาชิก ร่วมกับการสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรสหาย (Friendship) ระหว่างสมาชิกทุกระดับ ทำให้เครือข่ายทางสังคมย่อย ที่รวมกันเป็นกลุ่มเครือข่ายย่อย ที่มีแรงงานไทย-ออสเตรเลีย “คนกลาง” คอยทำหน้าที่ประสานผลประโยชน์และรวมกลุ่มอย่างเด่นชัด ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มของ “ปาน” (สมาชิกประกอบด้วย “เดช” “น้อย” “ออย” “หวาน” และ “สมภพ” ก่อนจะมี “พุก” เข้ามาสมทบหลังเกิดการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคม) กลุ่มของ “เดช” (สมาชิกประกอบด้วย “น้อย” “วัฒน์” “ศักดิ์” และ “ออย”) กลุ่มของ “เทพ” (สมาชิกประกอบด้วย “หวาน” “แก้ว” “น้อย” “ศักดิ์”) และกลุ่มของ “ชาย” และ “กล้วย” (สมาชิกในระยะแรกประกอบด้วย “เปิด” “สอง” “เลี้ยง” และ “วัฒน์” ก่อนจะมี “บรีช” เข้ามาสมทบหลังเกิดการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคม)

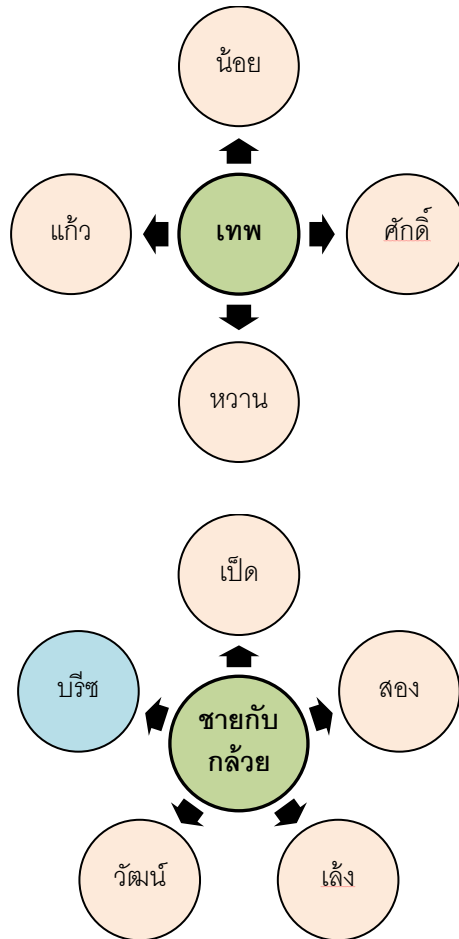
เครือข่ายทางสังคมย่อยทั้ง 4 กลุ่ม มีแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างคนกลางและสมาชิกของเครือข่ายย่อยข้างต้น ดังแสดงในภาพที่ 2



ก. เครือข่าย “ปาน”

ข. เครือข่าย “เดช”

ภาพที่ 2 สมาชิกของเครือข่ายย่อยของแรงงานไทย-ออส 4 กลุ่ม



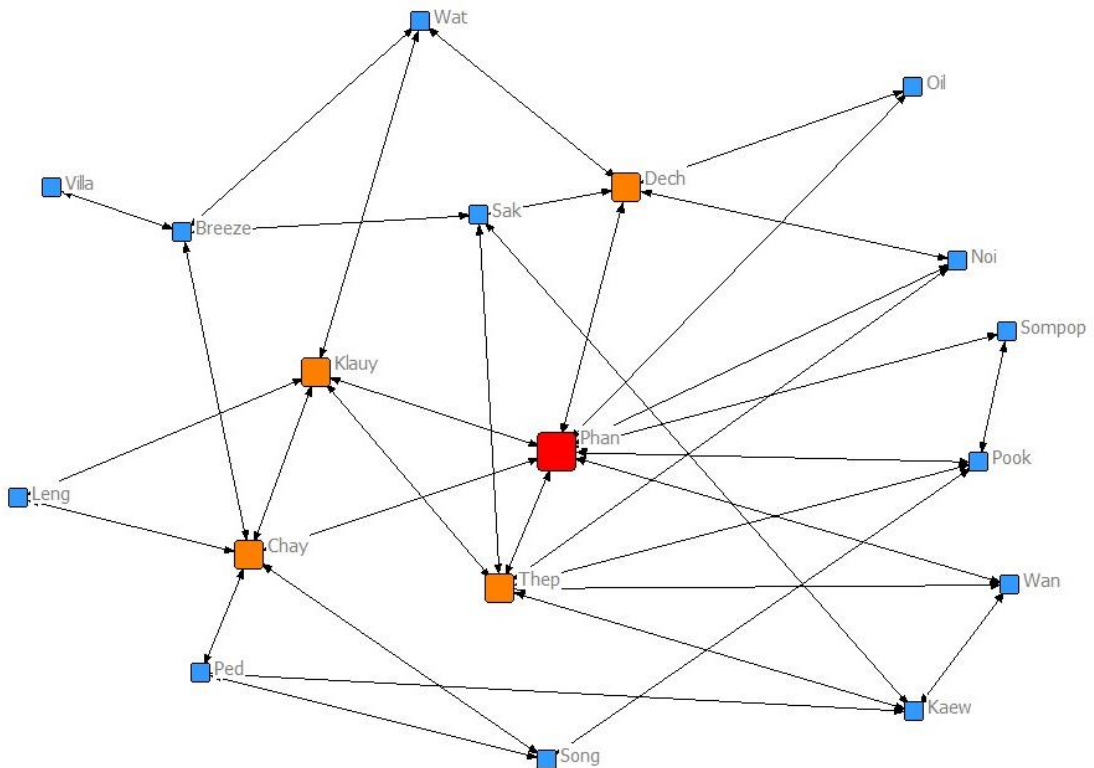
ค. เครือข่าย “เทพ”

ง. เครือข่าย “ชายกับกล้วย”

ภาพที่ 2 สมาชิกของเครือข่ายย่อยของแรงงานไทย-ออส 4 กลุ่ม (ต่อ)

ในระยะต่อมามีการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมผ่านสมาชิกที่ไม่ใช่ “คนกลาง” ได้แก่ ทำให้มีสมาชิกเข้ามาสมทบเพิ่มเติมอีก 3 ราย คือ “พุก” (เข้าร่วมเครือข่ายผ่านทาง “สมภพ”) “บรีช” (เข้าร่วมเครือข่ายผ่านทาง “ศักดิ์”) และ “วิลา” (เข้าร่วมเครือข่ายผ่านทาง “บรีช”) จนเกิดเป็นเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ที่มีสมาชิกรวมทั้งสิ้น 18 ราย แต่ตัวเครือข่ายก็ยังมีลักษณะเช่นเดิม กล่าวคือ การประสานงานและการใกล้ชิดยังคงเป็นไปแค่ภายในเครือข่ายย่อย หากได้มีความแน่นแฟ้นมากขึ้นแต่อย่างใด โดยดูได้จากการรวมทีมทำงานยังคงจำกัดอยู่ในวงเครือข่ายย่อย 4-6 คนภายใต้การจัดการของ “คนกลาง” ไม่ว่าจะเป็น “ปาน” “เดช” “เทพ” และ “ชาย” กับ “กล้วย”

(ที่รวมตัวเป็นเครือข่ายย่อยเดียวกัน) อีกทั้งการที่เครือข่ายทางสังคมมีการขยายตัวผ่านสมาชิกทั่วไป ไม่จำเป็นต้องขยายตัวผ่านทาง “คนกลาง” ของแต่ละเครือข่ายย่อย ยิ่งตอกย้ำความเป็นเครือข่ายแบบหลวมของเครือข่ายทางสังคมนี้ได้เป็นอย่างดี โดยมีแบบจำลองความสัมพันธ์ของเครือข่ายแรงงานไทย-ออสเตรเลีย ดังกล่าว แสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แบบจำลองความสัมพันธ์ในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสเตรเลีย

จากภาพที่ 3 พบว่า ภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสเตรเลีย มีการเชื่อมโยงกันทั้งหมด โดยมี “ปาน” ผู้มีประสบการณ์เข้าๆ ออกๆ ประเทศออสเตรเลียถึงสามครั้งเป็นศูนย์กลาง (Center) ของเครือข่าย โดยเมื่อพิจารณาจากจำนวนคู่ความสัมพันธ์ที่มีในเครือข่าย พบว่า มีแรงงานไทย-ออสเตรเลีย ที่มีความสัมพันธ์ด้วยถึง 9 ราย ซึ่งนับว่ามีความหนาแน่น (Density) ของความสัมพันธ์ของเครือข่ายทางสังคมนี้สูงที่สุด ($d = 0.6$) และครั้งหนึ่งของแรงงานไทย-ออสเตรเลียที่ “ปาน” มีปฏิสัมพันธ์มีบุคคลที่เป็นเป็นศูนย์กลาง (Center) ของเครือข่ายย่อย (Sub-Network) ที่ต่างมีแรงงานไทย-ออสเตรเลีย ที่มีความสัมพันธ์ด้วยเครือข่ายละ 5-6 ราย ประกอบด้วย เครือข่ายย่อยของ “เดช”

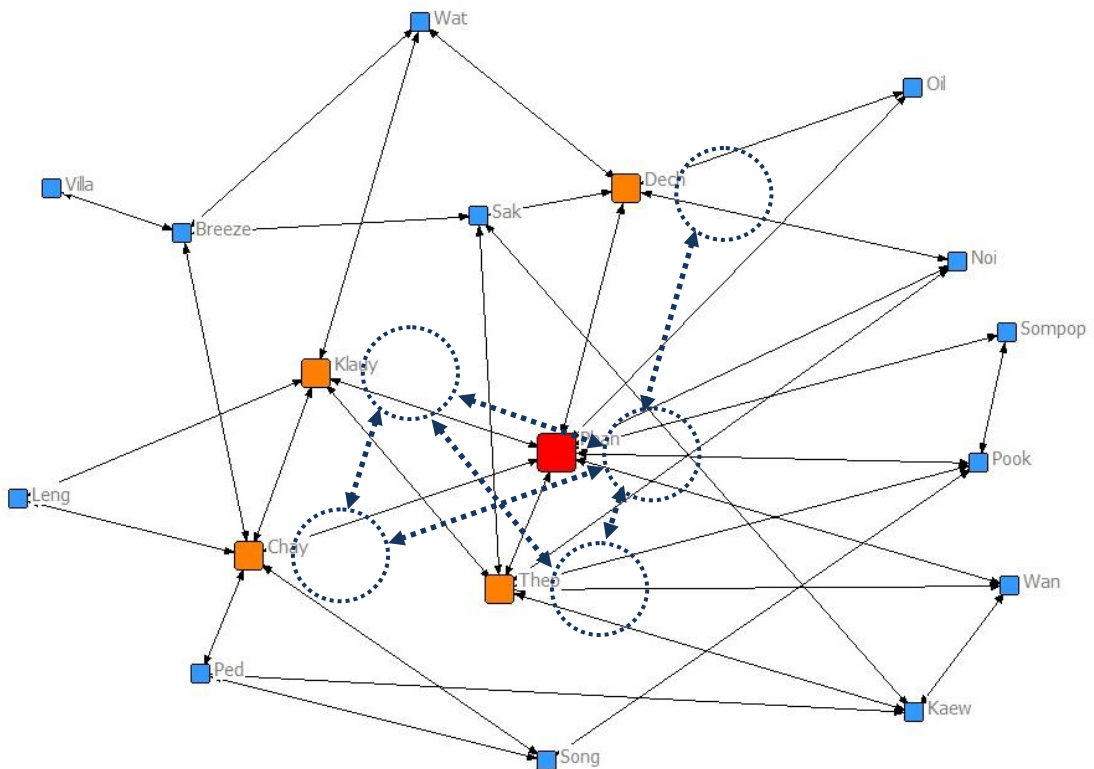
(มีจำนวนสมาชิกของเครือข่ายย่อย 4 คน) “เทพ” (มีจำนวนสมาชิกของเครือข่ายย่อย 4 คน) และ “ชาย” กับ “กล้วย” (มีจำนวนสมาชิกของเครือข่ายย่อย 6 คน) และเป็นที่น่าสังเกตว่าในแต่ละเครือข่ายย่อยดังกล่าว “คนกลาง” ของเครือข่ายย่อย ส่วนใหญ่ต่างไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ยกเว้นคู่เดียว คือ เครือข่ายย่อยของ “เทพ” กับเครือข่ายย่อยของ “ชาย” กับ “กล้วย” นอกนั้นต่างพึ่งความสัมพันธ์ที่ศูนย์กลางอย่าง “ปาน” ที่นับเป็นผู้ประสานผลประโยชน์ร่วมกันมาแต่ต้น ความกว้างขวางของ “ปาน” ได้รับการยืนยันโดย “เดช” ว่า

“...อยู่กับปานแล้วสบายใจครับ เพราะเขาประสบการณ์สูง เข้ามาเรียนและทำงานที่นี่หลายครั้ง เขารู้จักคนเยอะ รู้จักที่ทำงาน และที่สำคัญเขาชอบช่วยเหลือคน...”
(สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2558)

นอกจากนี้ เครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสเตรเลีย ยังมีลักษณะเป็นเครือข่ายระดับเดียว (One-Mode Network) ซึ่งเป็นการวัดความสัมพันธ์ในระดับคู่ความสัมพันธ์ (Level of Pair of Actor) หรือระหว่างตัวแสดงด้วยกันเองพิจารณาคู่ต่อคู่แล้วพบว่าเป็นความสัมพันธ์ในระดับเดียวกัน คือ บั๊จเจกต่อบั๊จเจก ไม่มีใครที่มีสถานะแตกต่างกันจนต้องพึ่งพาความสัมพันธ์อย่างขาดไม่ได้ (Wasserman and Faust, 1999) ทั้งในเครือข่ายใหญ่และเครือข่ายย่อย โดยไม่มีแรงงานไทย-ออสเตรเลียที่เป็น “ศูนย์กลาง” ที่สมาชิกผู้อื่นต้องพึ่งพาอย่างแท้จริง นั่นคือ สมาชิกของเครือข่ายทุกคนมีทางเลือกในการอาศัยความสัมพันธ์แบบคู่ต่อคู่มากกว่าหนึ่งคู่เสมอ (Giulietti, Schluter, and Wahba, 2011) เช่น กรณีของ “ฟูก” ที่มีความสัมพันธ์กับ “ปาน” และมีความสัมพันธ์กับ “สมภพ” ด้วยเช่นกัน อีกทั้งยังเข้าร่วมเครือข่ายย่อยของ “ปาน” ผ่าน “สมภพ” จนทำให้รู้จักกับ “เทพ” ที่เป็น “คนกลาง” ในอีกเครือข่ายย่อยหนึ่ง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพื้นฐานของการถักทอเครือข่ายทางสังคมนี้เริ่มต้นมาจากความเป็นเพื่อนและประสบการณ์ร่วมในฐานะ “คนไกลบ้าน” ที่ต้องจากบ้านเกิดเมืองนอนมาใช้ชีวิตในดินแดนอันไกลโพ้นด้วยกันทั้งสิ้น (ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์, 2559) ดังคำของ “วัฒน์” หนุ่มเหนือจากเมื่องน่านที่บอกเล่าอย่างน่าสนใจว่า

“...ผมว่าพวกเราเป็นคนหัวอกเดียวกันครับ ภายนอกคนที่เมืองไทยอาจเห็นว่าเราโชคดีได้เป็นนักเรียนนอก บางคนถ้ายูทูบเฟสหน้าโอเปร่าเฮาส์ เพื่อนๆที่เมืองไทยกดไลค์ [Like – การแสดงความชื่นชอบผ่าน Facebook] เป็นร้อย แต่จะรู้ไหมว่าพวกเราไม่มีสภาพจริงๆ อย่างไร...ยังดีที่มีเพื่อนๆ พี่ๆ คอยช่วยเหลือ คอยให้กำลังใจกันไป...”
(สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม We Chat เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2558)

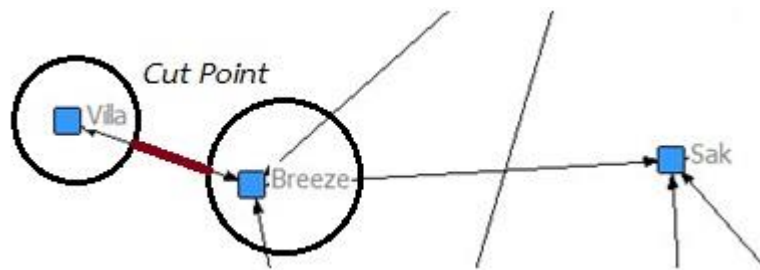
มีลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสเตรเลีย คือ การเป็นเครือข่ายที่มีการเชื่อมโยงกัน (Connected Network) อย่างทั่วถึงครอบคลุมทั้งเครือข่ายทางสังคมใหญ่ (Wasserman and Faust, 1999) โดยมีแรงงานไทย-ออสเตรเลีย “คนกลาง” ทำหน้าที่เป็นจุดเชื่อมโยง (Link) ระหว่างเครือข่ายย่อยหนึ่งไปยังอีกเครือข่ายย่อยหนึ่ง โดยเครือข่าย “ปาน” เชื่อมโยงกับเครือข่าย “เทพ” เครือข่าย “เดช” และเครือข่าย “ชาย” กับ “กล้วย” หรือกล่าวได้ว่าเครือข่ายย่อยทั้งหมดถูกเชื่อมโยงโดย “ปาน” ผ่าน “คนกลาง” ของทุกเครือข่ายย่อยนั่นเอง อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเครือข่ายย่อยอื่น ไม่ว่าจะเป็นเครือข่ายของ “เทพ” เครือข่าย “เดช” และเครือข่าย “ชาย” กับ “กล้วย” พบว่ามีการเชื่อมโยงกันเพียงคู่เดียว คือระหว่างเครือข่ายของ “เทพ” กับเครือข่าย “ชาย” กับ “กล้วย” และเป็นการเชื่อมโยงผ่าน “กล้วย” เท่านั้น สิ่งนี้ยังตอกย้ำให้เห็นความสำคัญของ “คนกลาง” อย่าง “ปาน” ที่เป็นผู้เชื่อมโยงเครือข่ายย่อยทั้งสิ้นเข้าด้วยกันจนกลายเป็นเครือข่ายใหญ่ในที่สุด การเชื่อมโยงดังกล่าวแสดงเป็นแบบจำลอง ดังแสดงในภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แบบจำลองการเชื่อมโยงเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสเตรเลียผ่านคนกลาง

อย่างไรก็ตามแรงงานไทย-ออส “คนกลาง” ที่เป็นจุดเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายย่อยที่กล่าวถึงดังกล่าว กลับไม่ใช่จุดตัด (Cut Point) ของเครือข่ายทางสังคม ที่หากไม่มีจุดเชื่อมโยงนี้แล้ว จะทำให้เครือข่ายย่อยระหว่างพื้นที่ถูกตัดขาด (Disconnected) ออกจากกัน (Nohria and Eccles, 1992) เช่น ในกรณีของเครือข่ายย่อยที่มี “เทพ” เป็นคนกลางเชื่อมโยงไปยังเครือข่ายย่อยอื่น หากขาด “เทพ” ไป ยังคงมีสมาชิกเครือข่ายคนอื่นที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน

จากกรณีดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงที่หลากหลายครอบคลุมของสมาชิกในเครือข่าย ที่สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายโดยไม่ต้องพึ่งพาแรงงานไทย-ออส คนใดคนหนึ่งเป็นการเฉพาะ ซึ่งสะท้อนความสัมพันธ์แบบหลวมที่ถูกถักทอขึ้นภายในเครือข่ายทางสังคม (Raguram, Henry, and Bornat, 2010) ยกเว้นในกรณีของ “วิลลา” ที่เป็นสมาชิกของเครือข่ายคนเดียวที่มีความเสี่ยงจะถูกตัดออก (Cut-off) หากไม่มีเพื่อนอย่าง “บรีซ” เป็นจุดเชื่อมโยงกับเครือข่ายใหญ่ ทั้งนี้สาเหตุสำคัญคือตัวของ “วิลลา” เองเพิ่งเดินทางมาเรียนและทำงานในออสเตรเลียเพียงไม่กี่เดือนเท่านั้น จึงไม่มีเวลาและโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์กับแรงงานนักเรียนไทยคนอื่น แต่เธอก็อาศัยการเชื่อมโยงตัวเองเข้ากับเครือข่ายของ “ชาย” กับ “กล้วย” ผ่าน “บรีซ” เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่น ๆ ต่อไป อย่างไรก็ตามจุดตัดนี้ก็ไม่มีผลกระทบต่อเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ในภาพรวมแต่อย่างใด จุดตัดดังกล่าวแสดงในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 จุดตัดของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส

ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส

หลังจากที่ได้รู้กระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมตลอดจนลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสในหัวข้อที่ผ่านมา จึงทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมตามกรอบแนวคิดของ Wasserman and Faust (1999) ในสี่ประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย บทบาทของสมาชิกในเครือข่ายทางสังคม (Role of Social Network Member) พื้นฐานของการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์ (Benefit Exchange) ทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ (Directional Flow) และความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ (Frequency and Duration of Relationship) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. บทบาทของสมาชิกภายในเครือข่ายทางสังคม

เมื่อพิจารณาบทบาท (Role) ของสมาชิกภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส ทั้งในเครือข่ายย่อย และเครือข่ายใหญ่แล้ว พบว่า มีลักษณะเป็นบทบาทแบบทวิสัมพันธ์ (Bi-Relation Roles) (ธนพฤษ์ ชามะรัตน์ ดุษฎี อายุวัฒน์ และอรนัตตา ชินศิริ, 2554) ที่มีฐานมาจากรูปแบบของการเกาะเกี่ยวกันภายในเครือข่ายในฐานะเพื่อนและคนรู้จักซึ่งมีฐานจากความสัมพันธ์ส่วนตัว และการมีประสบการณ์ร่วม อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับบทบาทที่ทำในกิจกรรมทางสังคม และกิจกรรมการทำงาน โดยความเข้มข้นของบทบาทจะปรากฏชัดเจนในเครือข่ายย่อยที่มีแรงงานไทย-ออส “คนกลาง” (Broker) ของแต่ละเครือข่ายย่อย คือ “ปาน” “เดช” “เทพ” และ “ชาย” กับ “กล้วย” โดยพวกเขาต่างแสดงบทบาทในการเป็นตัวแทนในการติดต่อประสานการทำงานกับนายจ้างในพื้นที่นครซิดนีย์ และให้ความช่วยเหลือสมาชิกแรงงานไทย-ออสคนอื่นๆ ทั้งเรื่องส่วนตัว และการทำงาน แต่แรงงานไทย-ออส “คนกลาง” ข้างต้นมักวางตัวเป็นเสมือนเพื่อนสมาชิกทั่วไป ไม่ได้ทำตัวให้โดดเด่นเกินสมาชิกคนอื่น ซึ่งสอดคล้องกับวิถีปฏิบัติของคนไทยทั่วไป ที่ไม่ชอบคนที่แสดงตัวว่าเหนือผู้อื่น แต่จะนิยมผู้ที่ “ทำมากกว่าพูด” ทำให้แรงงานไทย-ออส “คนกลาง” ได้รับการยอมรับนับถือ และยกย่องเป็นตัวแทนของเครือข่าย จากบรรดาเพื่อนสมาชิก ดังคำกล่าวของ “เดช” ที่กล่าวว่า

“...พวกเราเป็นเพื่อนกันครับ ไม่มีใครเป็นหัวหน้า แต่เราจะนับถือคนที่เป็นตัวแทนเป็นตัวตั้งตัวตีที่คอยทำให้คนอื่น คอยประสานงานให้ความช่วยเหลือเล็กๆ ที่มาใหม่ หรือเพื่อนๆ ที่กำลังลำบาก...เพราะพวกเราต่างเป็นคนไกลบ้าน จากบ้านมาก็หวังว่าชีวิตจะดีขึ้นครับ...” (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2558)

นอกจากนี้ แรงงานไทย-ออส “คนกลาง” ยังเปิดโอกาสให้สมาชิกของเครือข่ายแสดงบทบาทได้อย่างเต็มที่ในการดำเนินกิจกรรมทางสังคม และกิจกรรมการทำงาน เช่น การให้สมาชิกของเครือข่ายคนอื่นเป็นตัวตั้งตัวตีในการจัดกิจกรรมทางสังคมของกลุ่มบ้าง หรือการให้บทบาทในการช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกของเครือข่ายใหญ่ที่เชื่อมโยงมาจากเครือข่ายย่อยอื่น ดังตัวอย่างของ “ศักดิ์” ที่เล่าให้ฟังว่า

“...มีบางครั้งที่ที่เทพแกจะให้ผมเป็นคนประสานที่มรับงาน เราก็ได้ประสบการณ์ในการติดต่อผู้คน ซึ่งมีทั้งคนไทยและต่างประเทศ โดยเฉพาะพวกละตินนี่พูดยากครับ เขียวมากๆ พอพี่เขาให้เราทำ แล้วเราทำได้ ก็แอบปลื้มนิดๆ ว่าเราก็คุยกับฝรั่งรู้เรื่อง [ยิ้มมีความสุข]...” (สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2558)

จากการวางบทบาทของแรงงานไทย-ออส “คนกลาง” เช่นนี้ ทำให้บรรยากาศของเครือข่ายมีความเป็นมิตรภาพ (Friendship) การมีปฏิสัมพันธ์ภายในเครือข่ายจึงเป็นไปอย่างธรรมชาติตามประสานเพื่อนพ้องและพี่น้อง จนเกิดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันที่สุดในที่สุด นอกจากนี้บรรดาสมาชิกของเครือข่ายก็ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองจากการเปิดโอกาสให้ทำงานบางอย่างของแรงงานไทย-ออส “คนกลาง” ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าต่อเครือข่ายทางสังคมของตน

2. พื้นฐานความสัมพันธ์กับทฤษฎีการแลกเปลี่ยน

จากบทบาทของแรงงานไทย-ออสที่กล่าวถึงในหัวข้อที่ผ่านมา โดยเฉพาะบทบาทในการเข้าถึงแหล่งงาน โดยอาศัยการมีเครือข่ายส่วนบุคคล (Personal Network) นำไปสู่เครือข่ายการทำงาน (Working Network) (Curran and Rivero-Fuentes, 2003) เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการทำงานในต่างประเทศนั้น แม้ว่าแรงงานไทย-ออสส่วนใหญ่ล้วนแต่กล่าวเป็นเสียงเดียวกันว่ากรรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายนี้ เป็นไปเพื่อการรักษาความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นเหตุผลลำดับแรก แต่เมื่อพิจารณาให้ลึกกลงไป จะพบว่า การรวมตัวเป็นเครือข่ายของแรงงานไทย-ออสเหล่านี้ มักเป็นไปตามเหตุผลในเชิงผลประโยชน์ (Benefit Rational) (Erel, 2010) มากกว่า เพราะในการจะเข้าถึงการทำงานอื่นนอกจากที่ตนได้รับจากการสมัครผ่านบริษัทจัดหาสถานที่เรียน (เอเย่น) ในกรณีแจ้งความจำนงว่าต้องการทำงานนอกเวลาเรียน (Part-time Job) จำเป็นต้องประสานงานกับเพื่อนนักเรียนไทยหรือตัวแรงงานไทย-ออส คนอื่นด้วย ดังนั้น แรงงานไทย-ออส จึงต้องพยายามทำความรู้จัก

รักษาความสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายทางสังคมเอาไว้เพื่อใช้ในการทำงาน ดังคำยืนยันจากปากของ “เดช” ที่กล่าวว่า

“...เอาแบบตรงๆ ก็ต้องยอมรับว่าพวกเราต่างพึ่งพาอาศัยกันนั่นแหละครับ ไม่มีใครเป็นป่าพองจะเปย์ [pay] ให้คนอื่นง่ายๆ หรือครับ ต่างคนต่างก็ต้องดิ้นรน มีบ้างที่ให้กันหยิบยืมเงินทอง แต่ก็ต้องคืนนะครับไม่ได้ให้ฟรีๆ...พวกเราต่างประคับประคองความรู้สึกของกัน เพราะไม่อยากให้แตกกลุ่ม เวลาทำงานก็ได้ตั้งไปช่วยกันได้...” (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2558)

ความสัมพันธ์ในลักษณะนี้จะปรากฏอย่างเด่นชัดในเครือข่ายย่อยที่เป็นเครือข่ายประสานผลประโยชน์ ที่มีแรงงานไทย-ออส “คนกลาง” อย่าง “ปาน” “เดช” “เทพ” และ “ชาย” กับ “กล้วย” เป็นตัวละครสำคัญ โดยมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งมีทั้งอยู่ในรูปของข้อมูล เช่น ข้อมูลตำแหน่งงาน การรวมกลุ่มรับงาน การแลกกะงาน และที่อยู่ในรูปของผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน กิจกรรมสังสรรค์ หรือสิ่งของ (ธนพฤษ์ ชามะรัตน์, 2559) มีความสอดคล้องกับฐานคติของทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ที่กล่าวว่าการกระทำระหว่างกันของบุคคลกระทำโดยอาศัยการได้ตอบ ซึ่งพิจารณาจากรางวัล (Reward) กับการลงโทษ (Punishment) หรือความพอใจ (Satisfactory) กับความไม่พอใจ (Unsatisfactory) (Giulietti, Schluter, and Wahba, 2011) ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนการกระทำระหว่างกัน ตลอดจนการพิจารณาจากการที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุด (กำไร) เมื่อได้ลงมือกระทำไปแล้ว (การลงทุน) และคิดว่าการกระทำหรือการตอบแทนจากผู้อื่น ทำให้ผู้กระทำมีความพอใจเป็นอย่างมาก (Ritzer, 1992; Chamaratana et.al, 2010)

อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การที่แรงงานไทย-ออสรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายเพื่อการรักษาความสัมพันธ์ส่วนตัว และมีการให้ประโยชน์ต่อเพื่อนแรงงานไทย-ออสนั้น ด้วยมุ่งหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากเพื่อนแรงงานไทย-ออส เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการทำงานเช่นกัน

3. ทิศทางการไหลของความสัมพันธ์

เมื่อพิจารณาในบริบทของแรงงานไทย-ออส ที่มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนและประสานผลประโยชน์ระหว่างกัน เราจะพบว่า มีรูปแบบทั้งการได้รับผลประโยชน์ในลักษณะที่เท่าเทียมและไม่เท่าเทียมกัน ยกตัวอย่างเช่น แรงงานไทย-ออส อาจตอบแทนเพื่อนสมาชิกด้วยการแลกเปลี่ยนชั่วโมงการทำงานที่เท่ากัน ซึ่งนับเป็นการแลกเปลี่ยนที่สมดุล (Balance Reciprocity) (Boissevain, 1974; Ritzer, 1992) ในทางตรงกันข้ามแรงงานไทย-ออสผู้หนึ่งอาจตอบแทนเพื่อนที่ช่วยทำงานแทนด้วยการแบ่งเงินค่าแรงตามจำนวนชั่วโมงที่เพื่อนทำแทน แต่เมื่อตนได้ช่วยเหลือเพื่อนที่เป็นคู่แลกเปลี่ยนนั้น ด้วยการทำงานแทนเช่นกัน กลับได้รับการตอบแทนด้วยการพาไปรับประทานอาหารและเครื่องดื่มหนึ่ง

มือ ซึ่งเมื่อเทียบมูลค่าของผลตอบแทนทั้งสองย่อมไม่เท่าเทียมกันอย่างแน่นอน และนำมาซึ่งการแลกเปลี่ยนที่ไม่สมดุลกัน (Negative Reciprocity) (Boissevain, 1974; Ritzer, 1992) แต่หากวัดคุณค่า (Value) ของสิ่งตอบแทนที่คู่แลกเปลี่ยนต่างยอมรับซึ่งกันและกันนั้น ทำให้เห็นว่า “มูลค่า” ในการแลกเปลี่ยนไม่ได้มีความสำคัญไปกว่า “คุณค่า” ของการแลกเปลี่ยนแต่อย่างใด (Gray, Kurihara, Hommen, and Feldman, 2007) ดังคำบอกเล่าของ “ปาน” และ “กล้วย” ที่ยืนยันบริบทของทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ข้างต้นเป็นอย่างดี กล่าวคือ

“...มีบ่อยครั้งที่ขอแลกกะงานกับน้อง หรือแม้แต่การแลกจ๊อบ [job] ที่ได้มากับพวกเทพ หรือเจ๊กกล้วย แล้วพอถึงเวลาเขาก็หางานมาให้เป็นการตอบแทน...ส่วนใหญ่ก็จะ เป็นงานเหมาที่มีค่าจ้างพอๆ กัน เช่น ผมเคยให้งานเขาจ๊อบหนึ่ง 300 เหรียญ เขาก็จะ ให้งานผมกลับ 300 – 350 เหรียญ...” (สัมภาษณ์ “ปาน” เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2558)

“...บางทีก็ให้งานน้องไปเฉยๆ ก็มีนะคะ เพราะตัวเองที่เกียจทำเอง แต่เขาก็มีน้ำใจขอ เลี้ยงข้าวเราบ้าง พอเราปฏิเสธก็แอบซื้อช็อคโกแลตมาฝากอย่างนี้ก็เจอบ่อย มีอยู่ เคส [case] หนึ่ง หนูมีกะงานร้านอาหารแขก 3 ชั่วโมง เลยให้น้องเลี้ยงไปทำแทน วัน ต่อมานางชอบไก่อบซอสมาฝากเราตัวหนึ่ง คุ้มจริงๆ [หัวเราะ]...” (สัมภาษณ์ “กล้วย” ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2558)

นอกจากนี้ ระบบของคุณค่าในการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่ไม่เท่าเทียม ยังหมายรวมไปถึง “ความพึงพอใจ” (Satisfaction) ในการแลกเปลี่ยน ที่แรงงานไทย-ออสผู้ให้ยอมให้เกิดทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ไปทางคู่แลกเปลี่ยนด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับระดับความผูกพันส่วนตัวของคุณแลกเปลี่ยน รวมถึงเงื่อนไขในความสัมพันธ์เชิงอำนาจ (Power Relation) ของคู่ความสัมพันธ์ด้วย (Blau, 1964; Ritzer, 1992) ยกตัวอย่างเช่น แรงงานไทย-ออส “คนกลาง” คนสำคัญอย่าง “ปาน” ซึ่งมี ภาวของการเป็นตัวแทนแห่งตัวแทน (Broker of Brokers) ในเครือข่ายทางสังคมเด่นชัดมากแม้เขาจะวางตัวเป็นเสมือนเพื่อนสมาชิกทั่วไป แต่เขาก็ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนสมาชิกของเครือข่าย ดังนั้น หากเขาต้องการความช่วยเหลือจากสมาชิกคนใด เขามักจะได้รับการช่วยเหลือโดยไม่จำเป็นต้องตกลงว่าจะให้ผลตอบแทนอย่างไรกับคู่แลกเปลี่ยน แต่คู่แลกเปลี่ยนจะให้ความช่วยเหลือก่อนเสมอ และมักเป็นเหตุผลส่วนตัวหรือความพึงพอใจส่วนตัวเป็นหลัก ดังคำบอกเล่าของ “เดช” ที่ยืนยันหนักแน่นว่า

“...ถ้าจะหาว่าใครคือตัวแทนของพวกเขา ผมยกให้ปานครับ เพราะแกของจริง รู้ลึก รู้จริง ไม่ทิ้งน้อง แต่ออกจะติดอารมณ์อ่อนไหวไปนิด ใครบ่นใครโพสอะไร ถ้าเขาเห็นว่ามีความผิดปกติ ปานจะลุยทันที แก่ทันที...นิสัยแบบนี้ เขาเลยได้ใจน้องๆ แต่ก็มีหลายคนแอบหมั่นไส้นะ [หัวเราะ]...แต่รับรองได้ครับคนนี้ขอแค่เอ่ยปากน้องๆ อยากรช่วยทันที...” (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2558)

4. ความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์

ความถี่และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ ถือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ในลักษณะการเกิดความสัมพันธ์เชิงซ้อน (ธนพฤษฯ ชามะรัตน์ ดุษฎี อายุวัฒน์ และอรนิตดา ชินศิริ, 2554) และในทำนองเดียวกันความถี่ของความสัมพันธ์ ก็เป็นผลเนื่องมาจากความสัมพันธ์เชิงซ้อน ความผูกพันและความมีอิทธิพลต่อกันและกันในด้านพฤติกรรมนั้น จึงขึ้นอยู่กับความถี่และความบ่อยครั้งของการพบปะสัมพันธ์กัน รวมทั้งขึ้นอยู่กับช่วงเวลาของความสัมพันธ์ด้วย ยิ่งบุคคลมีความสัมพันธ์กับอีกบุคคลหนึ่งบ่อยครั้งและมีระยะเวลาของการรู้จักกันนานเพียงใด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคน จะมีอิทธิพลกำหนดพฤติกรรมของกันและกันมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากมีความผูกพันมาก แต่ความถี่ของความสัมพันธ์อย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอที่จะทำนายอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือพฤติกรรมของบุคคลได้ (Nohria and Eccles, 1992) เช่นเดียวกับกรณีของแรงงานไทย-ออส ที่แม้ว่าจะมีการทำงานร่วมกับเพื่อนแรงงานไทย-ออสในสังกัดบริษัทหรือทีมงานเดียวกัน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเพื่อนแรงงานไทย-ออส คนนี้ จะมีความผูกพันหรือมีอิทธิพลในการกำหนดพฤติกรรมของเขามากเท่าใดนัก ในทางตรงกันข้ามเขากลับมีความสนิทสนม และผูกพันกับเพื่อนแรงงานไทย-ออสที่เคยทำงานด้วยกัน แต่ย้ายไปทำงานที่อื่น หรือเรียนหนังสือจบกลับเมืองไทยไปแล้วและไม่ได้เจอกันนานหลายปีแล้วก็ตาม ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าระยะเวลาของการมีความสัมพันธ์กันของแรงงานไทย-ออส มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและพฤติกรรมของเขามากกว่าความถี่ของการพบปะกัน ดังคำบอกเล่าของ “ปาน” ที่ว่า

“...กับหวานนี้ผมรู้จักมาเป็นปีแล้วครับ ตั้งแต่ที่น้องเขามาเรียนภาษาจนผ่านเข้าเรียนระดับดิพล [Diploma] ได้ เมื่อก่อนเคยชวนไปทำงานคลีนด้วยกัน แต่หลังๆ พอไปเรียนและย้ายไปอยู่นอกเมือง เลยไม่ค่อยได้เจอกัน แต่ก็ยังติดตามกันทางเฟสอยู่ครับ...” (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2558)

อย่างไรก็ตาม ในแรงงานไทย-ออสเตรเลีย บางราย แม้จะมีระยะเวลาของความสัมพันธ์กับแรงงานไทย-ออสเตรเลีย คนอื่นมาอย่างยาวนาน โดยเฉพาะแรงงานไทย-ออสเตรเลีย ที่มาจากสถานศึกษาเดียวกันในเมืองไทย แต่กลับมีความผูกพันกันไม่สูงนัก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะการที่เขาได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ และการได้เจอผู้คนในสถานการณ์ต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ทำให้บทบาทของความสัมพันธ์ในลักษณะนี้ไม่เป็นไปตามหลักการของทฤษฎีข้างต้น ดังเช่นคำบอกเล่าของ “แก้ว” เกี่ยวกับกรณีของเขากับ “เทพ” ที่เป็นเพื่อนกันมาตั้งแต่เด็กว่า

“หนูกับเทพรู้จักกันมาตั้งแต่เด็กค่ะ มาคิดนี่ก็โง่ๆ กัน เคยไปช่วยงานเขาครั้งสองครั้ง แต่หนูว่ามันเหนื่อย เพราะจะเป็นงานขนของ หนูทำไม่ไหว ชอบทำงานร้านอาหารมากกว่า...มาอยู่ที่นี้ก็เจอกันบ้าง ตัวหนูเองก็ไม่ได้สนิทกับใครมาก เพราะเราที่เรียนหนัก ไหนจะงานอีก เลยไม่ค่อยได้สูงส่งกับใคร...” (สัมภาษณ์ผ่านโปรแกรม Skype เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2558)

กล่าวโดยสรุป ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสเตรเลีย พบว่ามีลักษณะเป็นความสัมพันธ์เชิงซ้อน แม้จะมีจุดมุ่งหมายร่วมเดียวกัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์เป็นหลัก แม้ว่าจะมีภาพของความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ฉาบฉวยภายนอกเอาไว้ก็ตาม ทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ ของแรงงานไทย-ออสเตรเลีย จะมีทั้งรูปแบบของการได้รับและให้ประโยชน์ระหว่างแรงงานไทย-ออสเตรเลีย ที่เป็นคู่ความสัมพันธ์ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทั้งที่สมดุลและไม่สมดุล โดยการแลกเปลี่ยนทั้งสองแบบดังกล่าว มักมีเหตุผลส่วนตัวหรือความพึงพอใจส่วนตัวเป็นหลัก ทั้งนี้ เป็นไปเพื่อรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในเครือข่ายเอาไว้ และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานไทย-ออสเตรเลีย ในเครือข่ายทางสังคมไม่ได้มีผลต่อระดับความสัมพันธ์ แต่จะขึ้นอยู่กับระดับความสัมพันธ์ส่วนตัวของแรงงานไทย-ออสเตรเลีย ในเครือข่ายเป็นหลัก

สรุปและอภิปรายผล

จากที่กล่าวมาทั้งหมดในข้างต้น จะเห็นได้ว่าบทบาทของ “คนกลาง” (Brokers) ในเครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย มักเป็นไปในลักษณะการเป็นตัวแทนในการติดต่อประสานการทำงานกับนายจ้าง และให้ความช่วยเหลือสมาชิกแรงงานไทย-ออสเตรเลียคนอื่นๆ ทั้งเรื่องส่วนตัว และการทำงาน แต่ “คนกลาง” มักวางตัวเป็นเสมือนเพื่อนสมาชิกทั่วไป ไม่ได้ทำหน้าที่ให้โดดเด่นเกินสมาชิกคนอื่น นอกจากนี้คนกลางยังมีบทบาทเป็นตัวช่วยในการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออสเตรเลีย โดยการเกาะเกี่ยวของเครือข่ายจะอาศัยการประสานผลประโยชน์

ระหว่างสมาชิก ร่วมกับการสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรสหาย (Friendship) ระหว่างสมาชิกทุกระดับ ทำให้เครือข่ายทางสังคมย่อย ที่รวมกันเป็นกลุ่มเครือข่ายย่อย ที่มีแรงงานไทย-ฮอส “คนกลาง” คอยทำหน้าที่ประสานผลประโยชน์และรวมกลุ่มอย่างเด่นชัด โดยงานวิจัยนี้พบว่ากระบวนการสร้างเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ฮอส จะเป็นการขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมในแนวราบ (Horizontal Extend) เท่านั้น โดยใช้กลไกการแนะนำผ่านคนกลาง (Brokers) ภายในเครือข่าย รวมทั้งจากสมาชิกของเครือข่ายย่อย

การขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมจะเป็นผลจากการทำงานที่เข้มแข็งของสมาชิกที่เป็น “คนกลาง” ของเครือข่าย สะท้อนให้เห็นความยืดหยุ่น (Flexible) ของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ฮอส ที่ไม่จำเป็นต้องพึ่งพา “คนกลาง” แต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งตอกย้ำให้เห็นว่าระดับความผูกพัน (Ties) ระหว่างกันของแรงงานไทย-ฮอส นั้น ยังมีไม่มากนัก เพราะเป็นการยึดโยงผ่านรูปแบบของ “คนรู้จักกัน” เท่านั้น ดังนั้น ภาพของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ฮอส จึงยังคงเป็นเพียงเครือข่ายแบบหลวม (Loosely Network) (Kilduff and Tsai, 2003; Schaefer, 2003) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ayuwat and Chamaratana (2013) ที่ชี้ว่าเครือข่ายของนายหน้าและสายนายหน้าที่ทำหน้าที่จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเป็นเครือข่ายแบบหลวมๆ และไม่เป็นทางการ แต่สิ่งหนึ่งที่แตกต่างกันอย่างสำคัญกับงานชิ้นนี้ คือ เครือข่ายของแรงงานไทย-ฮอส ไม่ได้อยู่บนฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ (Benefit Exchange) แต่เพียงอย่างเดียวดังเช่นเครือข่ายนายหน้าและสายนายหน้าแรงงานในงานดังกล่าว แต่พวกเขาได้ใช้ “ใจ” และ “ความเป็นเพื่อน” แลกเปลี่ยนกันเพื่อรักษาสถานภาพและความมั่นคงภายในเครือข่าย โดยชุดของความเกี่ยวพัน (Knit) และผูกพัน (Ties) ระหว่างกันของแรงงานไทย-ฮอส มักอยู่ในรูปของการแสดงความห่วงใยฉันมิตร การให้ความช่วยเหลือในยามเพื่อนลำบาก ตลอดจนการร่วม “ลงแรง” ทำงานด้วยกันเพื่อแลกกับค่าตอบแทนสำหรับดำรงชีวิตในต่างแดน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Shah and Menon (1999) ที่ทำการศึกษาการอพยพเข้าไปทำงานในประเทศคูเวต ของแรงงานจากบังคลาเทศ อินเดีย ปากีสถาน และศรีลังกา โดยแรงงานมากกว่าหนึ่งในสามเข้ามาทำงานในคูเวตผ่านเครือข่ายทางสังคมคนถิ่นฐานเดียวกัน ที่ก่อตัวกันเป็นกลุ่มเล็กๆ และเป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ส่วนตัวที่รวมตัวกันชั่วคราว รวมถึงการศึกษาของ Curran and Rivero-Fuentes (2003) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเครือข่ายของผู้อพยพชาวเม็กซิกัน ที่เข้ามาทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกา ผ่านเครือข่ายทางสังคม โดยเฉพาะบรรดาเครือญาติและเพื่อนสนิทที่ไม่ใช่เครือข่ายทางสังคมอย่างเป็นทางการ

เมื่อพิจารณาทิศทางการไหลของความสัมพันธ์ ของแรงงานไทย-ฮอส จะมีทั้งรูปแบบของการได้รับและให้ประโยชน์ระหว่างแรงงานไทย-ฮอส ที่เป็นคู่ความสัมพันธ์ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน ทั้งที่สมดุลและไม่สมดุล โดยการแลกเปลี่ยนทั้งสองแบบดังกล่าว มักมีเหตุผลส่วนตัวหรือความพึง

พอใจส่วนตัวเป็นหลัก โดยกระบวนการแลกเปลี่ยนมักอยู่ในกำมือของ “คนกลาง” เสมอ ทั้งนี้ เป็นไปเพื่อรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในเครือข่ายเอาไว้ และช่วงเวลาของความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานไทย-ออส ในเครือข่ายทางสังคมไม่ได้มีผลต่อระดับความสัมพันธ์ แต่จะขึ้นอยู่กับระดับความสัมพันธ์ส่วนตัวของแรงงานไทย-ออส ในเครือข่ายเป็นหลัก ผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับฐานคติของแนวคิดเครือข่ายทางสังคมที่ชี้ว่าการเกี่ยวพันกันของคนในสังคมจะสะท้อนภาพระดับความเข้มข้นของเครือข่าย กล่าวคือ ในกรณีบุคคลที่มีคนรู้จักมากหรือมีความสัมพันธ์กับคนจำนวนมากแสดงว่าบุคคลนั้นมีเครือข่ายของความเกี่ยวพันที่หนาแน่น (Density Knit) ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่รู้จักกับคนอื่นน้อย แสดงว่าบุคคลนั้นมีเครือข่ายของความเกี่ยวพันที่หลวม (Loosely Knit) (Blau, 1964; Ritzer, 1992) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในบริบทของเครือข่ายทางสังคมของแรงงานไทย-ออส กลับพบว่าแม้คนที่มีความเกี่ยวพันที่ไม่หนาแน่นมากนัก เช่น “สมภพ” “ออย” “วัตร” “เล็ง” “สอง” “เปิด” พวกเขากลับไม่รู้สึกรู้ว่าตนเองจะถูกโดดเดี่ยวหรือตัดขาดจากเครือข่ายทางสังคมนี้ แต่ได้พยายามทำความรู้จัก รักษาความสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายทางสังคมเอาไว้เพื่อใช้ในการทำงานและใช้ชีวิตในต่างแดน

นอกจากนี้ บนพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน แรงงานไทย-ออส “คนกลาง” มักเป็นผู้นำให้บรรดาเพื่อนแรงงานไทย-ออสมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทั้งที่อยู่ในรูปของข้อมูลคำแนะนำ สิทธิประโยชน์และที่เป็นตัวเงิน กิจกรรมสังสรรค์ หรือสิ่งของตอบแทนน้ำใจ ซึ่งสอดคล้องกับฐานคติของทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Ritzer, 1992; Chamaratana et.al, 2010) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การที่แรงงานไทย-ออสรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายเพื่อการรักษาความสัมพันธ์ส่วนตัว และมีการให้ประโยชน์ต่อเพื่อนแรงงานไทย-ออสนั้น ด้วยมุ่งหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากเพื่อนแรงงานไทย-ออส เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการทำงานเช่นกัน สอดคล้องกับข้อสรุปของสุทธิพร บุญมาก (2554) ที่ชี้ว่าเครือข่ายการย้ายถิ่นของแรงงานไทยที่ย้ายถิ่นไปทำงานในมาเลเซียวางอยู่บนฐานการแลกเปลี่ยนเชิงผลประโยชน์เป็นหลัก

เอกสารอ้างอิง

- Ayuwat, D. and Chamaratana, T. (2013). "The Role of Labour Broker Networks in Setting the Price of Working Abroad for Thai Migrant Workers". *Asia-Pacific Population Journal*, 28(2) December 2013 : 51-68.
- Ayuwat, D. and Chamaratana, T. (2015). " The Fee Setting for Thai Labourers Working Abroad", *International Business Management*. Volume 9, Issue 3, 2015 : 232-238.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Boissevain, J. (1974). *Friends of Friends : Network, Manipulators and Coalitions*. Oxford : Basil Blackwell.
- Chanarnupap, S. (2013). "From 'Overseas Student' to 'Immigrant': Thai Skilled Migration to Australia". *Kasetsart Journal (Social Science)*, 34(2013): 514 – 524.
- Chamaratana, T., Ayuwat, D., Knippenberg, L. and De Jong, E. (2010). "Connecting the Disconnected: Background, practices and motives of labour brokers in Isan, Thailand - an explorative study". *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 5(5) November 2010: 359 - 372.
- Chamaratana, T., Ayuwat, D. and Chinnasri, O. (2017). "Social Mobility Springboard: Occupational Prestige of Thai Labour Brokers", *Historical Social Research*. 42 (3), pp. 335-347. doi: 10.12759/hsr.42.2017.3.335-347.
- Creswell, J.W. and Plano-Clark, V.L. (2007). *Design and Conducting Mixed Methods Research*. New York: SAGE.
- Curran, S.R. and Rivero-Fuentes, E. (2003). "Engendering Migrant Networks: the Case of Mexican Migration". *Demography*, 40(2), 289-307.
- De Nooy, W., Batagelj, V. and Mrvar, A.(2005). *Exploratory Social Network Analysis with Pajek*. Cambridge : Cambridge University Press.
- De Jong, E. (2008). *Living with the death: The Economics of Culture in the Torajan Highlands, Indonesia*. Nijmegen: CIDIN.
- Erel, U. (2010). "Migrating Cultural Capital: Bourdieu in Migration Studies". *Sociology*, 44(4), August, 642 – 660.

- Giddens, A., Duneier, M., and Appelbaum, R. (2005). **Introduction to Sociology**. 5th ed. New York: W. W. Norton.
- Giulietti, C., Schluter, M., and Wahba, G. (2011). **Migrants and Social Networks: Old Ideas, Lasting Myths and New Findings**. Oslo: Institute for the Study of Labour.
- Gray, M., Kurihara, T., Hommen, L., and Feldman, J. (2007). Networks of exclusion: job segmentation and social networks in the knowledge economy. **Equal Opportunities International**, 26(2), 144-161.
- Kilduff, M. and Tsai, W. (2003). **Social Networks and Organizations**. London : SAGE Publication.
- Nohria, N. and Eccles, R.G. (1992). **Networks and Organizations: Structure, Form and Action**. Boston: Harvard Business School Press.
- Raghuram, P., Henry, L., and Bornat, J. (2010). Difference and Distinction? Non-migrant and Migrant Network. **Sociology**, 44(4), August, 623 – 641.
- Ritzer, G. (1992). **Sociological Theory**. 3rd ed. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Schaefer, R.T. (2003). **Sociology**, 8th ed. New York: McGraw-Hill.
- Shah, N.M. and Menon, I. (1999). Chain Migration Through the Social Network: Experience of Labour Migrants in Kuwait. **International Migration**, 37(2), 361–382.
- Shope, R.J. (2008). **An Introduction to Qualitative Data Analysis (QDA) with Atlas/ti**. New York: Office of Qualitative & Mixed Methods Research.
- Wasserman, S. and Faust, K. (1999). **Social Network Analysis: Methods and Applications**. 4th ed. New York : Cambridge University Press.
- ธนพฤษช์ ชามะรัตน์ ดุษฎี อายุวัฒน์ และอรนัลดดา ชินศิริ. (2554). “พหุลักษณะของเครือข่ายทางสังคมของนายหน้าแรงงานอีสาน”, **วารสารเกษตรศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์**, 34 (1) : มกราคม – เมษายน 2556 : หน้า 1-16.
- ธนพฤษช์ ชามะรัตน์. (2559). “สัมมาชีพกลางมวลมิตรสหาย “ไทย - ออส” : เครือข่ายทางสังคมของแรงงานนักเรียนไทยในออสเตรเลีย”, **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี**, 8 (3) : กันยายน – ธันวาคม 2559 : หน้า 267-289.
- ธนพฤษช์ ชามะรัตน์. (2560). **การวิจัยเชิงปริมาณสำหรับงานพัฒนาสังคม**. ขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ศูนย์อบรมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ. (2558). **คู่มือวิทยากรการอบรมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ เรื่อง การเตรียมความพร้อมสำหรับคนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2550). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุทธิพร บุญมาก. (2554). บทบาทของเครือข่ายการย้ายถิ่นของแรงงานคนไทยเชื้อสายมลายูในร้านต้มยำประเทศมาเลเซีย. **วารสารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ**, 8(3), มกราคม – เมษายน 2554 : หน้า 24-40.
- สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2560). **“สถิติแรงงานไทยไปต่างประเทศ”**. ค้นเมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2560 จาก <http://www.overseas.doe.go.th>.