

แรงงานข้ามชาติกับอคติทางชาติพันธุ์: ความเกลียดชัง “คนอื่น” ในสังคมไทยที่กลายเป็นอุปสรรคต่อการคุ้มครองแรงงาน

สืบสกุล บำรุงบุตร¹

ฟ้าสว่าง อภิมาหาเกรียงไกร²

Received: May 1, 2025; Revised: June 15, 2025; Accepted: June 15, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดประสงค์สำคัญในการสะท้อนฉากทัศน์สังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการผลิตและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ส่งผลให้แรงงานซึ่งมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจไทยมีสัดส่วนลดลง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติในกลุ่มประเทศ CLM ประกอบด้วย กัมพูชา ลาว และเมียนมา แต่ถึง

¹ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Email: suebsakul.bb@gmail.com

² นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาการปกครองและบริหารจัดการ
ท้องถิ่น ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Email: fahfsw46@gmail.com

กระนั้นความเกลียดชังและอคติที่มีต่อแรงงานข้ามชาติกลับเป็นอุปสรรคต่อการคุ้มครองสิทธิแรงงาน จากมุมมองการแบ่งเขาแบ่งเราระหว่าง “คนไทย” และ “คนอื่น” ที่ถูกมองว่าเข้ามาฉกฉวยแย่งชิง “อัตลักษณ์” บางอย่างไปจากสังคมไทย ซึ่งมีพัฒนาการและเป็นผลมาจากความเป็นชาตินิยมที่ซึ่งเริ่มก่อตัวพร้อมกับยุครัฐสมัยใหม่ นำไปสู่การมองแรงงานข้ามชาติที่มีความต่างทางด้านชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรมเป็นคนอื่นในสังคมไทย มีสถานะที่ด้อยกว่าและเป็นภัยคุกคามต่อสังคมไทย แม้ว่าที่ผ่านมารัฐ สื่อ และภาคประชาสังคมจะมีความพยายามผลักดันประเด็นเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ แต่กลับต้องประสบปัญหาต่าง ๆ อาทิ ภาครัฐประสบปัญหาการขาดธรรมาภิบาลในการดำเนินงานเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ สื่อบางส่วนขาดความรับผิดชอบต่อนื้อหาและมุ่งเน้นการสร้างเนื้อหาที่เร้าอารมณ์ ก่อให้เกิดการเหมารวมและอคติ และภาคประชาสังคมขาดการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ คณะผู้จัดทำจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการแก้ไขปัญหาธรรมาภิบาลภาครัฐ การพิจารณาการให้สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และส่งเสริมให้มีการบูรณาการกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในการเป็นพื้นที่สำหรับเรียนรู้แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมท่ามกลางความแตกต่างหลากหลาย เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณภาพที่โอบรับความหลากหลายอย่างเท่าเทียม

คำสำคัญ: แรงงานข้ามชาติ, การคุ้มครองแรงงาน, อคติและความเกลียดชัง

Transnational Migrant Workers and Ethnic Bias: Hatred Toward “Othering” in Thai Society as an Obstacle to Migrant Labor Protection

Suebsakul Bamrungbut³

Fahsawang Apimahakriangkrai⁴

Abstract

This article has an important purpose in reflecting the Thai social landscape with changes in production technology and changes in population structure, which have resulted in a decrease in the proportion of labor, which is important for driving Thai economic development. Therefore, it is necessary to rely on migrant workers in the CLM countries, which include Cambodia, Laos, and Myanmar. However, hatred and prejudice against migrant

³Department of Political Science and Public Administration (Public Administration), Faculty of Social Sciences, Kasetsart University
Email: suebsakul.bb@gmail.com

⁴Department of Political Science and Public Administration (Political Science), Faculty of Social Sciences, Kasetsart University Email: fahfsw46@gmail.com

workers are obstacles to protecting labor rights from the perspective of dividing “Thais” and “others” who are seen as snatching away certain “identities” from Thai society, which developed and resulted from nationalism which began to form with the era of the modern state. This leads to the view of migrant workers who have ethnic, linguistic, and cultural differences as others in Thai society, with an inferior status and as a threat to Thai society. Although the government, media and civil society have attempted to push issues related to the protection of migrant workers' rights in the past, they have encountered various problems. Such as, the government is facing problems of lack of good governance in its operations regarding migrant workers. Some media outlets are irresponsible about their content and focus on creating sensational content that perpetuates stereotypes and biases, and civil society lacks involvement in scrutinizing government performance. The team therefore has policy recommendations to solve the problem of public governance, including consideration of granting rights to establish labor unions and promoting the integration between all sectors to be a space for learning and exchanging cultures amidst diversity to develop Thai society into a quality society that embraces diversity equally.

Keywords: Migrant workers, Labor protection, Bias and hatred

บทนำ

ปัจจุบันการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเนื่องจากเมื่อพิจารณาโครงสร้างตลาดแรงงานภายในประเทศไทยกลับพบว่าการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีการผลิตอย่างรวดเร็ว และการก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัย (Aged society) ที่ส่งผลให้เกิดการออกจากการเป็นกำลังแรงงานในแนวโน้มที่สูงขึ้นและไม่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยเฉพาะงานที่ใช้แรงงานเข้มข้นหรือที่มีระดับทักษะต่ำ และไม่เป็นที่ยอมรับในกลุ่มแรงงานที่เป็นคนไทย จึงทำให้แรงงานข้ามชาติมีความสำคัญมากขึ้นในตลาดแรงงาน (ชนนาถ นิตตะโย และคณะ, 2563) ให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานในประเทศไทยที่มีพึ่งพาแรงงานทักษะต่ำถึงร้อยละ 82 แรงงานทักษะปานกลางร้อยละ 16.5 และแรงงานทักษะต่ำร้อยละ 1.5 (Thai PBS Policy Watch, 2567) และจากข้อมูลในปี 2567 ในแรงงานข้ามชาติในกลุ่มทักษะต่ำและปานกลาง เช่น กลุ่มอาชีพในภาคการเกษตร ธุรกิจก่อสร้าง และธุรกิจบริการต่าง ๆ นั้นมีการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติจาก 3 สัญชาติหลัก ได้แก่ กัมพูชา ลาว และเมียนมา หรือที่รู้จักกันในชื่อประเทศในกลุ่ม CLM เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน (กองเศรษฐกิจการแรงงาน, 2567) และเป็นส่วนหนึ่งของกำลังของกำลังในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ

ท่ามกลางการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติที่มีแนวโน้มมากขึ้นในตลาดแรงงานไทยแต่กระแสดความเกลียดชังและอคติที่มีต่อแรงงานข้ามชาติกลับมีอยู่ให้เห็นอยู่เป็นระยะและบ่อยครั้ง ศิพิมพ์ ศรีบัลลังก์ (2555) ระบุ

ว่าแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจำนวนมากที่สุดคือ แรงงานจากเมียนมา และภาพส่วนใหญ่ที่คนไทยมักมีต่อแรงงานเหล่านี้คือ แรงงานระดับล่างที่ไม่ใช่ชาวไทย พุคไทยไม่ชัด และรัฐไทยเองมักมองว่าเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของรัฐ ทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง วัฒนธรรม และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ แรงงานข้ามชาติจากเมียนมาตนเองถูกมองด้วยสายตาที่สงสัยและไม่ไว้วางใจจากสังคมและรัฐไทย

ในทำนองเดียวกันมุมมองที่มีต่อแรงงานชาติอื่นนอกจากเมียนมาก็ ถูกปลุกกระแสวิกฤตขึ้นจากการปะทะกันของ “คนไทย” กับ “คนอื่น” โดยเฉพาะในสื่อออนไลน์ที่มีการใช้ภาษาที่รุนแรงและปลุกเร้าอารมณ์ บ่อยครั้งแรงงานข้ามชาติในไทยมักถูกทำให้เป็นตัวแทนของคนจาก ประเทศต้นทาง เช่น กัมพูชา หรือลาว ซึ่งก่อให้เกิดความเกลียดชังส่งผลให้เกิดการมองแรงงานข้ามชาติในสถานะที่ต่ำต้อยกว่า และเป็น “คนอื่น” ไม่ควรได้รับสิทธิและความคุ้มครองแม้แต่ในฐานะแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541 ที่เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานซึ่งได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทุกคนที่ทำงานในประเทศไทยตามสถานภาพความเป็นแรงงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อความเท่าเทียมในสิทธิแรงงาน (กระทรวงแรงงาน, 2566) อีกทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ยังเป็นการให้ความคุ้มครองแรงงานตามแนวทางที่ปรากฏในปฏิญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (พัชรวาท วงษ์สุวรรณ, ม.ป.ป.) โดยที่ผ่านมาภาครัฐ สื่อ และภาคประชาสังคมมีความพยายามประชาสัมพันธ์และสร้างความตระหนักรู้ในประเด็นการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติอยู่เสมอแต่กลับยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรเนื่องจากความเป็นอันตอกันที่ถูกสร้างขึ้น

และผลิตซ้ำไม่นำไปสู่การร่วมมือและความไว้วางใจในการร่วมมือกัน
แก้ปัญหา ซ้ำยังทำให้สถานการณ์ความขัดแย้งลุกลามบานปลาย และ
นำไปสู่การเลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ ซึ่งทำให้แรงงานข้ามชาติที่ถูก
ละเมิดสิทธิไม่ได้เข้าสู่กระบวนการเรียกร้องสิทธิตามกฎหมาย จนท้ายที่สุด
สถานการณ์การละเลยและละเมิดสิทธิทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น

บทความวิชาการนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอประเด็น
ความสำคัญของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย และอคติที่มีต่อแรงงานข้าม
ชาติในฐานะ “คนอื่น” ที่สังคมบางส่วนได้สร้างความเกลียดชังขึ้น จนเป็น
อุปสรรคต่อการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติตามกฎหมาย ซึ่งเนื้อหาใน
บทความประกอบด้วย 7 หัวข้อดังต่อไปนี้ 1) แรงงานข้ามชาติกับบทบาท
ในฐานะผู้ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ 2) ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติตาม
พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 3) พัฒนาการของความเป็น “คนอื่น”
อคติและความเกลียดชังต่อแรงงานข้ามชาติในสังคม 4) การผลิตซ้ำความ
เป็น “คนอื่น” สู่อุปสรรคต่อการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ 5) บทบาท
ภาครัฐ สื่อ และภาคประชาสังคมกับการดำรงอยู่ของแรงงานข้ามชาติใน
สังคมไทย 6) สรุป และ 7) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

แรงงานข้ามชาติกับบทบาทในฐานะผู้ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ

ปัจจุบันแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในไทยมีจำนวน
โดยจากข้อมูล ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2567 มีแรงงานข้ามชาติทั้งหมด
ประมาณ 3.3 ล้านคน ซึ่งส่วนมากเป็นแรงงานจากกัมพูชา ลาว และเมียน
มา หรือประเทศในกลุ่ม CLM มากกว่า 3 ล้านคน ที่ได้เข้ามาพำนักและ

ประกอบอาชีพภายในประเทศไทย (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2567) จำนวนดังกล่าวนี้เป็นเฉพาะแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาประกอบอาชีพและขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยหากพิจารณาการย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติจากกลุ่มประเทศ CLM มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ ดังนี้ 1) แรงงานกลุ่มที่มาจากกัมพูชา ศรีลังกา คีร์กีซสถาน (2556) กล่าวถึงการเข้ามาหางานทำของแรงงานข้ามชาติจากกัมพูชาว่าเป็นผลจากปัจจัยผลักดันซึ่งเป็นปัญหาทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ปัญหาการว่างงาน การมีรายได้น้อย การมีรายได้ไม่สม่ำเสมอ ประกอบกับปัจจัยดึงดูดด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจของไทย ความต้องการแรงงาน และค่าตอบแทนที่สูงกว่าซึ่งรับรู้มาจากแรงงานที่เข้ามาทำงานในไทยก่อน จึงทำให้แรงงานจากกัมพูชาตัดสินใจทิ้งถิ่นฐานบ้านเกิดเพื่อแสวงหาชีวิตที่ดีกว่า 2) แรงงานกลุ่มที่มาจากลาว คามุนี เขื่อนดงพญา และคณะ (2566) กล่าวว่า การตัดสินใจย้ายมาทำงานต่างถิ่นของแรงงานจากลาวมีปัจจัยผลักดันเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจของต้นทางยังเป็นลักษณะเศรษฐกิจแบบยังชีพ อาชีพหลักคือการทำนา หาปลา และอาหารตามธรรมชาติที่มีอยู่ตามฤดูกาล ประกอบกับปัจจัยดึงดูดจากความต้องการมีชีวิตที่ดีขึ้น ประกอบกับการเดินทางจากลาวมาไทยเพียงแค่นั่งเรือข้ามแม่น้ำโขง ภาษาและวัฒนธรรมก็มีความใกล้เคียงกัน 3) แรงงานกลุ่มที่มาจากเมียนมา ศิพิมพ์ ศรีบลลังก์ (2555) กล่าวว่าแรงงานข้ามชาติจากเมียนมาตัดสินใจมาทำงานในไทยเนื่องจากปัจจัยผลักดัน ได้แก่ ความขัดแย้งทางชาติพันธุ์ซึ่งเป็นผลมาจากความหลากหลายทางชาติพันธุ์ก่อนยุคอาณานิคมและหลักการแบ่งแยกและปกครองโดยเจ้าอาณานิคมอังกฤษ ซึ่งในพื้นที่ของ

เมียนมามีกลุ่มชาติพันธุ์หลายกลุ่ม เช่น พม่า ฉาน กะเหรี่ยง ฉิ่น คะฉิ่น เป็นต้น จึงส่งผลให้หลังยุคอาณานิคมมีความพยายามปลดปล่อยตัวเองโดยกลุ่มชาติพันธุ์นำไปสู่ความไม่มั่นคงทางการเมือง ความขัดแย้งทางเศรษฐกิจ การละเมิดสิทธิมนุษยชน และเลือกปฏิบัติ ประกอบเข้ากับปัจจัยดังต่อไปนี้ ได้แก่ ด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจของไทย ระดับค่าแรงที่สูง การขาดแคลนแรงงานระดับล่างหรือแรงงานทักษะต่ำ และด้านการเมืองที่มีความก้าวหน้ามากกว่าเมื่อเทียบกับเมียนมา



ภาพที่ 1 แผนภูมิแสดงจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน
คงเหลือที่ราชอาณาจักร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557-2567
ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2567

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของการได้รับอนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยตลอดช่วงระยะเวลา 10 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2557-2567 ที่มีการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและแสดงให้เห็นการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติในระบบเศรษฐกิจ โดยเมื่อพิจารณาจำนวนผู้มีการทำงานในประเทศไทย ในไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ. 2567 ที่มีทั้งสิ้น 40.11 ล้านคน (ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน, 2568) เมื่อเทียบกับแรงงานข้ามชาติที่ประกอบอาชีพโดยได้รับอนุญาตจำนวน 3.3 ล้านคนในช่วงเวลาเดียวกัน จะคิดเป็นประมาณร้อยละ 8.2 ของแรงงานทั้งหมดในประเทศไทย โดยในสัดส่วนนี้เองแรงงานจากประเทศในกลุ่ม CLM ซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เข้ามาทำงานหลากหลายประเภท ตั้งแต่ งานก่อสร้าง การเกษตร ป่าไม้ ประมง การบริการ ค้าปลีก-ส่ง ฯลฯ (ชนนาถ นิตตะโย และคณะ, 2563) ซึ่งเป็นงานที่มีความต้องการกำลังแรงงานสูงเนื่องจากเป็นงานที่จัดว่าเป็นงานหนัก สกปรก และอันตราย เรียกว่า “งาน 3D” (Dirty, Dangerous, Difficult) ซึ่งเป็นงานที่คนไทยไม่นิยมทำ และกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่รุนแรงยิ่งขึ้นอันเนื่องมาจากการเป็นสังคมผู้สูงอายุ ยิ่งทำให้แรงงานข้ามชาติกลายเป็นส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้สามารถขับเคลื่อนต่อไปและมีส่วนในการช่วยสร้างความยั่งยืนให้แก่สังคม (HRDF, 2567)

จากข้อมูลของธนาคารโลก (2016, 2018 อ้างถึงใน จูฑารีย์ ลอยพริ้ง, 2567) ระบุว่าแรงงานข้ามชาติในภาคการก่อสร้างและเกษตรกรรมได้เข้ามามีส่วนในการสร้างผลผลิตร้อยละ 1.5 ของ GDP และในช่วงปี ค.ศ.

1990-2010 การเดินทางเข้ามาแสวงหาชีวิตที่ดีและโอกาสของแรงงานข้ามชาตินี้เองได้มีส่วนในการช่วยเพิ่มผลิตภาพของแรงงานในไทยได้ถึงร้อยละ 3-5 ซึ่งมีส่วนในการสร้างความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกของภาคอุตสาหกรรมและบริการในประเทศไทยจากความสำเร็จในด้านต้นทุนแรงงานของแรงงานข้ามชาติที่ต่ำกว่าแรงงานไทย โดยภาครัฐกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือ SMEs ในไทยมากถึงร้อยละ 50 พึ่งพาแรงงานข้ามชาติผ่านการจ้างงาน (ชาร์เนล ปัญญาวรร, 2567)

จากความต้องการแสวงหาโอกาส การพึ่งพาแรงงานของตลาดแรงงานในประเทศไทยอย่างในหลายกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ปัญหาด้านประชากรที่ไทยกำลังต้องเผชิญ และศักยภาพของแรงงานข้ามชาติในระบบเศรษฐกิจไทยนี้จึงทำให้แรงงานข้ามชาติเป็นหนึ่งในส่วนที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจอย่างที่ยากจะแยกออกจากกัน

ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ชลิต สละ (2551) ได้กล่าวเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานว่า เกิดขึ้นหลังจากการพัฒนาระบบเศรษฐกิจจนกลายเป็นทุนนิยม ในปัจจุบันที่เน้นการแข่งขันจนทำให้เกิดการใช้แรงงานที่เกินขีดความสามารถและไม่ได้คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ของแรงงาน รัฐจึงต้องมีความพยายามในการคุ้มครองแรงงานขึ้นใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ทางเศรษฐกิจ โดยการพิจารณาความเป็นแรงงานผู้เป็นปัจจัยการผลิตซึ่งมีความเป็นผู้บริโภคด้วยในเวลาเดียวกัน ดังนั้นแรงงานที่ทำงานเป็นผู้ผลิตควรได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง สวัสดิการ และค่าชดเชยที่มีความเหมาะสม

จึงต้องคุ้มครองเพื่อให้แรงงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการประกอบอาชีพ เลี้ยงตน 2) ทางสังคม เนื่องจากแรงงานเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจแต่แรงงานจำนวนไม่น้อยกลับเป็นกลุ่มที่ด้อยโอกาส จึงมีความจำเป็นต้องควบคุมเพื่อให้เกิดการคุ้มครองประโยชน์ที่พึงได้รับในฐานะลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงสร้างความเป็นธรรมแก่สังคม 3) ทางมนุษยธรรม เนื่องจากแรงงานเป็นมนุษย์ที่มีชีวิตจิตใจจึงต้องมีการคุ้มครองให้สมกับฐานะความเป็นมนุษย์คนหนึ่ง ให้ไม่ถูกเอาเปรียบหรือถูกละเมิดโดยนายจ้างทั้งในด้านศีลธรรมและมนุษยธรรม จึงต้องเข้ามาคุ้มครองไม่ให้เกิดการละเมิดเอาเปรียบเหล่านี้ กระทั่งต่อบรรยากาศการทำงาน

แรงงานทุกคนที่ประกอบอาชีพในประเทศไทยล้วนได้รับความคุ้มครองที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในประเด็นสิทธิแรงงาน อีกทั้งยังมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เสมอกัน ปัจจุบันมีกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานด้านต่าง ๆ อยู่หลายฉบับ แต่ที่เป็นการคุ้มครองแรงงานในภาพรวมและมีขอบเขตความคุ้มครองทั่วไปตามพื้นฐานของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบันเป็นฉบับที่ 8 พุทธศักราช 2566 โดยความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยสามารถจำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ที่ให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าตอบแทนกรณีทำงานในวันหยุดและนอกเวลาทำการปกติ 2) ด้านชั่วโมงการทำงาน วันหยุด และการลา ที่กำหนดให้มีพีดานชั่วโมงการทำงานสำหรับงานทั่วไปและงานที่มีความเสี่ยง เวลาพักขั้นต่ำ วันหยุดประจำ

สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี การลาป่วย ลาคลอด-ทำหมัน การลาเพื่อ
ศึกษาอบรมพัฒนาทักษะ ลาเพื่อรับราชการทหาร และการลากิจ 3) ด้าน
การการเลิกจ้างและค่าชดเชย ซึ่งกำหนดการเลิกจ้าง การจ่ายค่าชดเชย
ทั่วไป และค่าชดเชยกรณีพิเศษ เช่น การปรับลดอัตราแรงงาน การย้าย
สถานประกอบการแล้วกระทบกับชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างและ
ครอบครัว เป็นต้น 4) ด้านการคุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี กำหนดให้มี
การคุ้มครองแรงงานเด็ก อายุขั้นต่ำของเด็กที่สามารถทำงานได้ การ
กำหนดประเภทงานที่ห้ามเด็ก สตรี และสตรีมีครรภ์ทำเพื่อความปลอดภัย
และคำนึงถึงข้อจำกัดด้านร่างกาย และ 5) ด้านการร้องทุกข์และดำเนินคดี
โดยการกำหนดช่องทางและกระบวนการที่ให้แรงงานสามารถร้องทุกข์และ
ดำเนินคดีกับนายจ้างหากถูกละเมิดสิทธิแรงงาน โดยได้รับความคุ้มครอง
ตามกฎหมายและให้เป็นไปตามกระบวนการยุติธรรม ซึ่งจากแนวทางความ
คุ้มครองนี้เป็นไปตามแนวทางปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อีกทั้งยัง
เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตขั้นต่ำในฐานะแรงงาน ซึ่งควรได้รับอย่างทั่วถึง
โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานไทย
เนื่องจากการทำงานของมนุษย์คนหนึ่งควรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม
ตามความสามารถทั้งด้านทักษะทางร่างกายและสติปัญญา ได้มีโอกาสหยุด
พักจากการทำงาน มีโอกาสรักษาเยียวยาตนเองเมื่อเจ็บป่วย สามารถหา
ความรู้พัฒนาตนเอง และสามารถจัดการกับธุระส่วนตัวตามความเหมาะสม
รวมถึงเมื่อถูกละเมิดสิทธิในฐานะแรงงานหรือในฐานะมนุษย์คนหนึ่งก็ควรที่
จะสามารถเรียกร้องเพื่อให้เกิดการชดใช้หรือดำเนินคดีกับผู้ละเมิดสิทธินั้น
โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายในฐานะเหยื่อ

แต่ถึงกระนั้นแม้ว่าแรงงานข้ามชาติจะได้รับการคุ้มครองตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ยังถูกจำกัดอำนาจในการเข้าร่วมสหภาพแรงงานซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างอำนาจต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 การขาดอำนาจในการต่อรองดังกล่าวโดยตรงของแรงงานข้ามชาตินี้ส่งผลอย่างยิ่งต่อการเรียกร้องสิทธิในฐานะแรงงานและทำให้ฝั่งลูกจ้างไม่มีอำนาจเพียงพอที่จะเจรจากับนายจ้างได้โดยตรงผ่านกลไกสหภาพแรงงาน อันส่งผลให้เกิดสภาวะที่ความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกันมากจนอาจกลายเป็นสภาวะจำยอมของลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติได้

พัฒนาการของความเป็น “คนอื่น” อคติและความเกลียดชังต่อแรงงานข้ามชาติในสังคม

ความเป็นอื่น (Otherness) เป็นหนึ่งในกระบวนการสร้างอัตลักษณ์ ผ่านการสร้างและแบ่งบอกตัวตนของตนเองภายในกลุ่มหนึ่ง ๆ ซึ่งตนมีความพึงพอใจในลักษณะ/ปัจจัยบางอย่าง ในขณะที่กลุ่มซึ่งมีลักษณะ/ปัจจัยบางอย่างซึ่งไม่น่าพึงพอใจก็จะถูกทำให้กลายเป็นคนอื่นผ่านการแสดงออกถึงความเป็นคู่ตรงข้ามผ่านการแสดงออก ไม่ว่าจะเป็นความเหนือกว่า-ด้อยกว่า การเป็นผู้ชนะ-ผู้แพ้ การเป็นเสียงข้างมาก-ข้างน้อย การเป็นฝ่ายผิด-ถูก (Crang, 1998) การแสดงออกถึงความเป็นคู่ตรงข้ามนี้สามารถอธิบายผ่านแนวคิดของโคลด เลวี-สเตราส์ (Claude Levi-Strauss) ที่เห็นว่ามนุษย์มีความคิดสากลอยู่ในระบบทวิลักษณ์ซึ่งสะท้อน

ผ่านภาษาของมนุษย์ (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2559) การสร้างความเป็นอื่นมักใช้กลวิธีทางภาษาในวาทกรรม ผ่านการเลือกใช้คำศัพท์ที่เรียกชื่อมณฑล/กลุ่มชาติพันธุ์ตามความเข้าใจดั้งเดิม การใช้คำจำแนกประเภทกลุ่มคน การใช้คำแสดงสภาพหรือสถานะและอาจรวมไปถึงการใช้คำในลักษณะของการเหยียดชาติพันธุ์และการดูหมิ่นสถานะทางสังคม (ปัญญญา ศิวนิพัทธ์ และ ราชนัย นิลวรรณภา, 2564) นอกจากนี้ความเป็นอื่นยังสามารถถูกกำหนดได้จากวิถีชีวิต สังคม วัฒนธรรม และประเพณี (พระครูภาวนาโสภิต บุญวิศิษฐ์ เมืองวงศ์ และคณะ, 2567)

การสร้างความเป็นอื่นนี้ปรากฏต่อแรงงานข้ามชาติผ่านการเลือกปฏิบัติโดยเฉพาะในด้านการเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ และการมองว่าแรงงานข้ามชาติมีสถานะที่ต่ำกว่า เช่น การเลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เป็นผลมาจากมาตรการช่วยเหลือจากภาครัฐที่กำหนดผู้ได้รับผลประโยชน์จากสัญชาติ ในขณะที่นายจ้างบางคนก็ไม่ได้ดำเนินการตามกฎหมายแรงงานเพื่อให้แรงงานข้ามชาติได้รับการชดเชยตามที่แรงงานคนหนึ่งควรจะได้รับ (จิราภรณ์ ไพรเถื่อน และ บุศรินทร์ เลิศขวลิตสกุล, 2566) สภาวะความเป็นอื่นระหว่างคนไทยกับแรงงานข้ามชาติที่เป็นคนอื่นไม่ใช่เรื่องที่มีมาอย่างช้านานแต่เกิดขึ้นอย่างมีพัฒนาการและมีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดชาตินิยมที่ฟุ้งก่อดำขึ้นได้ในช่วงไม่ถึง 2 ศตวรรษ เนื่องด้วยสภาพสังคมเอเชียอาคเนย์ก่อนที่จะถูกปิดกั้นพื้นที่บางส่วนให้กลายเป็นรัฐไทยมีการเคลื่อนที่ไปมาหาสู่ระหว่างผู้คนกลุ่มต่าง ๆ เป็นปกติตลอดประวัติศาสตร์หลายพันปี จึงทำให้เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์สูง (You Me We Us, ม.ป.ป.) การเคลื่อนที่ของ

กลุ่มต่าง ๆ นี้เองแสดงให้เห็นเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของแรงงานข้ามชาติในสังคมสยาม-ไทย ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ยุค ได้แก่ 1) ยุครัฐจารีต ในช่วงก่อนศตวรรษที่ 19 ยังไม่มีความชัดเจนเรื่องอาณาเขต ไม่มีการรวมศูนย์อำนาจ มีประชากรหลากหลายชาติพันธุ์ และยังไม่มีแนวคิดเรื่องอำนาจอธิปไตย 2) ยุครัฐสมัยใหม่ ในช่วงศตวรรษที่ 19 ที่ก่อดำเนินสมัยรัชกาลที่ 5 ผ่านการปฏิรูปสยามในช่วงของยุคล่าอาณานิคม จึงมีการกำหนดเขตแดนและมีแนวคิดเรื่องอำนาจอธิปไตย ซึ่งเริ่มปรากฏแนวคิดเกี่ยวกับชาติไทยแต่คนส่วนใหญ่ยังไม่นิยามหรือคิดว่าตัวเองคือคนไทย และ 3) ยุครัฐชาติ ซึ่งก่อดำเนินขึ้นอย่างน้อยหลังการอภิวัฒน์สยาม พ.ศ. 2475 ที่มีการสร้างความสำนึกร่วมกันในฐานะ “คนไทย” ภายใต้เขตแดนทางวัฒนธรรม (ฐนพงศ์ ลือขจรชัย, 2564) ดังนี้

ยุครัฐจารีต จะพบว่าในช่วงนี้มีหลักฐานตั้งแต่การเกณฑ์ไพร่พลเพื่อเป็นแรงงานในการสร้างโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ในช่วงแรกสถาปนากรุงรัตนโกสินทร์ เช่น การพึ่งพาแรงงานชาวเขมร และลาว ในงานที่หลากหลาย ตั้งแต่การขุดคูคลอง ก่อสร้างพระบรมมหาราชวัง ประตู บ่อน้ำ ประการ และกำแพงพระนคร ฯลฯ ไปจนถึงการเริ่มว่าจ้างแรงงานชาวจีนอพยพที่หนีความยากลำบากจากบ้านเกิดเมืองนอนเข้ามาเป็นแรงงานรับจ้างอิสระ แรงงานภาคเอกชน รวมถึงการจัดทำระบบสาธารณสุขปโภคพื้นฐานของทางราชการ อย่างเช่น การขุดคลองแสนแสบ คลองบางขุนเทียน ฯลฯ ในช่วงรัชกาลที่ 2-3 นับแต่นั้นมาแรงงานข้ามชาติก็มีการเพิ่มจำนวนมากขึ้นตลอดมาและทำงานสายอาชีพต่าง ๆ จนในสมัยรัชกาลที่ 4 มีการรับชาวยุโรปเข้าเป็นข้าราชการเป็นที่ปรึกษาราชการแผ่นดิน การให้

ชาวอินเดียเข้ามาค้าขาย (กองบรรณาธิการศิลปวัฒนธรรม, 2567) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสยาม-ไทยค่อนข้างเปิดรับและมีการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ ตั้งแต่สมัยยังเป็นสังคมไพร่ยุคต้นรัตนโกสินทร์ที่มีการอยู่ร่วมกันกับชาวสยามที่อาศัยมาก่อน จากหลักฐานการตั้งรกรากที่ริมฝั่งเจ้าพระยาของแรงงานหลากหลายชาติพันธุ์และอยู่ไม่ไกลจากที่ตั้งของราชสำนักสยามนัก ทั้งชุมชนชาวจีนที่ตั้งรกรากที่ฝั่งพระนคร และริมคลองบางกอกใหญ่หรือกุฎีจีน ชุมชนชาวตะวันตกที่มีโบสถ์ซางตาครุสเป็นศูนย์กลางชุมชน ชุมชนชาวมุสลิมที่ตั้งชุมชนบริเวณคลองบางกอกใหญ่และมีการพระราชทานมัสยิดต้นสนตั้งแต่สมัยพระเจ้ากรุงธนบุรี ชุมชนชาวมอญที่มีการตั้งรกรากทั้งในปทุมธานีและนนทบุรีในพื้นที่เกาะเกร็ด รวมไปถึงหลังการไปตีเวียงจันทน์ มีการกวาดต้อนชาวลาวมาพร้อมกับการนำพระแก้วมรกตมาสู่สยาม (สำราญ ผลดี, 2560) ความสัมพันธ์ระหว่างชนกลุ่มต่าง ๆ ในเอเชียอาคเนย์ช่วงก่อนกำเนิดรัฐสมัยใหม่จึงมีความซับซ้อนและแปรเปลี่ยนได้เสมอตามเงื่อนไข เช่น อำนาจทางการเมือง การแข่งขันด้านการค้าและการควบคุมเส้นทางการค้า การหาทรัพยากรและแรงงาน ฯลฯ อีกทั้งอำนาจของผู้ปกครองก็เป็นลักษณะแกนกลางที่มีอำนาจบารมีแผ่ออกไป อาจที่มีการทำสงครามแต่ไม่ใช่เพื่อการแย่งชิงพื้นที่หรือดินแดน แต่เป็นการแย่งชิงประชากรมาไว้ในดินแดนของตน ทำให้ภูมิภาคนี้เป็นดินแดนที่มีคนหลากหลายชาติพันธุ์เข้ามาปะปนกัน (นิติ ภาวครพันธุ์, 2559) การหลอมรวมคนที่มีความหลากหลายภายใต้สภาพแวดล้อมที่ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่มีความแปรเปลี่ยนอยู่เสมอลักษณะนี้จึงไม่ได้สร้างความเป็นมิตรหรือศัตรูที่ถาวรในชาติพันธุ์ต่าง ๆ การอยู่ร่วมกันในภูมิภาคนี้ก็สามารถจำแนกได้ว่าคนกลุ่ม

ไหนดเป็นชาติพันธุ์ไหนดผ่านทางภาษาและวัฒนธรรมแต่ไม่นำไปสู่การสร้างเส้นแบ่งของคนอื่นกับคนไทยในลักษณะความเป็นคู่ตรงข้ามอย่างชัดเจน

ยุครัฐสมัยใหม่ ที่กำเนิดขึ้นในช่วงปฏิรูปสยามเกิดจากความจำเป็นในการต้องปกป้องเขตแดนกับเจ้าอาณานิคมตะวันตกที่เข้ามาในภูมิภาคนี้ โดยแรงงานข้ามชาติกลุ่มสำคัญที่อพยพเข้ามานี้ ได้แก่ ชาวจีนโพ้นทะเล ที่เดินทางมาจำนวนมากเนื่องจากต้องการหนีความแร้นแค้น และปัญหาสงครามเพื่อเป็นแรงงานในการสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญในช่วงรัชกาลที่ 5 เช่น การสร้างทางรถไฟ ถนน สะพาน อุโมงค์ และแรงงานฝีมืออย่างงานเครื่องหนังที่ชาวจีนฮากกาที่มีความถนัด ซึ่งได้รับความนิยมในหมู่คนจ้างเนื่องจากเป็นแรงงานที่มีความขยัน และอดทน ภายหลังชาวจีนได้เริ่มมีการตั้งถิ่นฐานจนช่วงปลายรัชกาลที่ 5 มีการเริ่มรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งโรงเรียน สมาคม และมูลนิธิ รวมไปถึงการมีโรงพยาบาลและหอการค้าอีกด้วย (พิพัฒน์ กระแจะจันทร์, 2568) ในช่วงแรกนั้นยังไม่มีปะทะกันระหว่างความเป็นคนไทยและแรงงานข้ามชาติชาวจีนที่เป็นคนอื่น จนกระทั่งชาวจีนที่เข้ามาเริ่มมีการเลื่อนฐานะทางสังคมมากขึ้น พร้อม ๆ กับสังคมสยามที่ก้าวเข้าสู่การประกอบสร้างแนวคิดชาตินิยมขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 6 ที่รูปแบบของความเป็นไทยที่ประกอบขึ้นจากสามสถาบัน ได้แก่ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และเป็นช่วงเดียวกันที่มีความพยายามร้อยเรียงประวัติศาสตร์ของการต่อสู้เพื่อเอกราชครั้งแล้วครั้งเล่าขึ้นมาให้มีความต่อเนื่องและเล่าย้อนไปได้ถึงสมัยสุโขทัย (ปิยวัฒน์ สีแดง สุก และชาติชาย มุกสง, ม.ม.ป.) แรงงานชาวจีนจึงตกเป็นเป้าหมายสำคัญในการเป็นตัวอย่างของคนอื่น ที่มีความเป็นขั้วตรงข้ามกับความเป็นไทยที่

สร้างขึ้นโดยมีสามสถาบันหลักเป็นอุดมคติของความเป็นไทยตั้งงานของเบน แอนเดอร์สัน ที่กล่าวถึงงานเขียนของรัชกาลที่ 6 เกี่ยวกับชาวจีนเรื่องยิวแห่งบูรพาทิศ และโคลนติดล้อ ที่เกิดขึ้นหลังการขึ้นครองราชย์ช่วงต้นศตวรรษที่ 20 ภายใต้บริบทที่ชาวจีนเริ่มมีการประชุมนัดหยุดงาน และการถูกโค่นล้มของจักรพรรดิฉินโดยกลุ่มต่าง ๆ รวมถึงกลุ่มพ่อค้าชาวจีนที่ถูกมองว่าเป็นหัวหอกของขบวนการสาธารณรัฐที่ปฏิเสธการมีอยู่ของสถาบันพระมหากษัตริย์อย่างรุนแรง (แอนเดอร์สัน, 2560; 135) ความไม่ลงรอยกันระหว่างความเป็นไทยที่ถูกสร้างขึ้นภายใต้สามสถาบันหลักกับความเป็นจีนที่ท้าทายเป็นคู่ตรงข้ามอย่างชัดเจนนี้ได้ก่อให้เกิดอคติและการสร้างความเป็นอื่นกับแรงงานข้ามชาติชาวจีนที่รุนแรงขึ้น

ยุครัฐชาติ ซึ่งมีการก่อตัวของความสำนึกร่วมกันหลังการอภิวัฒน์สยาม ในปี พ.ศ. 2475 ในการนิยามตนเองว่าเป็นคนไทยมีความชัดเจนมากขึ้นภายใต้เขตแดนทางวัฒนธรรมร่วมกัน และมีการกำหนด ผลิตภัณฑ์และส่งออกความเป็นไทยผ่านการสร้างวาทกรรมชาตินิยมที่ถูกนำเสนอผ่านคำแถลงนโยบายของรัฐบาลนับตั้งแต่ พ.ศ. 2475 เป็นต้นมาโดยเฉพาะการประกาศใช้ “รัฐนิยม” ในสมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม ในปี พ.ศ. 2482 – 2485 ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมครั้งใหญ่ ได้แก่ การเปลี่ยนชื่อประเทศจากสยามเป็นไทย การเคารพธงชาติ เพลงชาติ เพลงสรรเสริญพระบารมี และเครื่องแต่งกาย วาทกรรมชาตินิยมเข้ามามีอิทธิพลในสังคมเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน โดยในวาทกรรมนั้นก็มักจะสะท้อนภาพลักษณ์ของรัฐบาลที่ต่างกันไปในแต่ละยุคสมัยแต่จะมีจุดร่วมหนึ่งที่เหมือนกันคือแนวคิดชาตินิยมซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นดังนี้ 1) วาทกรรม

รัฐบาลคือผู้สร้างและพัฒนาชาติ 2) วาทกรรมรัฐบาลคือผู้รักชาติ 3) วาทกรรมสามัคคี สมานฉันท์ 4) วาทกรรมเชิดชูคุณค่าและจิตวิญญาณความเป็นไทย และ 5) วาทกรรมความมั่นคงของประเทศ (พิมพ์ภรณ์ บุญประเสริฐ, 2554) และในช่วงนี้เองมีความพยายามสร้างความหมายของชาติไทยตามคติเชิดชูชาตินิยมของคนเชื้อชาติไทยที่ปรากฏแม้แต่ในเพลงชาติและหลักสูตรการศึกษาในเวลาต่อมา (สายชล สัตยานุรักษ์, 2556) ในช่วงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2492 (ค.ศ. 1949) ที่มีการจัดตั้งสาธารณรัฐประชาชนจีนโดยพรรคคอมมิวนิสต์จีน แรงงานข้ามชาติกลุ่มหลักในสังคมไทยเวลานั้นได้แก่แรงงานชาวจีนโพ้นทะเลที่เป็นแรงงานรับจ้างส่วนใหญ่ในสังคมไทย การเพิ่มจำนวนอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการมีความสัมพันธ์และร่วมก่อตั้งขบวนการเคลื่อนไหวของแรงงาน และสมาคมลับอันนำไปสู่การพยายามของรัฐในการควบคุมกดขี่แรงงานชาวจีนอย่างเข้มงวด รวมไปถึงความพยายามควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างชาวจีนด้วยกัน โดยช่วงนี้รัฐบาลมีความพยายามจำกัดจำนวนการอพยพของชาวจีนไม่เกินปีละ 200 คน ซึ่งเป็นการลดสัดส่วนและบทบาทของแรงงานชาวจีนและถูกแทนที่ด้วยแรงงานไทย (เปรมมา สัตยาวิวัฒน์, 2546) แรงงานชาวจีนในช่วงนี้ถูกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเข้าร่วมขบวนการเรียกร้อง รวมถึงการรวมตัวและเข้าร่วมองค์กรและสมาคมลับต่าง ๆ ซึ่งต้องถูกปราบปรามรวมถึงความหวาดระแวงต่อคอมมิวนิสต์ของรัฐไทยและสังคม จึงทำให้แรงงานจีนที่ยังคงอัตลักษณ์ความเป็นจีนซึ่งแตกต่างจากความเป็นไทยตามความเข้าใจทั้งยังเข้ามาหาประโยชน์จากแผ่นดินไทยถูกกีดกันและเลือกปฏิบัติจนกระทั่งในปี พ.ศ. 2499 กฎหมายแรงงานฉบับแรกถูกบังคับใช้มีการ

คุ้มครองสิทธิแรงงาน แต่กลับกีดกันไม่ให้แรงงานข้ามชาติได้มีส่วนในการเป็นกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการต่อรองผลประโยชน์ของแรงงานกับนายจ้าง และยังคงหลักการมาจนถึง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่บังคับใช้ต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน (สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, 2567) นับแต่นั้นมาไทยพึ่งพาแรงงานข้ามชาติในระดับที่ต่ำจนกระทั่งหลังช่วงสงครามเย็นที่มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและมีการเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่ความต้องการแรงงานและมีการเปิดให้มีการลงทะเบียนแรงงานข้ามชาติจากเมียนมาครั้งแรกในปี พ.ศ. 2535 เฉพาะพื้นที่ชายแดน 7 จังหวัด ก่อนจะขยายไปสู่อุตสาหกรรมประมงแต่มีการกำหนดระยะเวลาทำงานเพียงหนึ่งปีในปี พ.ศ. 2536 และขยายการขึ้นทะเบียนให้แรงงานจากลาวและกัมพูชาในปี พ.ศ. 2539 เฉพาะพื้นที่ขาดแคลนแรงงาน 43 จังหวัดในบางกลุ่มอุตสาหกรรมที่รัฐกำหนด โดยในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540-2541 รัฐบาลจึงเลือกช่วยเหลือแรงงานไทยก่อนโดยการกำหนดโควตาแรงงานข้ามชาติไม่เกิน 158,253 คน ซึ่งนำไปสู่การจับกุมสกัดกั้นแรงงานข้ามชาติอย่างจริงจัง จนกระทั่งปี พ.ศ. 2544 เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายแรงงานข้ามชาติครั้งใหญ่เพื่อจัดระเบียบการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติผ่านการลงนามในบันทึกความเข้าใจร่วมกันระหว่างไทยกับประเทศต้นทาง ซึ่งนำไปสู่การขยายตัวของแรงงานข้ามชาติในกลุ่ม CLM นับตั้งแต่นั้น (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2554) แม้ว่าแรงงานข้ามชาติจะมีจำนวนมากขึ้นและการอพยพเข้ามาทำงานจะเป็นการตอบสนองต่อการขาดแคลนแรงงานแต่แรงงานข้ามชาติที่เข้ามามี

ส่วนในกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ กลับถูกคนบางกลุ่มมองว่าพวกเขาไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม แนวคิดชาตินิยมสมัยใหม่ที่หลงเหลือมาจากการพยายามสร้างความเป็นไทยและยุคสงครามเย็นที่พยายามชี้ให้ชัดว่าใครเป็น “คนไทย” และใครเป็น “คนอื่น” อันเป็นผลมาจากเกิดมาจากการสร้างประวัติศาสตร์ของการมองคนชาติอื่นว่าเป็นศัตรูโดยเฉพาะอาณาจักรอื่นบนภาคพื้นทวีป สะท้อนผ่านการบอกเล่าเรื่องราวทางประวัติศาสตร์ที่มีการแบ่งขาวแบ่งดำและสร้างภาพจำอย่างชัดเจนซ้ำแล้วซ้ำเล่า เช่น พม่าหรือเมียนมาเป็นชาติทรงอำนาจแต่ก็เป็นศัตรูที่อยู่ฝ่ายอธรรม ในขณะที่ลาวเป็นชาติที่ต้องรับความช่วยเหลือจากไทย ส่วนกัมพูชาเป็นชาติที่ไม่น่าไว้วางใจที่จ้องจะลอบกัดไทยตลอดเวลา (ธงชัย วินิจจะกุล, 2560) แรงงานข้ามชาติจากประเทศในกลุ่ม CLM ไม่สามารถเป็นอะไรได้นอกจากคนต่างเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรมที่ค่อย ๆ คุกคามสังคมไทย “พวกพม่า ลาว เขมร” ที่เป็นทั้งศัตรูในเรื่องเล่าทางประวัติศาสตร์แบบชาตินิยม และพวกที่เข้ามาแสวงหาประโยชน์จากแผ่นดินไทย ซึ่งนำไปสู่อคติว่าแรงงานข้ามชาติทำให้เศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ เป็นทักษะต่ำที่ไม่จำเป็น ทำให้เหตุอาชญากรรมเพิ่มขึ้น ไม่มีจรรยาบรรณในการทำงาน ไว้วางใจไม่ได้ เข้ามาทำลายวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของประเทศ ไม่ควรได้รับค่าแรง สิทธิสวัสดิการที่เท่าเทียมกับคนในประเทศ ซึ่งส่งผลให้เกิดการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน (กองบรรณาธิการ The101.World, 2563)

การผลิตซ้ำความเป็น “คนอื่น” สู่อุปสรรคต่อการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ

แนวคิดที่เป็นอคติและมองแรงงานข้ามชาติเป็นคนอื่นมีความรุนแรงและสามารถแพร่ขยายได้อย่างรวดเร็วโดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่สามารถผลิตซ้ำและส่งต่อความเป็นคนอื่นได้ผ่านสื่อโซเชียลมีเดียซึ่งมีความรวดเร็ว ทุกคนสามารถมีส่วนร่วม และสร้างเรื่องราวปลูกเร้าอารมณ์ได้อย่างแทบไม่มีข้อจำกัดและบางครั้งไม่ต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่ตามมาสื่อต่าง ๆ มักมีพื้นที่ให้กับกระแสชาตินิยม และทำให้กระแสนี้ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะในกลุ่มอนุรักษ์นิยมอีกต่อไป ผ่านการสร้าง “ศัตรูทางวัฒนธรรม” ที่จะสร้างความเป็นเราได้จากการสร้างความเป็นเขาหรือความเป็นอื่นขึ้นมาหากปราศจากศัตรูจะไม่มีความเป็นเราร่วมกัน และบ่อยครั้งศัตรูทางวัฒนธรรมก็ยกระดับสู่การเป็นศัตรูทางการเมือง (ติณณภพ สันสมบุรณ์ทอง, 2567) ตัวอย่างเช่นปรากฏการณ์ “โจรสยาม-เคลมโบเดีย” ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากความขัดแย้งทางประวัติศาสตร์ในอดีตและความรับรู้ในปัจจุบัน อีกทั้งยังสะท้อนความชาตินิยมทางวัฒนธรรมซึ่งแสดงออกผ่านความคิดเห็นของชาวเน็ตไทยและกัมพูชาซึ่งเป็นไปในลักษณะการกีดกันอีกฝ่ายให้กลายเป็นคนอื่นที่माणวญวัฒนธรรมของตน (ธิปติ บัวคำศรี, 2568)

นอกจากนี้งานของพิทักษ์ ไปเร็ว และ พิทักษ์ ศิริวงศ์ (2556) ยังชี้ให้เห็นว่าสังคมมีการผลิตซ้ำความเป็นอื่นของแรงงานข้ามชาติใน 4 ประเด็น ได้แก่ 1) การแบ่งเขตเส้นพรมแดนรัฐ-ชาติ เนื่องจากเส้นแบ่งพรมแดนระหว่างไทยและประเทศเพื่อนบ้านนั้นส่งผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติที่อาศัยอยู่ในพื้นที่บริเวณชายแดนในการข้ามพื้นที่เพื่อไปมาหาสู่กัน ประกอบกับกฎหมายและสัญลักษณ์ของแต่ละประเทศยังทำให้

เจ้าหน้าที่รัฐหรือผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผ่านแดนมักจะมีการกีดกัน จับกุม ทำร้าย และเรียกค่าใช้จ่ายจากแรงงานข้ามชาติที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทย 2) สิทธิในการรักษาพยาบาลหรือสาธารณสุข ที่ไม่ว่าจะเป็นใครย่อมต้องได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลที่เท่าเทียม แต่ในความเป็นจริงการรักษาพยาบาลของแรงงานข้ามชาติมีความแตกต่างจากแรงงานและประชาชนชาวไทย ทั้งสิทธิที่ควรได้รับ เช่น บัตรทอง กองทุนประกันสังคม ฯลฯ ตลอดจนการกำหนดว่าแรงงานข้ามชาติต้องตรวจโรคหลายโรคมามากกว่า 3) ความมั่นคงของประเทศ ผ่านการออกนโยบายหรือข้อกำหนดเพื่อจำกัดการเดินทางข้ามเขตของแรงงานข้ามชาติ รวมไปถึงการปฏิบัติหน้าที่ของสายตรวจตั้งแต่การออกตรวจจนถึงการตรวจสอบเอกสารยืนยันตัวตนของแรงงานข้ามชาติ และ 4) การอยู่ร่วมกันในสังคมของแรงงานข้ามชาติ คือ ภาพจำของประชาชนต่อแรงงานข้ามชาติมักไม่มีภาพของการใช้ชีวิตร่วมกันในสังคม แต่กลับเป็นภาพจำในแง่ลบ ทำให้แรงงานข้ามชาติถูกมองว่าเป็นกลุ่มคนที่น่ากลัว และทำให้แม้แต่ในประเด็นแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการได้รับสิทธิและความคุ้มครองขั้นพื้นฐานที่ถูกทำให้เป็นเรื่องที่คนไทยควรได้รับก่อน

ตัวอย่างหนึ่งที่เห็นได้ชัดคือการเข้าถึงสวัสดิการด้านสุขภาพในช่วงการระบาดระลอกที่สองของไวรัสโควิด-19 ในประเทศไทยที่ทำให้พื้นที่จังหวัดสมุทรสาครกลายเป็นพื้นที่ที่มีจำนวนผู้ติดเชื้อสูง อีกทั้งสื่อหลายสำนักกรวมไปถึงผู้คนในสื่อสังคมออนไลน์ก็พากันโจมตีแรงงานต่างชาติน่าเป็นต้นเหตุของการแพร่ระบาด ในขณะที่นายจ้างก็ไม่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของแรงงานกลุ่มนี้ และจากการสถานการณ์การ

ระบาคะลอกที่สองนี้เองก็ทำให้แรงงานข้ามชาติที่อยู่ในจังหวัดอื่นถูกเหมา
รวมไปด้วยว่าเป็นสาเหตุของการแพร่ระบาดซึ่งซ้ำเติมความยากลำบากของ
แรงงานข้ามชาติ (แอมเนสตี้, 2564)

ข้อสังเกตประการหนึ่งคือแรงงานข้ามชาติที่มักถูกเอารัดเอา
เปรียบและเลือกปฏิบัติมักเป็นแรงงานในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งเป็นผลมา
จากระดับการศึกษา ชนชาติหรือชาติพันธุ์ เพศ สภาวะการทำงาน หรือ
สถานะแรงงานข้ามชาติ (แพรวพรรณ ศิริเลิศ, 2566) ต่อให้เป็นแรงงานที่
เข้ามาอย่างถูกกฎหมายก็ถูกกลืนสิทธิขั้นพื้นฐานที่พวกเขาควรจะได้รับ
และถูกสังคมตั้งคำถามถึงสิทธิที่พวกเขาได้รับเพียงเพราะเป็นแรงงาน
ต่างชาติ ส่วนหนึ่งก็เป็นผลมาจากการผลิตซ้ำสื่อและชุดคำและที่ม
ความหมายเชิงลบอันนำไปสู่การตีตราแรงงานต่างชาติ (ภาววรรณ ธนาเลิศ
สมบูรณ์, 2563)

บทบาทภาครัฐ สื่อ และภาคประชาสังคมกับการดำรงอยู่ของแรงงาน ข้ามชาติในสังคมไทย

ปัจจุบันความต้องการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติในฐานะส่วนหนึ่งของ
สังคมและผู้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่ยังมีความชัดเจนยิ่งขึ้นเมื่อสังคมไทยกำลัง
มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรครั้งสำคัญ โดยภาครัฐ สื่อ และภาค
ประชาสังคมจะเป็นผู้ที่มีส่วนอย่างยิ่งในการสร้างพื้นที่สำหรับแรงงานข้าม
ชาติที่เข้ามาประกอบอาชีพในไทยให้เกิดความปลอดภัย และได้รับความ
คุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยจะมุ่งเน้นการกล่าวถึงบทบาท
ภายใต้สถานการณ์ในปัจจุบันของภาครัฐ สื่อ และภาคประชาสังคม ดังนี้

ส่วนแรกภาครัฐมีความสำคัญในฐานะผู้กำหนดนโยบายและทำที่
ของประเทศไทยที่มีต่อแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาประกอบอาชีพในไทยให้สามารถ
อยู่ร่วมกับสังคมไทยในฐานะส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจและสังคมโดยการ
คุ้มครองผ่านทางกฎหมายและการให้ข้อมูลที่ถูกต้องกับสื่อและภาคประชา
สังคม ปัจจุบันมีความพยายามดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อการสื่อสาร
แนวนโยบายของรัฐต่อแรงงานข้ามชาติ เช่น การจัดทำโครงการ
ประชาสัมพันธ์ “แรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยได้รับการดูแลอย่างเท่า
เทียม” ที่ได้กล่าวถึงก่อนหน้านี้ได้ช่วยส่งเสริมให้เกิดแนวทางการปฏิบัติที่มี
ความชัดเจนในด้านการดูแลและคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ทั้งใน
ส่วนของผู้ปฏิบัติที่เป็น เจ้าหน้าที่รัฐ ผู้ประกอบการ นายจ้าง แรงงาน และ
ประชาชนทั่วไปให้เกิดความเข้าใจในประเด็นการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ
ไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการสื่อสารนโยบายซึ่ง
นโยบายสาธารณะหนึ่ง ๆ จะประสบความสำเร็จได้ จะต้องเกิดจาก
กระบวนการสื่อข้อความซึ่งผู้ปฏิบัติจะไม่ยินยอมทำตามหากไม่ได้มีการ
สื่อสารที่ชัดเจนเพียงพอเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้ปฏิบัติตามนโยบายนั้นต้องกระทำ
(Van Horn and Van Meter, 1976: 45 อ้างถึงใน สมบัติ อารังธัญวงศ์,
2550: 450) นอกจากนี้รัฐยังมีบทบาทในการการสนับสนุนการศึกษาวิจัย
ในประเด็นชาติพันธุ์ ความหลากหลาย และแรงงานข้ามชาติเพื่อผลิตและ
เผยแพร่องค์ความรู้แก่สังคม เช่น ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การ
มหาชน) ที่มุ่งเน้นการศึกษาวิจัยและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านมานุษยวิทยา
โบราณคดี ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม และความรู้ท้องถิ่นไทยและใน
ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเกิดการ

ยอมรับเกี่ยวกับความแตกต่างหลากหลายและการอยู่ร่วมกันในสังคม (ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร, ม.ป.ป.) รวมถึงที่ผ่านมาภาครัฐมีความพยายามปรับปรุงระบบแรงงานข้ามชาติให้มีความสะดวกมากขึ้นและลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เช่น มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2567 ที่อนุญาตให้แรงงานชาวกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนามสามารถอยู่อาศัยและทำงานในประเทศต่อไปได้เป็นกรณีพิเศษเป็นเวลา 1 ปี ด้านกรมการจัดหางานเปิดให้มีการลงทะเบียนแรงงานข้ามชาติในกลุ่มดังกล่าวผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์หรือยื่นเอกสารด้วยตนเองที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด/กรุงเทพมหานครตามท้องที่ที่ตั้งสถานที่ทำงาน ซึ่งเป็นการผ่อนปรนเงื่อนไขเพื่อให้แรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้รับการอนุมัติตามขั้นตอนเปลี่ยนนายจ้างไม่ทันเวลา หรือทำงานครบวาระการจ้างงานตาม MOU แล้วแต่ไม่สามารถเดินทางกลับประเทศได้ (TNN, 2567) และนโยบายงดเว้นค่าธรรมเนียมขออนุญาตกลับเข้ามาในราชอาณาจักร (Re-Entry Permit) ในช่วง 1 เมษายน - 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 สำหรับแรงงานกัมพูชา ลาว และเมียนมา (กรุงเทพธุรกิจ, 2568) ซึ่งก่อให้เกิดความสะดวกในการดำเนินการทางด้านเอกสารของแรงงานข้ามชาติ เพิ่มโอกาสการเข้าถึงกระบวนการที่ถูกต้องตามกฎหมายซึ่งจะช่วยลดอัตราการกระทำผิดของแรงงานข้ามชาติในความผิดที่เกิดจากการทำผิดขั้นตอนทางเอกสารที่ยุ่งยากซับซ้อน และลดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการดำเนินการ รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติได้ใช้สิทธิวันหยุดตามกฎหมาย เพื่อข้ามกลับไปยังประเทศต้นทางไปใช้เวลากับครอบครัวและบุคคลอันเป็นที่รัก ในส่วนนี้ภาครัฐประสบความสำเร็จในการดำเนินการระดับนโยบาย แต่เมื่อนำไป

ปฏิบัติกลับพบอุปสรรค จากปัญหาด้านธรรมาภิบาลและผลประโยชน์ทับซ้อนที่ส่งผลให้เกิดการทุจริตจากเจ้าหน้าที่ในกระบวนการเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ มีการชู้ว่าจะใช้กฎหมายเพื่อการรีดไถเงิน ใช้ตำแหน่งในทางที่ผิด และการทุจริต ไปจนถึงมีการสอบสวนเชิงรุกในกรณีที่เจ้าหน้าที่ถูกกล่าวหาว่าเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ (Domingo and Siripatthanakosol, 2023) ซึ่งเป็นประเด็นที่น่ากังวลว่าเจ้าหน้าที่รัฐได้เข้ามามีส่วนในการละเมิดกฎหมายและจริยธรรมอย่างร้ายแรงเนื่องจากกระบวนการที่ขาดความโปร่งใสและขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเข้ามาตรวจสอบการทำงานของภาครัฐโดยเฉพาะเรื่องแรงงานข้ามชาติที่มักถูกทำให้เป็นเรื่องความมั่นคงจึงยากที่จะตรวจสอบ นอกจากนี้แล้วในด้านการคุ้มครองแรงงานตามบทบัญญัติของกฎหมายระหว่างประเทศ แม้ประเทศไทยจะมีกฎหมายที่ให้การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยหลายฉบับ แต่กลับมิได้เป็นภาคีในสนธิสัญญาขององค์การระหว่างประเทศหลายฉบับจึงทำให้สิทธิบางอย่างของแรงงานข้ามชาติไม่ได้รับความคุ้มครอง เช่น การเข้าร่วม/จัดตั้งสหภาพแรงงาน (นฤชิต แสนปากดี และ ธเนศ สุจารีกุล, 2566) ซึ่งส่งผลต่ออำนาจในการต่อรองผลประโยชน์และสิทธิกับนายจ้าง

ส่วนที่สองสื่อเป็นส่วนที่สำคัญของสังคมในการสร้างความเข้าใจและนำเสนอข้อเท็จจริงที่ถูกต้องเพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัย และลดช่องว่างสำหรับระหว่าง “คนไทย” กับ “คนอื่น” เพื่อแก้ไขปัญหาความเกลียดชังแรงงานข้ามชาติ ผ่านการผลิตสื่อที่มีความรับผิดชอบและนำเสนอสู่สังคม ปัจจุบันมีสื่อทั้งที่เป็นสื่อของภาครัฐ และสื่อเอกชนในการเข้ามามีส่วนในช่วยให้สังคมตระหนักรู้ มีเจตคติถูกต้อง และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็น

มนุษย์ ที่ผ่านมาองค์กรวิชาชีพสื่อ เช่น สภาสื่อมวลชนแห่งชาติ ได้เข้ามามีส่วนในการพยายามกำกับดูแลในประเด็นจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการผลิตสื่อและส่งมอบข้อมูลอย่างมีความรับผิดชอบ เช่น การเผยแพร่บทความโดยใช้พื้นที่ขององค์การวิชาชีพสื่อเพื่อยืนยันประเด็น “สื่อมวลชนกับจริยธรรมและจรรยาบรรณในยุคโซเชียลมีเดีย” (ณัชชา พัฒนะนุกิจ, 2561) และการยืนยันประเด็น “จริยธรรมและบรรทัดฐานของสื่อมวลชนกับความรับผิดชอบต่อสังคมในการพาดหัวข่าว” (รลิกา อังกูร, 2562) รวมไปถึงการยืนยันถึงบทบาทสื่อต่อปัญหาละเมิดต่อผู้อื่นอย่างประเด็น “ปัญหาชายแดนไทย-กัมพูชา สื่อควรนำเสนอทิศทางช่วยพยุงสถานการณ์ ดึงสติสังคม” (สภาการสื่อมวลชนแห่งชาติ, 2568) ซึ่งอาจนำไปสู่ความเกลียดชังต่อประชาชนจากประเทศเพื่อนบ้านท่ามกลางสถานการณ์การพิพาทที่เกิดขึ้นจากรัฐบาล ซึ่งแรงงานข้ามชาติมักจะเป็นกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบจากอคติและความเกลียดชังเป็นกลุ่มแรก ๆ หากสื่อไม่นำเสนอข่าวอย่างมีความรับผิดชอบ นอกจากระดับองค์การวิชาชีพสื่อแล้วในระดับของสื่อเองปัจจุบันก็มีความพยายามขับเคลื่อนประเด็นต่าง ๆ ในสังคม และนำเสนอความคิดเห็นอย่างรอบด้านร่วมกับภาครัฐ กับภาคประชาสังคมในการช่วยนำเสนอประเด็นที่พยายามมีการขับเคลื่อนหรืออยู่ระหว่างการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ แต่ถึงกระนั้นปัจจุบันสื่อบางสำนักกลับยังคงสร้างเนื้อหาที่เร้าอารมณ์ พาดหัวข่าวที่เสี่ยงต่อการเกิดการเหมารวมและสร้างอคติโดยเฉพาะในประเด็นแรงงานข้ามชาติในข่าวอาชญากรรมที่ถูกทำให้กลายเป็นเรื่องของชาติพันธุ์และเชื้อชาติมากกว่าการกระทำผิดของบุคคล หรือข้อพิพาทระหว่างรัฐกับรัฐที่ถูกทำให้

กลายเป็นความขัดแย้งระหว่างพลเมืองสองรัฐผ่านการผลิตเนื้อหาข่าวที่พยายามปลุกกระแสชาตินิยมขึ้นมา ซึ่งอาจนำไปสู่อคติและความเกลียดชังต่อแรงงานข้ามชาติได้

ส่วนสุดท้ายภาคประชาสังคมซึ่งมีส่วนในการเป็นพื้นที่ซึ่งโอברับแรงงานข้ามชาติ ปัจจุบันมีองค์กรภาคเอกชนจำนวนมาก เช่น มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (Labour Protection Network; LPN) เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (Contact Migrant Working Group; MWG) และมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (Human Rights and Development Foundation; HRDF) เป็นต้น องค์กรภาคประชาสังคมที่ยกตัวอย่างนี้ดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในไทย ในด้านการคุ้มครองแรงงาน การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานช่วยเหลือทางด้านสุขภาพ การศึกษา สร้างความตระหนักรู้ และช่วยเหลือเยื่อจากการค้ามนุษย์ ซึ่งทำงานอย่างบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐ และสื่อทั้งในด้านข้อมูลข่าวสารไป งานวิชาการ ตลอดจนถึงการลงพื้นที่แก้ไขปัญหา

สรุป (Conclusion)

นับตั้งแต่อดีต สยาม-ไทยไม่ได้มีเฉพาะคนไทย แต่มีการพึ่งพาแรงงานชาติพันธุ์อื่น ๆ ตั้งแต่ยุครัฐจารีต แรงงานกลุ่มนี้ได้มีการตั้งรกรากอยู่ในไทยจนกลืนกลายเป็นส่วนหนึ่งของสยาม จนกระทั่งเริ่มมีการสร้างความเป็นชาติและการก่อตัวขึ้นของแนวคิดชาตินิยมที่นิยามความเป็นไทยที่แตกต่างจากแรงงานข้ามชาติที่เป็นคนอื่น แม้เวลาจะผ่านไปเนิ่นนานแต่ผู้คนบางกลุ่มกลับเลือกที่จะส่งต่อชุดความคิดแบ่งเขาแบ่งเรากับแรงงาน

ข้ามชาติกลุ่มใหม่ที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมจากความขาดแคลน
แรงงานของสังคมไทย ในขณะที่สื่อและสื่อออนไลน์บางส่วนก็ยังคงผลิตซ้ำ
ชุดคำที่มีความหมายในแง่ลบเพื่อตีตราและสร้างอคติต่อแรงงานข้ามชาติ
ทำให้การเลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติในประเด็นการคุ้มครองแรงงาน
ยังคงมีอยู่ในสังคมไทย นำไปสู่สถานะที่ “คนไทย” ต้องมาก่อน แม้ใน
ประเด็นสิทธิพื้นฐานที่มนุษย์และแรงงานคนหนึ่งควรได้รับอย่าง “การ
คุ้มครองแรงงาน” ดังนั้นแล้วสำหรับสังคมไทยที่พึ่งพาแรงงานข้ามชาติมา
ตั้งแต่ครั้งอดีต เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต
จากความจำเป็นและขาดแคลนแรงงาน การไม่แบ่งเขาแบ่งเราและนับรวม
“คนอื่น” เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมจะช่วยให้สังคมสามารถ
เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อย่างไม่หยุดชะงักลงเนื่องจากยังคงมีกำลังสำคัญ
คอยขับเคลื่อนสังคมและเศรษฐกิจร่วมกัน อีกทั้งยังนำไปสู่การสร้างสังคมที่
เป็นพื้นที่ปลอดภัยและสามารถคุ้มครองทุกคนได้อย่างเสมอกันอย่างแท้จริง
โดยหน่วยงานภาครัฐ สื่อ และภาคประชาสังคม จะต้องทำงานร่วมกันอย่าง
บูรณาการเพื่อยุติการผลิตซ้ำอคติและความเกลียดชังไปพร้อม ๆ กับการ
สร้างเจตคติที่ถูกต้องของประชาชนในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่เป็น
ส่วนหนึ่งของสังคม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรมีการปรับปรุงในประเด็นธรรมาภิบาล ได้แก่ ด้าน
หลักนิติธรรมในการยึดถือระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ และเคารพ
ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามเจตนารมณ์ในรัฐธรรมนูญ ด้านหลักคุณธรรม

ในการยึดถือความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่กระทำความผิดวินัย และ
เคร่งครัดในแนวทางวิชาชีพของตน ด้านความโปร่งใสในการดำเนินการ
สามารถติดตามตรวจสอบได้ และประชาชนมีส่วนในการตรวจสอบ
ออกแบบกระบวนการที่ไม่มีความซับซ้อนและเป็นความลับเพื่อลดช่องว่าง
ในการเรียกรับผลประโยชน์ระหว่างกระบวนการ และความสำนึกความ
รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งจะช่วยป้องกันไม่ให้เกิด
ปัญหาการทุจริตและแสวงหาผลประโยชน์ต่อแรงงานข้ามชาติ

2. ควรมีการพิจารณาประเด็นการคุ้มครองแรงงานควรพิจารณา
และทบทวนการเข้าร่วมภาคีสันติสัญญาหรือน้อยที่สุดคือควรปฏิบัติ
ตามกฎหมายระหว่างประเทศในประเด็นเกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานที่สำคัญ
อย่างการเข้าร่วม/จัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงาน
ข้ามชาติและเปิดพื้นที่ให้แรงงานข้ามชาติสามารถจัดตั้งองค์กรเพื่อปกป้อง
ผลประโยชน์ของตนได้

3. ควรมีการส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันโดยบูรณาการ
ระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ประกอบด้วย ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และ
สื่อในการดำเนินการหาทางแก้ไขปัญหาในการสร้างพื้นที่ที่ปลอดภัยสำหรับ
การเรียนรู้ แลกเปลี่ยน และทำความเข้าใจถึงความแตกต่างหลากหลาย
ของชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรม เช่น การจัดทำสื่อให้ความรู้เกี่ยวกับ
วัฒนธรรมของไทยและแรงงานข้ามชาติ ส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติเข้าไป
มีส่วนในกิจกรรมของชุมชน และการจัดกิจกรรมให้แรงงานข้ามชาติและคน
ไทยได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน เพื่อลดความ
เป็นอับต่อกันในสังคม

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงแรงงาน. (2566, เมษายน 5). สิทธิแรงงานต่างด้าว ต้องเท่า
แรงงานไทย. [Blog post]. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2568 จาก
<https://kasetartsart.com/xD4KAP>.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2568, มีนาคม 12). แรงงาน 3 สัญชาติ เฮ! กลับบ้าน
สงกรานต์ งดเว้นค่าธรรมเนียม Re-Entry. [Blog post]. สืบค้น
เมื่อ 15 เมษายน 2568 จาก <https://kasetartsart.com/TYfUSC>.
- กองบรรณาธิการศิลปวัฒนธรรม. (2567, มิถุนายน 26). เส้นทาง “แรงงาน
ต่างชาติ” ที่เริ่มจากการกวาดต้อนไพร่พล จนถึงการจ้างงานที่ทำ
ได้-ห้ามทำ. [Blog post]. สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2568 จาก
https://www.silpa-mag.com/history/article_60447.
- กองบรรณาธิการ The101.World. (2563, กันยายน 17). อดีตที่สร้าง
ระยะห่างระหว่างคนไทยและแรงงานข้ามชาติ. [Blog post].
สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2568 จาก [https://www.the101
.world/the-gap-between-thais-and-migrant-workers/](https://www.the101.world/the-gap-between-thais-and-migrant-workers/).
- กองเศรษฐกิจการแรงงาน. (2567). สถานการณ์ด้านแรงงานประจำปี
2567 (มกราคม-ธันวาคม 2567). [รายงานปี]. สืบค้นเมื่อ 5
มิถุนายน 2568 จาก <https://kasetartsart.com/xQaNGk>.

- คณิน เชื้อดวงผุยและคณะ. (2566). การเคลื่อนย้ายและการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม. *วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 42(6), 859-872. จาก <https://so03.ci-thaijo.org/index.php/humsujournal/article/view/265072/181311>.
- จิราภรณ์ ไพโรถื่อน และ บุศรินทร์ เลิศขวลิตสกุล. (2566). การเข้าถึงสวัสดิการทางสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาที่ถูกกฎหมายภายใต้สภาวะ “ความเป็นอื่น” ที่คงอยู่ในช่วงการระบาดของโควิด-19. *วารสารพัฒนศาสตร์ วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 6(2), 23-42. จาก <https://kaset.sart/ExZ9qC>.
- ชาร์เนล ปัญญาวร. (2567, กันยายน 24). *แรงงานข้ามชาติกับการพัฒนาเศรษฐกิจ*. [Infographic]. สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2568 จาก <https://kaset.sart/FsxLX8>.
- ชนนาถ นิตตะโย และคณะ. (2563, มิถุนายน 17). *เปิดข้อเท็จจริงแรงงานต่างด้าวในไทย: ตอนที่ 1 แรงงานทักษะต่ำ*. [Blog post]. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2568 จาก <https://www.pier.or.th/abridged/2020/14/>.
- ขวลิต สละ. (2551). *หลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ฐิตารีย์ ลอยพริ้ง. (2567, กันยายน 24). *แรงงานข้ามชาติ: กฎแห่งความสำเร็จเศรษฐกิจไทย*. [Blog post]. สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2568 จาก <https://kasetartsart/EHbXgO>.
- ฐนพงศ์ ลือขจรชัย. (2564). เมื่อใดจึงเป็น(รัฐ)ชาติไทย?: เมื่อตาบอดวิ่งหา ชาติไทย. ใน พิพัฒน์ พสุธารชาติ และ ฐนพงศ์ ลือขจรชัย (บรรณาธิการ), *เมื่อใดจึงเป็นชาติไทย*, (น. 7-37). กรุงเทพฯ: อิลลูมินันซ์ เอ็ดิชั่นส์.
- ณัฏชา พัฒนะนุกิจ. (2561, ธันวาคม 27). *สื่อมวลชนกับจริยธรรมและจรรยาบรรณในยุคโซเชียลมีเดีย (Social Media)*. [Blog post]. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2568 จาก <https://www.presscouncil.or.th/ethics/4280>.
- ติณณภพ สันสมบุรณ์ทอง. (2567, ธันวาคม 20). *กระแสชาตินิยมชาวนี้น่าทำไมคนรุ่นใหม่ไม่สนใจ?*. [Video]. ประชาไท. สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2568 จาก <https://kasetartsart/bn0n20>.
- ธงชัย วินิจจะกุล. (2560). *คนไทย/คนอื่น: ว่าด้วยคนอื่นของความเป็นไทย*. นนทบุรี: ฟาเดียวกัน.
- ธิติ บัวคำศรี. (2568, พฤษภาคม 2). “ธิติ บัวคำศรี” เชื่อวาทะ ‘โจรสยาม-โคลมโบเดีย’ ไม่ลุกลาม แนะปล่อยวิพากษ์ ชวนสร้างปวศ. ใหม่. [Video]. สำนักข่าวราษฎร. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2568 จาก <https://youtu.be/f48oKCX6WQ4>.
- นิติ ภาวครพันธุ์. (2559). *ชนถก ชาติและชาติพันธุ์: ข้อถกเถียงว่าด้วย ‘ชาติ’ และ ‘ชาติพันธุ์’*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สยามปริทัศน์.

นฤชิต แสนปากดี และ ธเนศ สุจารีกุล. (2566). การปกป้องแรงงานชาติในประเทศไทยตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน. *วารสารการบริหารปกครอง*, 12(2), 158-168. จาก <https://kasets.art/9yESDB>.

เบน แอนเดอร์สัน. (2560). *ชุมชนจินตกรรม: บทสะท้อนว่าด้วยกำเนิดและการแพร่ขยายของชาตินิยม* [Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism] (ชาญวิทย์ เกษตรศิริ, แปล). กรุงเทพฯ: มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. (ต้นฉบับพิมพ์ปี ค.ศ. 1983).

ปิยวัฒน์ สีแดงสุก และ ชาติชาย มุกสง. (ม.ป.ป.). *ชาตินิยม*. [Blog post]. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2568 จาก <https://kasets.art/az86H2>.

ปณชญา ศิวานิพัตน์ และ ราชนัย นิลวรรณภา. (2564). กลวิธีทางภาษาที่ใช้สื่ออุดมการณ์ความเป็นอื่นในวาทกรรมว่าด้วยเรื่องชาติพันธุ์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 11(2), 261-271. จาก <https://kasets.art/kz15iM>.

เปรมมา สัตยาวิฑูพงศ์. (2546). *แรงงานรับจ้างชาวจีนในกรุงเทพฯ ตั้งแต่ พ.ศ. 2425-2492*. (วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

พระครูภาวนาโสภิต บุญญวิศิษฐ์ เมืองวงศ์ และคณะ. (2564). ความเป็นไทยและความเป็นอื่นของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อไทยอง กระเหรี่ยง ในจังหวัดลำพูน. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 12(4), 1295-1309. จาก <https://kasets.art/EdfQ6x>.

- พัชรวาท วงษ์สุวรรณ. (ม.ป.ป.). *การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน กรณีการใช้แรงงานในประเทศไทย*. (เอกสารวิชาการส่วนบุคคล วิทยาลัยรัฐธรรมนุญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ).
- พิทักษ์ ไปเร็ว และ พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2556). วาทกรรมการสร้างความเป็นอื่นของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยในฐานะพลเมืองของโลก. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 6(3), 617-636.
- พิพัฒน์ กระแจะจันทร์. (2568, เมษายน 11). จีน. [Blog post]. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2568 จาก <https://ethnicity.sac.or.th/database-ethnic/165/>.
- พิมพาภรณ์ บุญประเสริฐ. (2554). วาทกรรมชาตินิยมของรัฐบาลไทย ตั้งแต่ พ.ศ. 2475 ถึง พ.ศ. 2550. *เรื่องเต็มการประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 49: สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 183-190.
- แพรวพรรณ ศิริเลิศ. (2566, กันยายน 28). *SDG Updates: สรรวจกระแสการเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติ-เมื่อไทยอาจเผชิญปัญหา 'ขาดแคลนแรงงาน'*. [Blog post]. สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2568 จาก <https://kasetarts.com/5NCKYR>.
- ภาวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์. (2563, กุมภาพันธ์ 21). *แรงงานข้ามชาติ : จากบ้านเกิดสู่แผ่นดินไทย เส้นทางที่ไม่มีกิลิปกุหลาบ*. [Blog post]. สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2568 จาก <https://www.the101.world/migrant-worker-thailand/>.

รศิกา อังกูร. (2562, เมษายน 18). จริยธรรมและบรรทัดฐานสื่อมวลชนกับความรับผิดชอบต่อสังคมในการพาดหัวข่าว. [Blog post]. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2568 จาก <https://www.presscouncil.or.th/ethics/4602>.

ศิพิมพ์ ศรีบัลลังก์. (2555). การทำให้แรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาความมั่นคงของรัฐ: ศึกษากรณีแรงงานพม่าในไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

ศุณย์มานุษยวิทยาสิรินคร. (ม.ป.ป.). ประวัติความเป็นมา. [Blog post] สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2568 จาก <https://sac.or.th/portal/th/contents/detail/157/20>.

ศุณย์วิจิัยและนวัตกรรมแรงงาน. (2568, กุมภาพันธ์ 26). สถิติแรงงานรายเดือน มกราคม 2568. [รายงานปี]. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2568 จาก <https://kaset.sart/r282Dn>.

ศรัญญา ศิริวงศ์ถวัลย์. (2556). ก้าวข้ามความเหลื่อมล้ำ: แนวทางการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา. วารสารวิจัยสังคม, 36(1), 75-94. จาก <https://kaset.sart/WXmTOH>.

สายชล สัตยานุรักษ์. (2556). พระยาอนุนามราชชน ปราชญ์สามัญชนผู้นิรมิตความเป็นไทย. กรุงเทพฯ: มติชน.

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2559). การแสวงหาความรู้แบบหลังนวมัย. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ระเบียงทอง.

- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2567, ธันวาคม 25). สถิติจำนวนคนต่าง
ด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ธ.ค. 67.
[รายงานปี]. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2568 จาก
<https://kaset.sart/nfoRot>.
- สำราญ ผลดี. (2560). บางกอกในสมัยต้นกรุงรัตนโกสินทร์: วิถีริมน้ำของ
ชาวสยามจากมุมมองของชาวตะวันตก. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยธนบุรี, 11(25), 172-181.
- สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม. (2567, ตุลาคม 14).
ประวัติศาสตร์แรงงานในประเทศไทย. [Blog post]. สืบค้นเมื่อ
5 มิถุนายน 2568 จาก <https://kaset.sart/CBNeYA>.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2553). รายงานที่ดีอาร์ไอ ฉบับที่
86 เดือนกันยายน 2553 เรื่อง ผลกระทบจากการจ้างแรงงาน
ข้ามชาติของไทยภายใต้ยุคพหุคูณสัญญาณ. [รายงานปี]. สืบค้น
เมื่อ 5 มิถุนายน 2568 จาก <https://kaset.sart/qxgWl5>.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2550). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิดการวิเคราะห์
และกระบวนการ. (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมารธรรม.
- สภาการสื่อมวลชนแห่งชาติ. (2568, มิถุนายน 13). ปัญหาชายแดนไทย-
กัมพูชา สื่อควรนำเสนอทิศทางช่วยพายุสถานการณ์ ดังสติสังคม.
[Blog post]. สืบค้นเมื่อ 13 มิถุนายน 2568 จาก
<https://www.presscouncil.or.th/11198>.

แอมเนสตี้. (2564, ตุลาคม 11). แรงงานข้ามชาติกับการเข้าถึงสวัสดิการ
ด้านสุขภาพในประเทศไทย กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติ จังหวัด
สมุทรสาคร. [Blog post]. สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2568 จาก
<https://kasets.art/HVdNUS>.

Crang, M. (1998). *Cultural Geography*. New York: Routledge.

Domingo, P. and Siripatthanakosol, K. (2023). 'Labour Migrants'
*Vulnerability to Human Trafficking and Labour
Exploitation in Southeast Asia: An Analysis of Thailand*
(Research report). London: ODI. <https://kasets.art/mK9TbU>.

HRDF, (2567, มีนาคม 22). แรงงานข้ามชาติ: พลังซ์ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
ไทยจริงหรือไม่. [Blog post] สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2568 จาก
<https://hrdfoundation.org/?p=3765>.

Thai PBS Policy Watch. (2567, กุมภาพันธ์ 5). วิฤติกำลังแรงงาน อีก
30 ปีลดเหลือครึ่งเดียว. [Blog post]. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม
2568 จาก <https://kasets.art/wfLyCs>.

TNN. (2567, ธันวาคม 16). เริ่มวันนี้! ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว 4
สัญชาติ สถานะไม่ถูกต้องตามกฎหมาย. [Blog post]. สืบค้นเมื่อ 15
เมษายน 2568 จาก <https://kasets.art/nKVc8i>.

You Me We Us. (ม.ป.ป.). *Understand More*. [Blog post]. สืบค้นเมื่อ
15 เมษายน 2568 จาก [https://you-me-we-
us.sac.or.th/understand-more](https://you-me-we-us.sac.or.th/understand-more).