

# ประสบการณ์ของผู้หญิงไทยชนชั้นกลาง กับงานดูแลในบริบทการเคลื่อนย้ายข้ามชาติ

## Thai Middle-Class Women's Experience and Care Work in the Context of Transnational Migration

นัฐชลีภรณ์ อินทุไส<sup>1</sup> และ มลิวัลย์ เสนาวงษ์<sup>2</sup>  
Natchaleeporn Intusai and Maliwan Senawong

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Chiang Mai University

Received: 31<sup>st</sup> December 2021

Revised: 28<sup>th</sup> August 2022

Accepted: 2<sup>nd</sup> September 2022

---

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำภาควิชาสตรีศึกษา คณะสังคมศาสตร์

## Abstract

This article focuses on the experiences of Thai middle-class women regarding their labor migration to do care work abroad. It is qualitative research, collecting data from 2 middle-class women via phone interview in order to study and compare the factors that affect their migration in terms of employment, types of work, and labor migration experiences. The study shows that age, level of professional skills, knowledge and work experience, and social network are essential factors in labor migration, types of employment, nature of work, and status of a worker in care work. Both cases have similar experiences working in health care services in countries that are more developed than Thailand because migrant laborers are needed in service industries. However, the positions of the two women in the health care service industry are different; one is in an executive position, while the other is a masseuse. Care work that requires high-level skills allows a person access formal employment with work and income stability and provides higher status in the care work hierarchy, while a masseuse, considered a low skill position, is mostly employed informally. This results in work and income instability with a lower status, which might lead to risk of sexual abuse and harassment by customers.

**Keywords:** Thai Middle-class Women, Transnational Migration, Care Work, United Arab Emirates, Republic of Malta

## บทคัดย่อ

บทความนี้เน้นการศึกษาประสบการณ์เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานของผู้หญิงชนชั้นกลางจากประเทศไทยไปทำงานดูแลในต่างประเทศ การศึกษานี้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์กรณีศึกษาผู้หญิงชนชั้นกลาง 2 คน ผ่านทางโทรศัพท์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยของการเคลื่อนย้าย รูปแบบการทำงาน และประสบการณ์ในการเคลื่อนย้ายแรงงานของทั้งสองกรณี งานศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างด้านอายุ ระดับของทักษะอาชีพ ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงเครือข่ายทางสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการเคลื่อนย้ายแรงงาน รูปแบบการจ้างงาน ลักษณะของการทำงาน และสถานภาพของคนทำงานในงานดูแล กรณีศึกษาทั้งสองคนมีประสบการณ์คล้ายกันในเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่งานด้านการบริการดูแลสุขภาพในประเทศที่มีการพัฒนาดีกว่าประเทศไทย เพราะประเทศปลายทางมีความต้องการแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมบริการ อย่างไรก็ตาม แรงงานหญิงไทยทั้งสองคนก็มีประสบการณ์การทำงานในงานบริการด้านดูแลสุขภาพที่แตกต่างกัน เนื่องจากคนหนึ่งทำงานตำแหน่งบริหาร ส่วนอีกคนหนึ่งทำงานเป็นพนักงานนวด การทำงานดูแลที่เป็นงานทักษะสูงทำให้เข้าถึงการจ้างงานแบบทางการ มีความมั่นคงในการทำงานและรายได้มากกว่า รวมถึงมีสถานภาพที่สูงกว่าในการจัดลำดับชั้นของงานดูแล ขณะที่พนักงานนวดซึ่งถูกมองว่าเป็นงานทักษะต่ำ ส่วนใหญ่จะถูกจ้างงานแบบไม่เป็นทางการ ทำให้ไม่มีความมั่นคงในการทำงานและรายได้ และมีสถานภาพที่ต่ำกว่า ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศหรือการถูกคุกคามทางเพศจากลูกค้า

**คำสำคัญ:** ผู้หญิงไทยชนชั้นกลาง, การเคลื่อนย้ายข้ามชาติ, งานดูแล, สหรัฐอาหรับเอมิเรสต์, สาธารณรัฐมอลต้า

## บทนำ

การก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้การไหลเวียนเคลื่อนย้ายของข้อมูลหรือแม้กระทั่งของผู้คนมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นในภูมิภาคใดของโลกก็ตาม แรงขับเคลื่อนนั้นเกิดได้จากหลายสาเหตุ ทั้งประเด็นทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม หรือการเมือง ซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติ และในทางกลับกันหลาย ๆ ประเทศที่เป็นจุดมุ่งหมายปลายทางของเหล่าแรงงานข้ามชาติก็มีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาพลังจากแรงงานเหล่านี้ด้วยเช่นกัน เพื่อขับเคลื่อนให้อุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ ภายในประเทศสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติจึงมีผลสำคัญในทางเศรษฐกิจทั้งต่อประเทศต้นทาง และประเทศปลายทาง การเคลื่อนย้ายจนกลายมาเป็นหนึ่งในปรากฏการณ์ที่เรียกว่า Mega Trends (เสาวณี จันทะพงษ์, เพรงเพรา สิงหงษ์ และกานต์ชินิต เลิศเพียรธรรม, 2561) หรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลกในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการเคลื่อนย้ายของตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่มีฐานะในการส่งออกแรงงานข้ามชาติไปทั่วโลกคิดเป็นร้อยละ 8 พร้อม ๆ กันกับการมีฐานะเป็นประเทศปลายทางให้กับแรงงานในภูมิภาคเดียวกันได้เข้าไปทำงาน (Testaverde, Moroz, Hollweg & Schmillen, 2560: 1)

ภาพจำของการเคลื่อนย้ายเพื่อหาเลี้ยงครอบครัว โดยการเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ ซึ่งแรงงานชายเคยมีบทบาทหน้านั้น ไม่สามารถใช้อธิบายบริบทการเคลื่อนย้ายของแรงงานในปัจจุบันที่เกิดขึ้นได้อย่างครอบคลุมอีกต่อไป จะเห็นได้จากข้อมูลของ International Labour Organization (ILO) ที่เสนอว่า ปี ค.ศ. 2017 มีอัตราส่วนของผู้หญิงแรงงานข้ามชาติ คิดเป็น 42% ของแรงงานข้ามชาติจำนวน 164 ล้านคนทั่วโลก และยังคงมีแนวโน้มว่าตัวเลขนี้จะเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จึงถือได้ว่าแรงงานหญิงข้ามชาติมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจทั่วโลก อย่างไรก็ตาม ผู้หญิงในฐานะแรงงานข้ามชาติก็ยังคงต้องเผชิญหน้ากับอคติและการแบ่งแยกทางเพศในการเข้าถึงงาน ผู้หญิงแรงงานข้ามชาติมีแนวโน้มจะได้รับการจ้างงานในงานพื้นฐานมากกว่าผู้ชาย งานศึกษาที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่าในหลายประเทศ ผู้หญิงแรงงานข้ามชาติมีแนวโน้มจะถูกจ้างงานด้านการบริการที่เป็นงานดูแลและใช้ทักษะฝีมือระดับต่ำ เช่น การทำงานบ้าน การทำความสะอาด โดยเฉพาะในประเทศที่มีรายได้สูง (Rakotonarivo, 2020) การเคลื่อนย้ายและการเข้าถึงการจ้างงานของผู้หญิงแรงงานข้ามชาติจึงมีความสัมพันธ์กับบทบาททางเพศภาวะ ดังนั้นงานดูแล (care work) จึงถูกมองว่าเป็นงานของผู้หญิง

งานดูแลเป็นกิจกรรมที่สำคัญต่อบึงเจก สังกม และเศรษฐกิจ งานดูแลเกิดขึ้นทุกวันและทำให้ชีวิตและสังคมดำรงอยู่ได้ แต่คนส่วนใหญ่ในสังคมกลับมองข้ามและไม่ให้ความสำคัญกับงานดูแล ในครอบครัว ส่วนใหญ่งานดูแลจะถูกมอบหมายให้กับผู้หญิง โดยไม่ได้รับค่าตอบแทน และไม่ถูกให้คุณค่า ในการจ้างงาน งานดูแลที่ถูกจ้างงานแบบเป็นทางการในพื้นที่สาธารณะ มีหลากหลายอาชีพ ตั้งแต่งานดูแลที่ใช้ทักษะวิชาชีพระดับสูง เช่น แพทย์ นักกายภาพบำบัด ครูพยาบาล ไปจนถึงงานดูแลที่ใช้ทักษะอาชีพระดับต่ำ เช่น ผู้ดูแลเด็กและคนชรา คนรับใช้ในบ้าน พนักงานนวด ดังนั้น ในตลาดงานดูแล ผู้ทำงานดูแลจึงมีระดับของทักษะอาชีพและความรู้ บริบทการทำงาน ค่าตอบแทน และการยอมรับจากสังคมแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดการจัดลำดับชั้นในงานดูแล งานดูแลที่ต้องใช้ทักษะวิชาชีพและความรู้ระดับสูง เช่น แพทย์ นักกายภาพบำบัด ก็จะมีบริบทการทำงานที่ดีกว่า ได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า และได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่างานดูแลที่ต้องใช้ทักษะอาชีพระดับต่ำ เช่น พนักงานนวด คนรับใช้ในบ้าน พนักงานบริการทางเพศ (ศิริจิต สุนันตี, 2562) ซึ่งส่วนใหญ่คนทำงานเป็นผู้หญิง

งานดูแลเป็นการตอบสนองความต้องการด้านร่างกายและอารมณ์ของมนุษย์ จึงเกี่ยวข้องกับแนวคิดเรื่องแรงงานผลิตซ้ำของผู้หญิง ได้แก่ แรงงานร่างกาย (body labor/work) หมายถึงแรงงานที่ผู้ปฏิบัติงานให้บริการต่อร่างกายของผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็งานทางการแพทย์ หรืองานดูแลต่าง ๆ เช่น การดูแลผู้สูงอายุ การแพทย์ทางเลือก การนวด เสริมสวย รวมถึงการบริการทางเพศ แรงงานอารมณ์ (emotional labor) เน้นงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเอาใจใส่ความรู้สึกของผู้รับบริการและบริหารจัดการความรู้สึกของตนเอง ในการทำงานบริการ อารมณ์ของผู้ให้บริการเป็นสินค้าในการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ และแรงงานใกล้ชิด (intimate labor) คือ การที่เรื่องส่วนตัว อารมณ์ความรู้สึก และความใกล้ชิดถูกทำให้เป็นสินค้าและเข้าไปผูกพันกับเงินตราและการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ จะเห็นได้ว่าแรงงานร่างกายประเภทต่าง ๆ มีลำดับชั้น และได้รับการให้คุณค่าแตกต่างกัน เช่น แพทย์เป็นงานที่มีสถานภาพทางสังคมและมีการให้คุณค่าที่มากกว่าพยาบาล ส่วนช่างเสริมสวย พนักงานนวด ก็เป็นงานที่ถูกให้คุณค่าน้อยกว่า และงานบริการทางเพศก็จะถูกตีตราจากสังคม (ศิริจิต สุนันตี, 2562: 4)

นักสตรีนิยมได้นำมโนทัศน์งานดูแลมาช่วยอธิบายความไม่เท่าเทียมทางเพศ ในทางสังคมและเศรษฐกิจ เพราะงานดูแลส่วนใหญ่ถูกมอบหมายให้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้หญิง ขณะเดียวกัน สังคมก็ให้คุณค่างานดูแลต่ำ ทั้งนี้ เมื่องานดูแลได้เข้าสู่การแลกเปลี่ยนในระบบเศรษฐกิจแบบตลาด ผู้รับจ้างในงานดูแลมักเป็นผู้หญิงที่มีสถานะทางเศรษฐกิจต่ำ หรือเป็นแรงงานข้ามชาติ การจ้างแรงงานผู้หญิงข้ามชาติในงานดูแลจึงถูก

กดขี่ค่าแรง และถูกเอารัดเอาเปรียบด้วยเหตุแห่งเพศ ชนชั้น เชื้อชาติ/ชาติพันธุ์ งานดูแลจึงเป็นพื้นที่ตัดข้ามระหว่างความไม่เท่าเทียมทางเพศภาวะกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจในมิติอื่น ๆ เช่น ชนชั้น เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ และระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ไม่เท่าเทียมกันของแต่ละท้องถิ่น (ศิริจิต สุนันตะ, 2562: 4)

ในระบบเศรษฐกิจทุนนิยม งานดูแลได้เข้าสู่ระบบการแลกเปลี่ยนแบบตลาดมากขึ้น การขยายตัวของตลาดงานดูแลในประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจมากกว่าได้เป็นปัจจัยดึงดูดอย่างหนึ่งให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานหญิงจากประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจต่ำกว่า การนำแรงงานดูแลจากประเทศที่กำลังพัฒนาไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว เป็น “การแบ่งงานการผลิตซ้ำในระดับโลก” (Parrenas, 2005 อ้างใน ศิริจิต สุนันตะ, 2562: 7) กล่าวคือ ผู้หญิงจากประเทศที่กำลังพัฒนาต้องเคลื่อนย้ายไปยังประเทศที่พัฒนาแล้วเพื่อทำงานดูแล ขณะเดียวกันพวกเธอก็จำเป็นต้องละทิ้งงานดูแลภายในครอบครัวของตัวเอง ซึ่งเป็นงานไม่มีค่าจ้าง เพื่อไปทำงานดูแลที่ได้รับค่าจ้างแทนผู้หญิงในประเทศที่พัฒนาแล้ว เนื่องจากเป็นงานที่ถูกมองว่าเป็นงานระดับล่าง ได้รับค่าตอบแทนต่ำ จึงต้องการแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงาน ดังเช่นงานศึกษาการย้ายถิ่นของผู้หญิงฟิลิปปินส์ไปรับจ้างเป็นคณิกาบ้านและพี่เลี้ยงเด็กในฮ่องกง ยุโรป และอเมริกา เพื่อให้ผู้หญิงในประเทศที่พัฒนาแล้วได้เข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างเต็มที่ และผู้หญิงแรงงานข้ามชาติที่รับจ้างทำงานบ้าน โดยเฉพาะแบบอยู่ประจำก็มีความเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะผู้หญิงที่ไม่มีสถานภาพทางกฎหมาย การจ้างงานก็มักไม่เป็นทางการ สถานที่ทำงานก็เป็นพื้นที่ส่วนตัวของนายจ้าง ทำให้แรงงานไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย (Constable, 2007; Parrenas, 2005 อ้างในศิริจิต สุนันตะ, 2562: 7)

ประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่ส่งออกแรงงานดูแลในห่วงโซ่งานดูแลระดับโลก โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การแต่งงานข้ามชาติ และการบริการทางเพศ ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานของผู้หญิงไทยเข้าสู่อุตสาหกรรมด้านการบริการและด้านการดูแล โดยมีกลุ่มผู้บริโภคหลักเป็นผู้ชายจากประเทศที่มีรายได้สูงหรือประเทศที่ร่ำรวยกว่า เช่น ประเทศต่าง ๆ ในยุโรปตะวันตก ดังที่ Sunanta (2020) เสนอว่าในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การนวดแผนไทยและการนวดสปา ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานร่างกายและแรงงานอารมณ์ ถูกประกอบสร้างให้เป็นงานของผู้หญิงไทย และขณะเดียวกันก็ถูกประกอบสร้างความเป็นไทย (Thainess) เพื่อตอบสนองกับความต้องการของลูกค้าชาวต่างชาติ ที่คิดว่าการนวดคือความเป็นไทย ดังนั้น ผู้หญิงไทยส่วนใหญ่ที่เคลื่อนย้ายไปอยู่ในยุโรปผ่านการแต่งงานกับสามีชาวตะวันตก จึงหันมาทำ

ธุรกิจด้านการวางแผนไทยและการนวดสปา เพื่อนำความเป็นไทยและงานดูแลของผู้หญิง มาทำให้กลายเป็นสินค้าสำหรับลูกค้าชายชาวตะวันตก ดังนั้น ร้านนวดแผนไทยในยุโรป จึงรับเฉพาะผู้หญิงไทยเข้ามาทำงาน

อย่างไรก็ตาม การศึกษาการเคลื่อนย้ายของแรงงานดูแลระดับโลกมักจะเน้น ศึกษาประสบการณ์และมุมมองเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายของผู้หญิงจากชนชั้นล่าง หรือผู้หญิง ด้อยโอกาสจากประเทศกำลังพัฒนา เช่นเดียวกับงานศึกษาเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายของผู้หญิงไทยเข้าสู่อุตสาหกรรมด้านการบริการและด้านการดูแลในประเทศแถบยุโรปตะวันตก (Sunanta, 2020) ก็จะเน้นผู้หญิงชนชั้นล่างที่ยากจนและมีระดับการศึกษาต่ำ ทำให้ละเลย การศึกษาประสบการณ์ของกลุ่มผู้หญิงไทยชนชั้นกลาง ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีทักษะความรู้ในงานดูแล และได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับการทำงานดูแลสุขภาพในระดับโลกด้วย ขณะเดียวกัน งานศึกษาที่ผ่านมาก็ไม่ได้สนใจการวิเคราะห์การจัดลำดับชั้นสูง-ต่ำของงานดูแล ซึ่งส่งผลกระทบต่อบริบทการทำงาน ค่าตอบแทน และการยอมรับจากสังคม ดังนั้น ในบทความนี้ ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสบการณ์การเคลื่อนย้ายของผู้หญิงไทย ชนชั้นกลาง ที่เป็นกรณีศึกษาทั้งสองคน ซึ่งเคลื่อนย้ายไปทำงานดูแลที่ต้องใช้ความรู้และ ทักษะแตกต่างกันในประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศที่มีรายได้สูงกว่าประเทศไทย โดยมี คำถามสำคัญคือ ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายข้ามชาติของกรณีศึกษาทั้งสองคน และเพศภาวะ เชื้อชาติ กับความเป็นชนชั้นกลางมีส่วนในการก่อรูปประสบการณ์ของพวกเธอ ในการทำงานดูแลในบริบทข้ามชาติอย่างไร

การศึกษาในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาการระดับปริญญาตรี ภาวะบววิชา “ความ เสมอภาคทางเพศภาวะในการทำงานยุคโลกาภิวัตน์” ซึ่งผู้เขียนได้รวบรวมข้อมูลจากการ สัมภาษณ์กรณีศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของ แรงงานหญิงไทยข้ามชาติ ที่ไปทำงานดูแลในต่างประเทศ กรณีศึกษาประกอบด้วยผู้หญิง สองคน อยู่ในช่วงของวัยทำงาน อายุระหว่าง 41-50 ปี และทำอาชีพเกี่ยวข้องกับงานดูแล ด้านสุขภาพ โดยเฉพาะการบริการทางด้านสปาและการนวด ระยะเวลาของการเก็บข้อมูล จากกรณีศึกษา คือ 1 เดือน (1-30 กันยายน พ.ศ.2564) โดยใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็น ทางการ ผ่านทางโทรศัพท์ ซึ่งได้รับการยินยอมจากกรณีศึกษาให้บันทึกการสัมภาษณ์ และ การนำข้อมูลมาใช้ในการศึกษาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ก่อนการเก็บข้อมูล

ผู้เขียนได้รู้จักกับแรงงานหญิงทั้งสองคนผ่านคนกลาง ซึ่งมีการติดต่อกับทั้งคู่ เป็นประจำ และรับรู้ความเป็นไปในชีวิตพวกเธอค่อนข้างมาก ทำให้มีช่องทางในการติดต่อ และขอสัมภาษณ์ได้ค่อนข้างสะดวก แต่อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนเองก็ยังไม่มีความใกล้ชิด

กับผู้หญิงทั้งสองมากพอที่จะได้รับข้อมูลเชิงลึก ด้วยเงื่อนไขของรูปแบบการสัมภาษณ์และระยะเวลาที่มีจำกัด อีกทั้งยังมีประสบการณ์ในการสัมภาษณ์น้อย ทำให้การเก็บข้อมูลในหลายประเด็นไม่มีความละเอียดเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ด้วยความเป็นเพศหญิงด้วยกัน และวัยที่อ่อนกว่าทำให้กรณีศึกษาทั้งสองคนมีความเอ็นดู และไว้วางใจในระดับหนึ่ง ผู้สัมภาษณ์จึงได้มีโอกาสทราบข้อมูลในบางประเด็นที่ค่อนข้างอ่อนไหวผ่านการเล่าประสบการณ์ของผู้หญิงทั้งสองคน

คำถามในการสัมภาษณ์ถูกตั้งไว้เพื่อเป็นกรอบในการสัมภาษณ์กรณีศึกษาทั้งสองคน ประกอบด้วยสามประเด็นใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) ระยะเวลาก่อนการเคลื่อนย้าย ซึ่งคำถามเกี่ยวข้องกับสภาวะการณืโดยภาพรวมของแรงงานหญิง ทั้งเงื่อนไข ปัจจัย ไปจนถึงความคาดหวังในการใช้ชีวิตที่ต่างกันไปของแรงงานซึ่งส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อม ให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานหญิง ต่อมา 2) ระยะเวลาการเปลี่ยนผ่านข้ามพรมแดน จะเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการเลือกประเทศที่จะเป็นจุดหมายปลายทาง การเตรียมตัว รวมไปถึงเครือข่ายที่สนับสนุนให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานหญิง และสุดท้าย 3) ระยะเวลาหลังการเคลื่อนย้าย จะเป็นคำถามซึ่งเกี่ยวข้องกับมิติในด้านต่าง ๆ ของประเทศปลายทาง ที่แรงงานหญิงมีประสบการณ์โดยตรงหลังจากการเคลื่อนย้าย

### ผู้หญิงกับการเคลื่อนย้ายแรงงานดูแลในบริบทข้ามชาติ

กรณีศึกษาทั้งสองคนมีประสบการณ์การเคลื่อนย้ายเพื่อทำงานดูแลในประเทศที่แตกต่างกัน อีกทั้งรูปแบบของการเคลื่อนย้ายและลักษณะการจ้างงานก็แตกต่างกันด้วย คุณเอ (นามสมมติ) มีโอกาสเดินทางไปยังประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ (United Arab Emirates-UAE) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “ยูเออี” เพื่อทำงานเป็นผู้จัดการสถานบริการสุขภาพส่วนบุคคล (นามสมมติ) ได้เดินทางไปยังประเทศสาธารณรัฐมอลต้า (Republic of Malta) เพื่อทำงานเป็นพนักงานนวดแผนไทยในร้านนวด ในส่วนนี้ผู้เขียนจะนำเสนอการเคลื่อนย้ายของผู้หญิงแรงงานข้ามชาติในบริบทของประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์และประเทศมอลต้า ผ่านการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและประสบการณ์ของกรณีศึกษาทั้งสองคน

ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์เป็นประเทศซึ่งตั้งอยู่ในแถบตะวันออกกลาง ประชากรภายในประเทศโดยประมาณแล้วสิบล้านคน แต่มีสัดส่วนเป็นชาวยูเออีเพียงแค่ 11.6% นอกนั้นประกอบไปด้วยเอเชียใต้ 59.4% อียิปต์ 10.2% และอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ชาวเอเชียตะวันออกและตะวันตกอีก 18.8% เมืองศูนย์กลางของประเทศอยู่ที่



กรุงอาบูดาบี นับถืออิสลามเป็นศาสนาประจำชาติ ภาษาราชการคือ ภาษาอาหรับ แต่ก็มีการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ ด้วย เช่นกันกับกลุ่มของแรงงานข้ามชาติ การปกครองของประเทศเป็นการผสมผสานระหว่างระบอบสหพันธรัฐ กับระบอบกษัตริย์ภายใต้รัฐธรรมนูญ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์มีระบบเศรษฐกิจแบบเสรี และเป็นหนึ่งในประเทศของภูมิภาคตะวันออกกลางที่มีเศรษฐกิจขนาดใหญ่เป็นอันดับสองรองจากซาอุดีอาระเบีย อีกทั้งยังมีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูง จนถูกจัดให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว และมีรายได้ระดับสูง (สำนักข่าวกรองแห่งชาติ, 2564) ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ถือได้ว่าเป็นรัฐที่มีมูลค่าการส่งออกน้ำมันเป็นจำนวนมาก ผู้คนในชาติไม่นิยมทำอาชีพที่เป็นการใช้แรงงาน และถือว่างานเหล่านี้เป็นของคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า ดังนั้นเรียกได้ว่าเกือบ 90% ของแรงงานเป็นชาวต่างชาติ (นิติการณย์ มิ่งรุจิราลัย, 2563) การเข้าไปทำงานในประเทศมีความเข้มงวด เคร่งครัดตามกฎหมายแรงงาน เช่น การห้ามหยุดงานประท้วง และอัตราค่าจ้างแตกต่างกันไปตามประเภทของชนิดแรงงาน (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, ม.ป.ป.)

ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ถือเป็นประเทศปลายทางในแถบอ่าวเปอร์เซียที่ได้รับความนิยมจากคนงานและมีอาชีพชาวต่างชาติจากทั่วโลก เนื่องจากประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์เปิดรับแรงงานทุกระดับ ทุกตำแหน่ง เพราะมีนโยบายการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นชาวต่างชาติแบบเสรี เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตแรงงานในระบบเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในด้านการเงิน เทคโนโลยี และอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ (creative industries) และเอื้อให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจ (MD Mizanur Rahman, 2011) แม้ว่าจำนวนคนงานส่วนใหญ่ที่เคลื่อนย้ายเข้าไปทำงานในประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์จะเป็นผู้ชาย แต่การเคลื่อนย้ายของแรงงานหญิงจากประเทศแถบเอเชียใต้และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ก็เริ่มมีมากขึ้น และผู้หญิงที่ไร้ทักษะฝีมือจะถูกจำกัดโอกาสในการทำงานมากกว่าผู้ชาย ส่วนใหญ่แรงงานหญิงข้ามชาติที่ไร้ทักษะฝีมือจะถูกจ้างในงานด้านการดูแล เช่น พนักงานทำความสะอาด (cleaner) คนทำงานบ้าน (domestic workers) พนักงานนวด

จากรายงานของ Human Rights Watch เรื่อง “‘I Already Bought You’: Abuse and Exploitation of Female Migrant Domestic Workers” (2014) ชี้ให้เห็นว่ามีจำนวนแรงงานหญิงข้ามชาติที่เป็นคนทำงานบ้านในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ประมาณ 146,000 คน หรือมากกว่านั้น เพราะผู้หญิงที่ทำงานบ้านบางส่วนเป็นแรงงานผิดกฎหมาย ทำให้ไม่สามารถเปิดเผยตัวเลขที่แท้จริงได้ ผู้หญิงจากประเทศในเอเชียและแอฟริกาเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ เพราะต้องการแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจ และการมีงานทำที่ได้รับค่าจ้างสูงกว่าในประเทศต้นทาง แต่บางกรณีผู้หญิง

แรงงานข้ามชาติที่เป็นคนทำงานบ้านก็ถูกเอารัดเอาเปรียบค่าแรง ถูกกระทำความรุนแรงจากนายจ้าง และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ย่ำแย่ ทำให้มีสถานะไม่ต่างจากแรงงานทาส งานศึกษาเกี่ยวกับแรงงานหญิงข้ามชาติในสหรัฐอเมริกาหรืออเมริกาหลายชิ้นจึงเน้นประเด็นการกดขี่และละเมิดสิทธิแรงงานหญิงข้ามชาติที่เป็นคนทำงานบ้าน ซึ่งเป็นผลมาจากระบบการออกวีซ่าในการจ้างคนงานต่างชาติในงานก่อสร้างและงานบ้าน ที่เรียกว่า Kafala System ที่กำหนดให้คนงานต้องผูกติดอยู่กับนายจ้างเพียงคนเดียว ในฐานะ คนสนับสนุนการขอวีซ่า และคนงานก็ถูกจำกัดโอกาสในการเปลี่ยนนายจ้าง เมื่อถูกละเมิดสิทธิจากนายจ้าง ดังที่ระบุในงานศึกษาของ Parreñas & Silvey (2016)

ในงานศึกษาของ MD Mizanur Rahman (2011) สนใจรูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานที่แตกต่างกันระหว่างผู้ชายและผู้หญิงจากประเทศบังคลาเทศเข้ามาทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกาหรืออเมริกา ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น งานศึกษานี้พบว่าผู้หญิงมีประสบการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานที่แตกต่างจากผู้ชาย ผู้หญิงมักจะใช้เครือข่ายแบบไม่เป็นทางการของเพื่อนหรือญาติ ที่เคยมีประสบการณ์ทำงานต่างประเทศมาก่อน ทำให้ลดการพึ่งพานายหน้าจัดหางาน และมีแนวโน้มจะทำให้การเคลื่อนย้ายสำเร็จได้ แต่ผู้หญิงบังคลาเทศก็ถูกจำกัดโอกาสในการเข้าถึงงาน เนื่องจากแรงงานหญิงข้ามชาติจากบังคลาเทศส่วนใหญ่ถูกจ้างงานในงานด้านการดูแลและงานบริการ ซึ่งถือเป็นงานทักษะต่ำเพื่อทดแทนการทำงานดูแลในครอบครัวของผู้หญิงในประเทศสหรัฐอเมริกาหรืออเมริกา ในขณะที่คนงานชายมีโอกาสมากกว่า เช่น งานก่อสร้าง พนักงานขาย พนักงานขับรถ งานเกษตรกรรม ช่างไฟฟ้า ช่างไม้ ช่างทาสี พนักงานล้างรถ เป็นต้น มีอิสระในการใช้ชีวิต และมีระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนานกว่าผู้หญิง อย่างไรก็ตาม สัดส่วนของผู้หญิงบังคลาเทศในงานดูแลและงานบริการในประเทศสหรัฐอเมริกาหรืออเมริกาก็ยังถือว่าน้อยกว่าผู้หญิงจากประเทศแถบเอเชียอื่น ๆ เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และศรีลังกา

อย่างไรก็ตาม ในส่วนของบริบทการเคลื่อนย้ายแรงงานหญิงข้ามชาติเข้ามาสู่อุตสาหกรรมบริการดูแลสุขภาพในประเทศสหรัฐอเมริกาหรืออเมริกา ผู้เขียนยังไม่สามารถค้นหาข้อมูลได้มากนัก จึงต้องใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กรณีศึกษามาใช้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการจ้างงานแรงงานหญิงข้ามชาติในงานด้านการดูแลและการบริการสุขภาพ เนื่องจากประเทศสหรัฐอเมริกาหรืออเมริกาเปิดรับคนงานและมีอาชีพทุกระดับทักษะฝีมือ และทุกตำแหน่งเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมบริการ ทำให้คนต่างชาติเคลื่อนย้ายเข้าไปทำงานในอุตสาหกรรมบริการได้หลากหลายอาชีพ และตำแหน่ง เนื่องจากแรงงานภายในประเทศไม่นิยมประกอบอาชีพด้านการบริการ ดังตัวอย่างการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยเข้า

มาทำงานในศูนย์ดูแลสุขภาพ เจ้าของสถานบริการชาวยูเออีจะดำเนินการเรื่องการขอวีซ่าในการทำงานให้กับคนทำงาน รูปแบบการจ้างงานก็เป็นแบบทางการ ทำให้คนทำงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย การคัดเลือกคนทำงานชาวต่างชาติก็จะเปิดรับตั้งแต่ตำแหน่งผู้บริหาร ผู้จัดการ ไปจนถึงพนักงาน ดังนั้นคุณเอ ซึ่งเป็นกรณีศึกษา จึงได้รับการติดต่อจากเจ้าของสถานบริการให้มารับตำแหน่งผู้บริหาร โดยทำหน้าที่ตั้งแต่ดูแลการออกแบบสถานบริการ การคุมงานก่อสร้าง การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ การทำการตลาด และการคัดเลือกบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาทำงาน รวมถึงพนักงานนวด ทำให้มีคนงานชาวไทยได้เข้ามาทำงานในสถานบริการสุขภาพแห่งนี้มากขึ้น

อีกกรณีหนึ่ง คือ ประเทศสาธารณรัฐมอลต้า (Republic of Malta) ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่คนเคลื่อนย้ายของแรงงานหญิงไทยไปทำงานเป็นพนักงานนวดในร้านนวดที่มีเจ้าของเป็นผู้หญิงไทย ซึ่งไปแต่งงานกับสามีชาวยุโรป ประเทศสาธารณรัฐมอลต้าตั้งอยู่ในภูมิภาคยุโรป มีลักษณะเป็นเกาะขนาดเล็ก อยู่ห่างใต้ประเทศอิตาลี ประชากรโดยประมาณ 450,000 คน โดยส่วนใหญ่กว่า 98% นับถือศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก เมืองหลวงคือ กรุงวัลเลตตา (Valletta) มีภาษามอลติส และภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการ การปกครองของประเทศเป็นแบบประชาธิปไตย สาธารณรัฐ โดยมีประธานาธิบดีเป็นประมุข (กระทรวงการต่างประเทศ, 2553) ประเทศมอลต้ามีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง จากการที่ภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและดำเนินกลยุทธ์เพื่อดึงดูดการลงทุนและแรงงานจากต่างชาติ โดยใช้จุดแข็งเรื่องความน่าอยู่อาศัย สะอาด และปลอดภัยมาทำให้เป็นเป้าหมายการท่องเที่ยวและพักผ่อน จนได้กลายเป็นหนึ่งในประเทศลำดับต้น ๆ ของจุดหมายปลายทางให้แก่แรงงานต่างชาติ (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของกรณีศึกษา

“มอลต้าตั้งอยู่บนเกาะ ในอดีตเคยเป็นเมืองขึ้นของอังกฤษมาก่อน ทุกอย่างคือเล็ก แต่ที่เขามีชื่อเสียง ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยตัวเอง เพราะเขามีทะเล และอากาศร้อนกว่าสแกนดิเนเวีย กว่ายุโรป ทุกวันนี้ ทุกคนจะมาที่นี่เพื่อพักผ่อน ตากอากาศ มาเที่ยว ... เขาดูแล เลี้ยงตัวเองด้วยภาษากับเศรษฐกิจ ธุรกิจท่องเที่ยว บางครั้งนักท่องเที่ยวก็หนีหนาวมา บางคนมาอยู่นาน เพราะหน้าหนาวที่อื่นมีหิมะแต่ที่นี่ไม่มี” (คุณบี, 2564b)

ถึงแม้ว่าแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานยังประเทศมอลต้าจะประกอบไปด้วยหลากหลายเชื้อชาติ แต่อย่างไรก็ตาม ประเทศมอลต้าก็ยังถือว่าเป็นที่รู้จักและคุ้นเคยน้อยมากสำหรับแรงงานไทย เมื่อเทียบกับประเทศสหรัฐอเมริกาหรือเยอรมนี ทำให้มีแรงงานไทยเคลื่อนย้ายเข้าไปทำงานที่ประเทศนี้เป็นจำนวนน้อย ส่งผลให้ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานดูแลจากประเทศไทยไปทำงานในประเทศมอลต้า อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยต่าง ๆ ในยุโรปก็ยังคงถือได้ว่าเป็นจุดหมายปลายทางของการเคลื่อนย้ายที่ดึงดูดใจสำหรับกลุ่มแรงงานไทยอย่างมาก ด้วยค่าแรงที่ค่อนข้างสูงกว่ากลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งรวมไปถึงงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลประเภทต่าง ๆ ด้วย ดังเช่นในงานศึกษาเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายของผู้หญิงไทยเข้าสู่อุตสาหกรรมด้านการบริการและด้านการดูแลในประเทศแถบยุโรป ตะวันตกของ Sunanta (2020) ซึ่งให้เห็นว่าปรากฏการณ์ความนิยมงานดูแลในระดับโลก เกิดจากการเคลื่อนย้ายที่เกิดขึ้นระหว่างภูมิภาคที่มีระดับเศรษฐกิจที่ต่ำกว่ากับประเทศที่ระบบเศรษฐกิจดีกว่า อย่างยุโรป และสำหรับกรณีศึกษาของประเทศไทย ในฐานะรัฐผู้ประกอบการที่นำเข้าและส่งออกงานดูแล ภายใต้การส่งเสริมอุตสาหกรรมสัมพันธ์สูงของไทยในนโยบายด้านเศรษฐกิจ ได้แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงดังกล่าวกับการเคลื่อนย้ายผ่านการแต่งงาน การเคลื่อนย้ายด้วยการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และการเคลื่อนย้ายของกลุ่มผู้พลัดถิ่น ว่ามีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน อันเป็นผลมาจากความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นภายในประเทศไทย และความพยายามในการเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจจากการพึ่งพาอุตสาหกรรมและการผลิต รวมถึงการท่องเที่ยวทางเพศ มาเป็นการท่องเที่ยวด้านการแพทย์และสุขภาพ ส่งผลทำให้เกิดเป็นพลวัตของการแต่งงานข้ามชาติเพื่อยกระดับฐานะทางสังคมขึ้น ผู้หญิงไทยที่เคลื่อนย้ายไปยังยุโรปด้วยการแต่งงานข้ามชาติ ได้กลายมาเป็นกลุ่มผู้ประกอบการที่ทำงานด้านการดูแลสุขภาพและการบริการ โดยเน้นขายความเป็นไทย ผ่านงานจัดเลี้ยง ร้านอาหาร การท่องเที่ยว หรือร้านนวด จนเกิดเป็นเครือข่ายของหญิงไทยในกลุ่มงานเหล่านี้ขึ้น

ในกรณีร้านนวดที่เปิดให้บริการในประเทศสาธารณรัฐมอลต้า ก็ดำเนินธุรกิจโดยผู้หญิงไทยที่แต่งงานกับสามีชาวยุโรป และมีพนักงานนวดเป็นคนไทยทั้งหมด การเคลื่อนย้ายข้ามชาติของพนักงานนวดที่มาทำงานในร้านนวดแห่งนี้เกิดจากเครือข่ายทางสังคมของพนักงานนวด ที่เคยมีประสบการณ์การเคลื่อนย้ายข้ามชาติไปทำงานร้านนวดในประเทศต่าง ๆ ทำให้เกิดการชักชวนเพื่อนหรือญาติมาทำงานในร้านนวดในต่างประเทศด้วยกัน ซึ่งมีเจ้าของเป็นผู้หญิงไทย เนื่องจากการดำเนินธุรกิจร้านนวดมีลักษณะเป็นธุรกิจส่วนตัว ทำให้ลักษณะการจ้างงานเป็นแบบไม่เป็นทางการ พนักงานนวดต้องดำเนินการเรื่องการขอวีซ่าใน

การทำงานเอง และค่าจ้างที่ได้จะขึ้นอยู่กับจำนวนลูกค้า การทำงานไม่ได้มีสัญญาจ้างงานที่ชัดเจน ทำให้ระยะเวลาในการทำงานมีความยืดหยุ่น แต่ผู้หญิงไทยที่อยู่ภายใต้การจ้างงานลักษณะนี้ก็จะไม่มีความมั่นคงด้านรายได้ และสวัสดิการมากนัก

กล่าวโดยสรุป ผู้หญิงแรงงานข้ามชาติที่เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกาหรืออเมริกาส่วนใหญ่มักจะถูกจำกัดให้ทำงานในงานด้านการดูแลและการบริการ คนงานหญิงข้ามชาติที่เป็นแรงงานไร้ทักษะหรือมีทักษะอาชีพต่ำ มักจะถูกจ้างในงานทำความสะอาดและงานบ้าน ขณะเดียวกันในอุตสาหกรรมการดูแลและการบริการสุขภาพ โดยเฉพาะโรงพยาบาลและสถานบริการสุขภาพ ได้เปิดโอกาสให้ผู้หญิงแรงงานข้ามชาติเข้าไปทำงานได้หลากหลายตำแหน่ง เช่น ผู้บริหาร ผู้จัดการ และพนักงานนวด ขึ้นอยู่กับระดับความรู้และทักษะวิชาชีพ กรณีการเคลื่อนย้ายของผู้หญิงไทยที่มีทักษะวิชาชีพระดับสูง ก็มีโอกาสในการเข้ามาทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งส่งผลต่อสถานภาพ สิทธิ และโอกาสในการทำงานที่แตกต่างกับการทำงานดูแลที่เป็นงานทักษะต่ำ ส่วนผู้หญิงแรงงานข้ามชาติที่เคลื่อนย้ายเข้าไปทำงานในประเทศสาธารณรัฐมอลโดวาส่วนใหญ่ก็มักจะถูกจ้างในงานดูแลและงานบริการเช่นกัน ดังเช่นกรณีผู้หญิงไทยที่เป็นแรงงานข้ามชาติในประเทศสาธารณรัฐมอลโดวา ส่วนใหญ่ก็จะทำงานเป็นพนักงานนวดในร้านนวดแผนไทย ที่มีผู้หญิงไทยเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งได้เคลื่อนย้ายผ่านการแต่งงานข้ามชาติ การเคลื่อนย้ายของแรงงานหญิงไทยในลักษณะนี้เกิดจากเครือข่ายทางสังคมของพนักงานนวด และมีลักษณะการจ้างงานที่ไม่เป็นทางการ ทำให้มีความไม่มั่นคงในการจ้างงาน

## ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายไปทำงานดูแลในต่างประเทศ

แรงงานหญิงไทยซึ่งมีประสบการณ์การทำงานข้ามชาติทั้งสองคนที่ผู้เขียนได้สัมภาษณ์นั้น คนแรกคือคุณเอ (นามสมมุติ) เป็นผู้หญิงอายุ 50 ปี เธอเป็นลูกคนโตจากพี่น้องทั้งหมดสามคน รูปร่างสูงโปร่ง ทะมัดทะแมง มีภาวะผู้นำสูง มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ มีความเป็นตัวของตัวเอง ในช่วงแรกก่อนการเคลื่อนย้ายเธอมีอาชีพเป็นนักกายภาพบำบัด ที่จบการศึกษาสาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น ก่อนจะเริ่มต้นทำงานที่โรงพยาบาลของรัฐ เธอค้นพบว่าอาชีพนี้ไม่สามารถตอบโจทย์ความคาดหวังเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพได้โดยสมบูรณ์ตามที่เธอตั้งใจไว้ได้ เธอจึงหันมาศึกษาการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมเพื่อสุขภาวะที่ดี (wellness) และได้ผันตัวเองไปทำงานด้านสุขภาพที่ medical spa ระดับโลกเป็นระยะเวลากว่า 8 ปี เธอแต่งงานแล้วและมีลูกชาย ในเวลา

ต่อมาเธอก็มีโอกาสดำเนินชีวิตที่ออสเตรเลีย ต่อยอดความรู้วิชาชีพเป็นเวลากว่า 4 ปี จนได้มีโอกาสเดินทางไปทำงานเป็นผู้บริหารสถานบริการสุขภาพแห่งหนึ่งในประเทศสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์หลายปี และต่อมาได้ตัดสินใจกลับมาอาศัยที่ไทยเพื่อดูแลลูกชาย และคุณแม่

ในส่วนของคุณบี (นามสมมติ) เธอเป็นผู้หญิงอายุ 41 ปี มีรูปร่างสูง แข็งแรง เป็นตัวของตัวเองสูง มั่นใจในตัวเอง มีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เธอเป็นลูกสาวคนโตของบ้าน มีพี่ชายหนึ่งคน สถานภาพโสด จบการศึกษาปริญญาตรีด้านรัฐศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีโอกาสได้ประกอบอาชีพหลากหลาย หนึ่งในนั้นคืองานบริการในโรงแรม ซึ่งครอบครัวของเธอมิประสบความสำเร็จในการเลี้ยงชีพด้วยอาชีพนี้เช่นกัน ทั้งพ่อและแม่สนับสนุนให้เธอได้ค้นหาตัวเองอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นแรงผลักดันอย่างหนึ่ง ผนวกกับเครือข่ายทางสังคมจากเพื่อน ๆ ที่ ๆ ร่วมอาชีพแพทย์แผนไทย จึงทำให้เธอประสบความสำเร็จในการเคลื่อนย้ายในที่สุด

ชีวิตก่อนการตัดสินใจที่จะเคลื่อนย้ายของแรงงานหญิงชนชั้นกลางทั้งสองคน เป็นอีกหนึ่งประเด็นที่ผู้ศึกษาสนใจ เนื่องจากสถานะความเป็นอยู่ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การแต่งงาน และครอบครัว ล้วนแล้วแต่สามารถแปรเปลี่ยนเป็นปัจจัยผลึกและดึงดูดในการเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติหญิงได้เป็นอย่างดี งานศึกษาที่ผ่านมามักจะมองว่าการเคลื่อนย้ายของแรงงานหญิงจากประเทศที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจน้อยกว่าไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว จะต้องมาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นหลัก (เช่น มลิวัลย์ เสนาวงษ์, 2561; ศิริจิต สุนันตะ, 2562; MD Mizanur Rahman, 2011; Parreñas & Silvey, 2016) แต่ในงานศึกษานี้ พบว่ากรณีศึกษาทั้งสองคนมีปัจจัยที่แตกต่างออกไปในการตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศ นอกเหนือจากเครือข่ายทางสังคม และการแสวงหาโอกาสในการทำงานที่ดีกว่า นั่นคือ ปัจจัยทางวัฒนธรรม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาทักษะความรู้ ความต้องการเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่าง และความต้องการไปท่องเที่ยว และการค้นหาข้อมูลการทำงานในประเทศปลายทางก่อนการเดินทาง เพื่อลดความเสี่ยงในการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศ

คุณเอได้เล่าให้ผู้ศึกษาฟังว่า สำหรับตัวเธอเองนั้น “ในวัยเรียนไม่สนใจทำงานต่างประเทศหรือย้ายถิ่นฐาน แต่สนใจอยากเรียนรู้วัฒนธรรมความเป็นอยู่ต่างประเทศมานานแล้ว” (คุณเอ, 2564c) เหตุผลนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทางวัฒนธรรมส่งผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของคุณเอ ซึ่งมีความต้องการเรียนรู้วัฒนธรรมต่างชาติ ต่างภาษา นอกเหนือไปจากปัจจัยเรื่องรายได้ การค้นหาประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ และการแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจ เนื่องจากช่วงก่อนการเคลื่อนย้าย คุณเอมีความมั่นคงด้านครอบครัว

และด้านอาชีพอยู่แล้ว แต่ต้องการพัฒนาทักษะในการทำงานมากขึ้นจากการทำงานต่างประเทศ ดังที่คุณเอเล่าให้ฟังว่า “ชีวิตก่อนตัดสินใจไปทำงานมันคงดีค่ะ แต่สนใจอยากพัฒนาตนเองในระดับที่ต่างประเทศยอมรับ และต้องการใช้ภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นค่ะ” (คุณเอ, 2564c) ดังนั้น ปัจจัยผลักดันในการเคลื่อนย้ายของเธอ จึงเป็นความสนใจในเรื่องวัฒนธรรมต่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายจะช่วยพัฒนาทักษะในการทำงานและเพิ่มโอกาสความเจริญก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

ส่วนคุณบี มีโอกาสได้ทำงานมาหลากหลายตำแหน่ง ในช่วงของวัย 20 ปี ไม่ว่าจะเป็นพนักงานกินเงินเดือนบริษัทศูนย์ฮอนด้า แคชเชียร์ งานโรงแรมทั้งในส่วนของฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายบุคคล หรือแม้กระทั่งทำออฟฟิศ จนกระทั่งเธอได้มีโอกาสมาเรียนรู้เกี่ยวกับการนวดสปา ผ่านการชักชวนของลูกค้าที่ลูกน้อง จนได้เปลี่ยนสายงานในที่สุด เรียกได้ว่าเป็นการจับผลัดจับผลูเข้ามาอยู่ในสายงานสปาแบบไม่ทันตั้งตัว และได้ยึดเอาอาชีพนี้เลี้ยงดูตนเองมาเป็นระยะเวลากว่า 10 ปี แล้วก็มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย แต่ก็ยังถือว่าอยู่ในงานภาคบริการ ซึ่งเป็นสายงานที่จำเป็นต้องใช้ทักษะในการติดต่อสื่อสาร พบปะกับผู้คน ทักษะการบริการ แล้วก็จำเป็นที่จะต้องมีความละเอียดอ่อน และยืดหยุ่น

จากประสบการณ์ของคุณบี เธอก็ไม่ได้วางแผนที่จะเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศมาก่อนเช่นกัน ดังที่ได้เล่าให้ผู้ศึกษาฟังว่า “ไม่มีความคิดเลย ไม่ได้อยู่ในแพลน เพราะคิดว่าด้วยความที่เคยทำงานออฟฟิศมาก่อน ชีวิตคนออฟฟิศก็เหมือนกับว่าจุดสูงสุดของเราอยู่ที่ตรงไหนก็ไม่รู้ คงเป็นแค่การทำงาน เก็บเงิน มีครอบครัวแค่นั้น แต่ว่าก็คงอยู่ที่โอกาสด้วย” (คุณบี, 2564a) แต่เมื่อมีโอกาสที่จะได้เคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศ ผ่านการชักชวนของเครือข่ายที่ทำงานนวดแผนไทยในต่างประเทศ ทำให้คุณบีตัดสินใจจะไปทำงานต่างประเทศ เพราะมีความต้องการออกไปค้นหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ในต่างแดน ได้ไปท่องเที่ยว ดังที่เธอเล่าให้ฟังว่า

“ใจจริง ๆ อยากไปทุกประเทศที่มีโอกาส เพราะว่าบางคนเขาบอกว่าเกาหลีก็ดี มาเลเซียไปมาแล้วไปลอง คือทุกประเทศสายงานพวกมันมีเกือบหมด แต่มันอยู่ที่ว่าโอกาสของเรา จังหวะของเรา ที่แบบจะไปได้ไป (...) เกาหลีก็อยากไป อยากไปเที่ยว ส่วนมากงานพวกส่วนใหญ่ที่เขาไปกันเขาอยากไปเที่ยว ไปดูนะนี่ก็ออกปะ เหมือนกับว่าแบบว่าหนึ่งสมองสองมือ ไปไหนก็ได้ เออไม่ต้องใช้อะไร ไม่ต้องมีอุปกรณ์อะไรก็ไป ไปทำงาน ได้เงินแล้วก็ไปดูโลกอย่างเนี่ย” (คุณบี, 2564a)

และในช่วงนั้น คุณบีก็ยังไม่ได้วางแผนเรื่องการแต่งงาน ซึ่งมุมมองของคุณบีสะท้อนให้เห็นแนวโน้มการใช้ชีวิตโสดของผู้หญิงไทยชนชั้นกลางที่เน้นการทำงาน การออกไปท่องเที่ยวในโลกกว้าง และมีค่านิยมเรื่องการแต่งงานและมีลูกน้อยลง สอดคล้องกับงานศึกษาของ ทิพวรรณ ศิริสัมพันธ์, สิริรัฐ หนูสี, และณัฐชนันท์ จิตติพันธุ์รังสฤต (2562) ที่ชี้ว่าผู้หญิงไทยชนชั้นกลางมีแนวโน้มการใช้ชีวิตโสดมากขึ้น อันเนื่องมาจากการเข้ามาของแนวคิดตะวันตก ความต้องการแรงงานหญิงไทยในธุรกิจการนวดช่วยสร้างโอกาสให้ผู้หญิงไทยชนชั้นกลาง โดยเฉพาะผู้หญิงโสด เดินทางไปทำงานและท่องเที่ยวในต่างประเทศได้มากขึ้น

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายของกรณีศึกษาทั้งสองคนมีความแตกต่างกัน ทำให้กรณีศึกษาทั้งสองคนมีโอกาสนในการเคลื่อนย้ายแรงงานแตกต่างกัน กล่าวคือ คุณเอเป็นหญิงทำงานวัยกลางคน มาจากครอบครัวชนชั้นกลาง จบการศึกษาจากต่างประเทศด้านการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม มีทักษะวิชาชีพด้านการดูแลในระดับสูง กอปรกับความรู้และความเชี่ยวชาญที่สะสมจากการทำงานด้านการดูแลสุขภาพ ทำให้มีโอกาสนในการเคลื่อนย้ายไปทำงานดูแลที่ต้องใช้ทักษะระดับสูงในประเทศสหรัฐอเมริกาสำหรับอเมริกา ขณะที่คุณบีจบปริญญาตรีด้านรัฐศาสตร์ อยู่ในวัยสามสิบต้น ๆ เข้ามาสู่สถานนวดสปา โดยการไปเรียนเพิ่มเติมก่อนที่จะหันมาทำงานเป็นพนักงานนวดอย่างจริงจังกว่าสิบปี จนสะสมประสบการณ์ทำงานรวมถึงสร้างเครือข่ายกับพนักงานนวดด้วยกัน ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนของเธอจึงเกิดจากประสบการณ์การทำงานบริการ ความรู้และทักษะในการนวดเครือข่ายทางสังคม และการสนับสนุนของครอบครัว ที่ให้อิสระในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยทางวัฒนธรรมก็มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายของกรณีศึกษาทั้งสองคน โดยเฉพาะความต้องการเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่างผ่านการทำงานและการท่องเที่ยวของผู้หญิงชนชั้นกลาง



## ประสบการณ์ในการทำงานดูแลที่แตกต่างกัน : งานดูแลทักษะสูงกับงานดูแลทักษะต่ำ

ก่อนที่คุณจะได้รับการติดต่อไปทำงานยังสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์นั้น เธอเคยทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้ให้คำปรึกษา (consultant) ซึ่งทำหน้าที่สอบประวัติสุขภาพของลูกค้า และแนะนำคอร์สสำหรับการดูแลสุขภาพให้กับลูกค้าใน medical wellness resort ที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผู้ว่าจ้างหรือเจ้าของธุรกิจโรงพยาบาลที่เธอได้ไปทำงานด้วยในประเทศสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ ก็เคยเป็นลูกค้า ซึ่งมารับบริการดูแลสุขภาพจากเธอมาก่อน ด้วยเหตุนี้ เจ้าของธุรกิจโรงพยาบาลคนนี้จึงมีความสนใจในรูปแบบการดูแลสุขภาพที่เธอเคยให้บริการในประเทศไทย โดยได้ติดต่อเธอให้ไปสร้างคณะทำงานเพื่อไปดำเนินการสร้างศูนย์ดูแลสุขภาพในโรงพยาบาลแห่งนี้ในประเทศสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ ซึ่งคณะทำงานคนอื่น ๆ ประกอบไปด้วยแรงงานในกลุ่มอาชีพงานดูแล เช่น นักกายภาพ พนักงนานวดสปา แพทย์แผนไทย พยาบาล และอื่น ๆ ที่เป็นคนรู้จักของคุณเอ ซึ่งส่วนมากเป็นเพศหญิง ในส่วนของการดำเนินการด้านวีซ่า และการขอใบอนุญาตทำงานยังสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ ถูกจัดทำโดยผู้ว่าจ้างจากประเทศปลายทางการเคลื่อนย้าย

ดังที่ได้กล่าวไปข้างต้นนั้น โครงการก่อตั้งศูนย์ดูแลสุขภาพ เกิดขึ้นในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งของประเทศสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ โดยที่คุณเอถูกทาบทามเข้าไปรับตำแหน่งผู้บริหาร ที่ต้องควบคุมการสร้างศูนย์ดูแลสุขภาพตั้งแต่เริ่มต้น ไปจนถึงการวางระบบการทำงานภายในทั้งหมดให้เรียบร้อย เธอได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ดูแลสุขภาพ โดยมีค่าจ้างรายเดือน เดือนละ 150,000 บาท โดยประมาณ และได้ทำงานอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ เป็นเวลากว่า 3 ปี โดยไม่ได้กลับมาเยี่ยมบ้านเลย และไม่ได้เคลื่อนย้ายไปที่ไหน จนกระทั่งเธอตัดสินใจออกจากงานและกลับมาอยู่ประเทศไทย เพราะ “คิดถึงอาหารไทยและความอบอุ่นของคนไทย และต้องการที่จะกลับมาดูแลครอบครัวที่อยู่เมืองไทย” (คุณเอ, 2564a) แต่ถึงกระนั้นเธอก็ยังมีความต้องการเคลื่อนย้ายไปทำงานที่ประเทศสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์อยู่ หากมีโอกาสที่ดีกว่าเดิม และเป็นการทำงานระยะสั้น

บทบาทหน้าที่ในการทำงานของคุณเอ เน้นการบริหารจัดการองค์กรที่ให้บริการด้านการดูแลสุขภาพ เธอจำเป็นต้องมีทั้งความสามารถในการจัดระเบียบการทำงาน การวางแผน การตลาด การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างอาชีพ และพนักงานในองค์กร รวมถึงมีความสามารถในการรับมือกับเหตุการณ์เฉพาะหน้าต่าง ๆ เรียกได้ว่าเป็นแรงงานที่ต้องอาศัยทักษะระดับสูงตามตำแหน่งงาน ซึ่งได้รับมอบหมาย งานของเธอจึงไม่ได้เกี่ยวข้องกับการติดต่อ ให้บริการ และสัมพันธ์กับ

ลูกค้าโดยตรง ดังที่เธอเล่าให้ผู้ศึกษาฟังว่า

“ลักษณะการทำงานในช่วง 6 เดือนแรกเป็นแบบสำนักงาน ต้องเตรียมเอกสาร ติดต่อกับคู่ค้า ออกแบบงาน วางแนวทางต่าง ๆ และเตรียมพนักงานมาจากเมืองไทย หลังจากนั้นหกเดือน งานจะเปลี่ยนไปเน้นที่เรื่องของการคุมงานก่อสร้าง งานจัดซื้อ และงานด้านบุคลากร และเมื่อขึ้นปีที่สอง จะกลายมาเป็นในส่วนของงานเปิดงานศูนย์ดูแลสุขภาพ ซึ่งมีทั้ง Soft opening, Grand opening ไปจนถึงการให้คำปรึกษา แนะนำด้านสุขภาพ วางแผนการตลาด และการบริหาร” (คุณเอ, 2564a)

ในขณะที่คุณบี เดินทางไปทำงานยังร้านนวดที่ประเทศสาธารณรัฐมอลต้าได้ด้วยการรับข้อเสนอของงานผ่านเครือข่ายทางสังคมที่รู้จัก ซึ่งต้องผ่านคนกลางอีกที จึงได้ไปทำงานยังประเทศปลายทาง ด้วยตำแหน่ง “therapist” หรือ พนักงานนวดทั่วไป ลักษณะการจ้างงานของเธอจึงเป็นไปในรูปแบบอย่างไม่เป็นทางการ เนื่องจากร้านนวดแห่งนี้เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กของผู้หญิงไทยที่แต่งงานกับสามีชาวมอลต้า ซึ่งเปิดให้บริการกับนักท่องเที่ยวเป็นส่วนใหญ่ในย่านธุรกิจแห่งหนึ่ง ไม่ใช่รูปแบบของงานที่เกิดขึ้นในองค์กรเอกชนขนาดใหญ่ เช่นงานของคุณเอที่ได้กล่าวไปข้างต้น ดังนั้นการทำเรื่องวีซ่าในการบินไปยังประเทศปลายทางจึงเป็นการดำเนินการโดยแรงงานผู้เคลื่อนย้ายเองก่อนเบื้องต้น ไม่ใช่จากผู้ว่าจ้างปลายทาง คุณบีได้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการยื่นทำวีซ่าไว้ว่า

“ตอนที่บินมาพีใช้เป็นวีซ่าท่องเที่ยว ก็ไปเดินเรื่องที่สถานทูตปกติ ซึ่งหมายถึงว่าขอวีซ่าว่าเราจะไปเที่ยว 90 วัน ก็มีต้องถ่ายเอกสารตัวนี้ ต้องมีคนรับรองที่นั่น มีที่อยู่ชัดเจน มีเงินการันตีในบัญชี มีเอกสารครบถ้วน ไม่มีประวัติต่างพร้อยจากการตรวจเช็คทางสถานีตำรวจแห่งชาติ พอผ่านสแตมป์ก็บิน เพราะครั้งแรกในใจที่คิดว่าถ้าเราไปแบบท่องเที่ยวมันเร็วกว่ากับการที่ว่าเราจะไปทำอะไรต่อที่นั่น อย่างวีซ่าทำงานต้องรอนานถ้าทำข้ามประเทศ พี่เลยคิดว่าถ้าไปบินที่นั่น รอที่นั่นน่าจะง่ายกว่าเราบินไปท่องเที่ยวตรงนั้น สักสองสามอาทิตย์ก็น่าจะรู้ผลแล้ว” (คุณบี, 2564c)

เมื่อผ่านกระบวนการเคลื่อนย้ายและเข้าสู่การเป็นแรงงานเต็มตัว คุณบี ซึ่งทำงานเป็นพนักงานนวดนั้น ถูกมองว่าเป็นงานดูแลที่ใช้ทักษะต่ำ และเป็นงานดูแลที่ต้องสัมพันธ์กับลูกค้าโดยตรง ทั้งการสัมผัสร่างกาย การสร้างความพึงพอใจ และการมีปฏิสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ การจ้างงานในร้านนวดที่เป็นธุรกิจส่วนตัวก็มีลักษณะไม่เป็นทางการ ทำให้พนักงานนวดไม่มีเงินเดือนประจำ แต่รายได้จะขึ้นอยู่กับจำนวนลูกค้าที่ให้บริการ อย่างไรก็ตาม พนักงานนวดในร้านก็ต้องทำวีซ่าสำหรับทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมายเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองจากรัฐบาลมอลต้าในฐานะแรงงานข้ามชาติ ดังที่คุณบีเล่าให้ฟังว่า “ค่าแรงขั้นต่ำของที่นี่ก็อยู่ที่แปดร้อยยูโรต่อเดือน แต่ว่ารายได้ของพี่ก็คือแล้วแต่ลูกค้าว่าจำนวนมากหรือน้อย ถ้าลูกค้าเยอะรายได้ก็เยอะ ถ้าลูกค้าน้อยก็น้อย แล้วก็ขึ้นอยู่กับทิปที่ได้ไม่ตายตัว จะได้ประมาณหนึ่งพันขึ้น หนึ่งพันสอง หนึ่งพันห้า บางทีก็สองพันยูโร (39,000 – 78,000 บาท)” (คุณบี, 2564c)

อย่างไรก็ตาม การจ้างงานแบบไม่เป็นทางการนี้ ก็ทำให้เธอมีความยืดหยุ่นในการเดินทางมากกว่ากรณีของคุณเอ เพราะเธอสามารถขอลาพัก และเดินทางกลับบ้านได้ตามความสะดวกมากกว่า ถึงจะไม่ได้บ่อยครั้งก็ตาม นอกจากนี้ การเดินทางเคลื่อนย้ายในการทำงานของคุณบียังมีพลวัตมากกว่ากรณีของคุณเอ ดังที่เธอได้เล่าให้ฟังว่า “ครั้งแรกไปอยู่ประมาณเก้าเดือน แล้วพี่ก็กลับไปอยู่บ้านปีกว่า ก่อนที่พี่จะไปมาเลเซีย เสร็จแล้วก็กลับมาอยู่บ้านสักพักนึง ก่อนจะกลับมาที่นี้ น่าจะประมาณสามปีกว่าแล้ว เพราะติดโควิดยาว” (คุณบี, 2564c)

จากประสบการณ์ในการเคลื่อนย้ายของคุณบี พบว่าช่วงเวลาของการเคลื่อนย้ายสามารถปรับเปลี่ยนได้สั้นยาวสลับกันไปตามความต้องการของเธอ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการจ้างงานแบบไม่เป็นทางการ ทำให้ไม่มีกรมกมตมากนัก เธอจึงสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรีแล้วก็มีโอกาสย้ายประเทศปลายทางได้ตามความต้องการ แต่เมื่อมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 หรือ โควิด-19 การเคลื่อนย้ายของเธอก็มีอุปสรรคมากขึ้น เนื่องจากในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 นั้น เธอถูกจำกัดความสามารถในการเคลื่อนย้ายจากนโยบายของรัฐบาล ทำให้ไม่สามารถเดินทางออกจากพื้นที่ได้ และการใช้ชีวิตก็มีความยากลำบากมากขึ้น โดยเฉพาะการทำงานที่ต้องสัมผัสกับลูกค้า เธอจึงต้องปรับเปลี่ยนเรื่องการเคลื่อนย้าย การทำงาน ชีวิตความเป็นอยู่ ตามบริบทใหม่ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ เธอก็ไม่สามารถกลับมาเยี่ยมบ้านได้ หรือแม้เธอจะไม่ต้องการทำงานในมอลต้าแล้ว เธอก็ยังไม่สามารถที่จะเลิกทำงานได้ เพราะยังไม่มีทางเลือกอื่นที่ดีกว่านั่นเอง

ส่วนลักษณะงานของคุณบีนั้น เธอมีหน้าที่ให้บริการแก่ลูกค้าด้วยการนวดบำบัด

สปาทั่วไป ซึ่งจำเป็นต้องใช้ทั้งทักษะของแรงงานร่างกาย และแรงงานอารมณ์ กล่าวคือ เธอต้องใช้แรงงานร่างกายในการนวดเพื่อสร้างความผ่อนคลายให้กับลูกค้า ใช้แรงงานอารมณ์ในการสื่อสารกับลูกค้า และการจัดการกิริยาท่าทาง และอารมณ์ของตัวเองเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ในลักษณะที่ใกล้เคียงกับอาชีพที่เป็นต้นแบบการศึกษาเรื่องแรงงานอารมณ์ อย่างอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินดังเช่นในงานของ Hochschild (1983 อ้างใน มลิวัดย์ เสนาวงษ์, 2561) ในการให้บริการนวด คุณจะต้องพูดคุยกับลูกค้า ไม่ว่าจะเป็นการกล่าวทักทาย ยิ้มแย้มต้อนรับ เมื่อลูกค้าเข้ามาภายในห้องนวด หลังจากนั้นก็ต้องดูแลจัดการเรื่องการให้ลูกค้าไปเปลี่ยนเสื้อผ้าต่าง ๆ สำหรับการรับบริการนวด จนมาถึงการสัมผัสตัวของลูกค้าจากการนวด หรือสปา ที่จะเป็นการแสดงออกถึงความใกล้ชิดระหว่างแรงงานและผู้รับบริการในระดับปานกลาง รวมถึงต้องคอยสอบถามถึงความแรงเบาของน้ำหนักมือในการนวดบริการ และต้องพยายามสร้างบทสนทนากับลูกค้าระหว่างการนวดด้วย แม้ว่าการทำงานนวดในมอลต้าจะทำให้คุณมีรายได้ดีกว่าในไทยและมาเลเซีย ที่ค่าแรงงานบริการต่ำ แต่เธอก็ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่บางครั้งอาจไม่ได้รับการดูแลอย่างเต็มที่ รวมถึงเรื่องการถูกเอารัดเอาเปรียบจากเจ้าของธุรกิจ ซึ่งมักเกิดขึ้นในการจ้างงานแบบไม่เป็นทางการ

“ที่ทำงานอยู่ในเมืองตุรกี และแหล่งช้อปปิ้งที่เรียกว่า Sliema ในร้านของเจ้าของคนไทยที่แต่งงานกับคนมอลต้า นายจ้างก็คือ มนุษย์คนหนึ่ง เราไม่สามารถพูดได้ 100% ว่าเขาดีหรือไม่ดี ... แต่เมื่อนอกมันก็แฝงไปด้วยคำว่าผลประโยชน์ นึกออกไหม ถ้าเรายังเด็กก็อาจจะตีความคำว่าผลประโยชน์ว่าเป็นแบบนี้ แต่ถ้าเป็นผู้ใหญ่ก็อาจจะตีความไปอีกอย่างนึง ยังไงคำว่าผลประโยชน์ก็หมายถึงว่า เธอได้ ฉันก็ต้องได้ นึกออกไหม มันจะเป็นลักษณะอย่างนี้ บางครั้งเขาคิดว่ามันเป็นส่วนที่เขาควรจะได้ ซึ่งจริง ๆ มันอาจจะไม่ใช่ หรืออาจจะใช่ก็ได้ เราที่เป็นคนทำงาน รู้สึกตะขิดตะขวงใจ แต่เราพูดไม่ได้ ทุกที่หมายถึงว่าทุกสถานที่ที่แบบพวกเราซึ่งเป็นแรงงานคุยกันมันก็เกิดขึ้นตลอด แต่มันเป็นปัญหาเล็ก ๆ ที่ข้ามได้ก็ข้าม ซึ่งสมมติว่าปัญหาใหญ่ ๆ มันก็มี มีแต่หมายถึงว่าเราอาจจะไม่มีทางเลือก นึกออกไหม...มันไม่ได้สวยหรู” (บี, 2564c)

กล่าวได้ว่า รูปแบบการใช้แรงงานของคุณบีแตกต่างจากคุณเอ แม้ว่าพวกเขาจะทำงานในงานด้านการดูแล หรือเกี่ยวข้องกับงานดูแลที่อยู่ในแวดวงใกล้เคียงกันก็ตาม เนื่องจากว่าคุณเอนั้นถือเป็นแรงงานทักษะสูงที่ต้องใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม การบริหารจัดการ และการควบคุมพนักงานให้สามารถให้บริการลูกค้าได้อย่างดี เพื่อสร้างการแข่งขันในอุตสาหกรรมการดูแลสุขภาพ ในส่วนของโอกาสในหน้าที่การงานและรายได้ คุณเอที่ถูกว่าจ้างให้ไปอยู่ในตำแหน่งผู้อำนวยการก่อตั้งศูนย์ดูแลสุขภาพในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ทำให้เห็นว่าเธอมีความสามารถ และมีเครือข่ายที่สนับสนุน และแสดงให้เห็นว่าเพดานแก้ว (glass ceiling) ซึ่งเคยกั้นเพศหญิงกับงานการบริหารนั้น ถูกทำลายไป เธอจึงอยู่ในสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม เพราะอาชีพ ตำแหน่ง และรายได้จากงานที่ทำ สำหรับคุณบีเอง ที่ไปทำงานในฐานะพนักงานนวด ซึ่งเป็นงานที่ใช้ทักษะต่ำ และอยู่ในการจ้างงานแบบไม่เป็นทางการ เธอจึงอยู่ในสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจที่ไม่ดี ทำให้งานของเธอถูกมองว่าไม่มีคุณค่าและไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมมากนักในการจัดลำดับขั้นสูง-ต่ำของงานดูแล

ความแตกต่างของรูปแบบของการจ้างงาน ลักษณะของงาน และสถานะแรงงานระหว่างทั้งสองกรณีศึกษา ได้แสดงให้เห็นถึงลำดับขั้นสูง-ต่ำของงานดูแลในระดับโลก ที่เป็นผลมาจากรูปแบบของงานดูแล การใช้แรงงาน ระดับของทักษะอาชีพ ลักษณะการจ้างงาน และการให้คุณค่ากับงานดูแลที่ต่างกันบนฐานเพศภาวะ เชื้อชาติ/ชาติพันธุ์ ชนชั้น และระดับการศึกษา สอดคล้องกับในงานศึกษาของ Sunanta (2020: 1550) ที่กล่าวถึงลำดับขั้นสูง-ต่ำของงานดูแลในระดับโลก

“นักท่องเที่ยวที่ถูกเชิญให้มายกระดับสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจโดยใช้การนวดไทยและบริการสปา ที่ถูกจัดเตรียมโดยพนักงานสปาและพนักงานนวด ซึ่งส่วนมากเป็นผู้หญิง ซึ่งมีค่าแรงต่ำกว่าพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและการแพทย์ของไทย ดำเนินไปภายใต้ลำดับขั้นของงานดูแลและแรงงานร่างกายที่เพศ เส้นแบ่งทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศพัฒนาแล้ว และประเทศกำลังพัฒนา รวมถึงความแตกต่างของทักษะ ล้วนถูกนับรวมเข้าไปด้วย” (Sunanta, 2020: 1550)

ในประเด็นนี้ อาจกล่าวได้ว่า ผู้อำนวยการศูนย์ดูแลสุขภาพกับพนักงานนวดบำบัด มีสถานะและอำนาจในการจัดลำดับชั้นของงานดูและระดับโลกที่ต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจน ตั้งแต่กระบวนการก่อนเคลื่อนย้าย เช่น การขอเอกสารรับรองประกอบการเดินทาง ไปอนุญาตทำงาน ไปจนถึงรูปแบบการทำงานในประเทศปลายทางหลังการเสร็จสิ้น กระบวนการเคลื่อนย้าย เช่น ลักษณะการทำงาน สิทธิและสวัสดิการ ไปจนถึงค่าตอบแทน ของแรงงาน

### การทำให้งานนวดกลายเป็นเรื่องเพศในบริบทงานดูและระดับโลก

จากการศึกษาของศิริจิต สุนันตะ (Sunanta, 2020) ชี้ให้เห็นว่าการสร้างประทับ เหมารวมของผู้หญิงไทยเกี่ยวกับเรื่องเพศและการขายบริการทางเพศ เป็นผลมาจากการ ส่งออกแรงงานดูแลในห่วงโซ่งานดูและระดับโลกของไทย โดยเฉพาะ อุตสาหกรรม การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การแต่งงานข้ามชาติ และการบริการทางเพศ ในอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การนวดแผนไทยและการนวดสปา ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานร่างกาย และแรงงานอารมณ์ ถูกประกอบสร้างให้เป็นงานของผู้หญิง และถูกประกอบสร้างเกี่ยวกับ เรื่องเพศและการขายบริการทางเพศโดยอุตสาหกรรมท่องเที่ยวทางเพศในอดีต ทำให้ ผู้หญิงไทยในงานดูและข้ามชาติต้องเผชิญกับการถูกคุกคามทางเพศ หรือถูกลูกค้าเสนอให้มี “บริการพิเศษ” ซึ่งหมายถึงการขายบริการทางเพศอีกด้วย ผู้หญิงไทยในธุรกิจการท่องเที่ยว เชิงสุขภาพ โดยเฉพาะการนวดแผนไทยและการนวดสปา จึงมีความเสี่ยงที่จะถูกตีตราว่า เกี่ยวข้องกับการขายบริการทางเพศจากลูกค้า และ/หรือครอบครัว

ในงานศึกษานี้ พบว่าผู้หญิงไทยที่ไปทำงานเป็นพนักงานนวดในต่างประเทศก็มี ประสบการณ์เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศ หรือถูกเสนอให้ขายบริการทางเพศจากลูกค้าชาย และจริง ๆ แล้วในกลุ่มผู้หญิงไทยที่ไปทำงานนวดในต่างประเทศก็มีทั้งกลุ่มผู้หญิงที่พร้อม จะรับข้อเสนอในการขายบริการทางเพศให้กับลูกค้า และกลุ่มผู้หญิงที่ต้องการให้บริการ การนวดเท่านั้น แต่การสร้างภาพประทับเหมารวมเกี่ยวกับเรื่องเพศให้กับคนงานในธุรกิจ การนวด โดยเฉพาะผู้หญิง ดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ได้ส่งผลกระทบต่อพนักงานนวด หญิงไทยในงานดูและระดับโลกเป็นอย่างมาก เพราะถูกตีตราจากภาพประทับเหมารวมนี้ และ ถูกทำให้ด้อยคุณค่าจากงานที่พวกเขาทำ ดังเช่นประสบการณ์ของคุณบีในการถูกคุกคาม ทางเพศจากลูกค้าชายชาวยุโรปที่มาเที่ยวในมอลต้า

“(การขายบริการทางเพศ-ผู้เขียน) แบบแอบแฝงใช้ใหม่ พี่จะเล่าให้ฟัง ในร้านนวดบางครั้งก็มีแฝง หรือบางคนก็มีแฝง เราก็จะรู้จักประสบการณ์ที่พี่เจอก็คือเป็นคนอิตาลีที่มากับแฟน แต่เขาพยายามสายตูด กระจกหน้ากระจกหลัง ซึ่งพี่ก็ได้แต่นึกในใจว่าจะได้นวดใหม่วันนี้ ก็มองก่อน แต่เขาก็ยังจะกระจกหน้ากระจกหลัง ล้วงนั่นนี่อยู่นั้นแหละ (...) ส่วนลูกค้าอีกคนนึงมาแบบแก้ผ้าหมดเลย คือถ้ามองเป็นศพก็คือศพถูกไหม แต่ที่นี่เขาพูดได้ไง แล้วแก้ผ้าอะล่างฉ่างเลย พี่ก็เลยบอกเขาว่าให้ห่มผ้า แต่พอห่มผ้าปุ๊บ ลูกค้าบอกฉันท่อน ๆ พี่เลยบอกว่าถ้าไม่ห่มก็ไม่ต้องนวด พี่มองหน้าเขาว่าจะเอายังไง จะนวดหรือจะออกไป เขาก็ตอบว่า ๆ โอเค ๆ” (คุณบี, 2564c)

นอกจากนี้ ปัญหาการคุกคามทางเพศที่คุณบีได้พบเจออีกรูปแบบหนึ่ง คือ การลวนลามจากลูกค้าประจำ ซึ่งฉวยใช้ความคุ้นเคยเพื่อเป็นช่องทางในการลวนลามทางเพศ เธอเล่าให้ผู้สัมภาษณ์ฟังว่า

“จะเป็นลูกค้าแบบประจำที่แบบที่เล่นที่จริง เหมือนกับแบบว่าปลาบปลืมเรามาเพราะว่าสวย (ขำ) หรือยังงี้พี่ก็ไม่รู้นะ แต่ที่เคยเจอเหมือนกับว่า ข้อแรก เขาอาจจะเห็นเราเป็นเอเชีย ข้อสอง เขาอาจจะไปเจอที่อื่นมาซึ่งขายบริการเราก็ไม่รู้ แล้วสุดท้ายก็คือพึงพอใจ นวดกันไปคุยกันไปนั่นแหละ พอผลออก ๆ เขาก็จับขา จับอะไรอย่างนี้ พี่ก็แบบเอ๊ะ วันนี้ยื่นผิวดองศาหรือเปล่า นวดมาสองสามรอบแล้วก็ไม่เห็นจะเคยโดนมือเลย เอาใหม่สิเราก็คงพยายามขยับแล้วขยับอีก สักพักโดนอีกละ ขยับอยู่สองสามรอบสรุปเขาตั้งใจแล้วแบบนี้ เราก็คงเริ่มแบบทุบ ต้องใช้กำลัง” (คุณบี, 2564c)

จากประสบการณ์ของคุณบี ลูกค้าประจำ ซึ่งพนักงานนวดเคยให้บริการมาหลายครั้ง กลับเป็นกลุ่มที่ใช้ช่องของความผูกพัน และการมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานนวดมาแล้วเป็นระยะเวลาหนึ่ง ในการถือโอกาสจับเนื้อต้องตัวเธอ ซึ่งคุณบีก็วิเคราะห์ว่าอาจจะส่งผล

มาจากภาพประทับเหมารวมของต่างชาติ ที่มองผู้หญิงเอเชียว่าจะต้องมีการค้าบริการ แอบแฝงด้วย หรืออาจจะรู้สึกว่าการทำความรู้จักกันมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว คงสามารถ จะปฏิบัติเช่นนั้นกับพนักงานนวดได้ ด้วยความคิดที่ว่าผู้หญิงเอเชียมักจะมี ความเกรงใจ และไม่ค่อยแสดงออกมากนัก ตัวอย่างนี้แสดงให้เห็นว่าการสร้างความคุ้นเคยหรือความสนิทสนม กับลูกค้าประจำ บางครั้งก็เป็นโอกาสให้ลูกค้าใช้ในการคุกคามทางเพศได้ ขณะเดียวกัน การนวดที่ต้องสัมผัสร่างกายของลูกค้า ก็เป็นช่องทางให้ลูกค้าใช้สัมผัสร่างกายของพนักงาน นวดได้เช่นกัน และเมื่อการสัมผัสนั้นมาจากความตั้งใจ และทำให้เกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัย หรือสบายใจ พนักงานนวดก็จะพยายามหาทางหยุดการกระทำลูกค้าด้วยวิธีการต่าง ๆ

ในกรณีของประเทศสหรัฐอเมริกาหรือเม็กซิโก คุณเอ ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์ ดูแลสุขภาพ ได้เล่าถึงการลักลอบให้บริการของพนักงานนวดหญิงกับลูกค้าชาย และ ประสบการณ์ของพนักงานนวด ทั้งหญิงและชาย ในการถูกลวนลามจากลูกค้า

“ปัญหาจากมิติทางเพศที่พบ และควรถูกคำนึงถึงนั้น คือ อย่าง แรก คนไทยไม่เคารพกฎหมายของประเทศ ที่ระบุว่าห้ามหญิง นวดชาย เพียงเพราะต้องการหนีจากลูกค้าชาย และพนักงานนวด หญิง พยายามลักลอบให้บริการลูกค้าชายเสมอ ในส่วนต่อมาที่ พบว่าพนักงานชายก็ยังถูกลวนลามทางเพศจากลูกค้าชายได้เนื่อง ๆ เช่นเดียวกับลูกค้าหญิงอาหรับก็มักมีรายงานลวนลามพนักงาน นวดหญิงเช่นกัน” (คุณเอ, 2564b)

ในฐานะผู้บริหารที่ต้องควบคุมการทำงานของพนักงานนวด ให้เป็นไปตาม กฎระเบียบและจารีตของประเทศปลายทาง คุณเอรู้สึกว่าการที่พนักงานนวดหญิงแอบลักลอบ ให้บริการกับลูกค้าชาย เป็นสิ่งที่ผิดต่อกฎระเบียบของศูนย์ดูแลสุขภาพแห่งนี้ และละเมิด กฎเกณฑ์ของสังคมมุสลิม แต่ในมุมมองของพนักงานนวดหญิง อาจจะแตกต่างกัน เพราะนี่ อาจจะเป็นโอกาสในการหารายได้เพิ่มเพื่อการสะสมทุน และเป็นการตกลงจากทั้งสองฝ่าย แม้ว่าจะมีความเสี่ยงต่อการถูกลงโทษตามระเบียบของสถานที่ทำงานหรือกฎหมายของ ประเทศปลายทางก็ตาม

ส่วนปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นกับพนักงานนวดทั้งชายและหญิง โดยลูกค้าเพศเดียวกัน แม้ว่าประเทศปลายทาง จะมีการนับถือศาสนาอิสลามเป็นหลัก



ซึ่งมีข้อห้าม บทลงโทษ และการต่อต้านคนที่มีความหลากหลายทางเพศอย่างรุนแรง การแบ่งแยกการให้บริการนวดระหว่างหญิงและชายก็ยังทำให้เกิดการลวนลามพนักงานนวดที่เป็นเพศเดียวกันเองได้ โดยเฉพาะในสถานที่ปิด เช่น ห้องนวด ดังนั้น ด้วยการทำงานที่ต้องสัมผัสกับร่างกาย และการจัดการด้านอารมณ์ รวมถึงการสร้างภาพประทับใจที่เหมารวมเกี่ยวกับเรื่องเพศให้กับการนวด ทำให้พนักงานนวดทั้งหญิงและชายมีโอกาสนพบกับการถูกล่วงละเมิดทางเพศจากลูกค้าเพศเดียวกันได้ เพราะการนวดในพื้นที่ปิดและความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างลูกค้าและพนักงานนวด ทำให้ลูกค้าแสดงออกถึงรสนิยมรักเพศเดียวกันของตนเอง และล่วงละเมิดทางเพศพนักงานนวด ท้ายที่สุด

อย่างไรก็ตาม จากประสบการณ์ที่ได้ดูแลรับผิดชอบพนักงานไทยจำนวนมาก ในสถานบริการดูแลสุขภาพแห่งนี้ ทำให้คุณเอเห็นถึงข้อควรปรับปรุงเกี่ยวกับการส่งออกแรงงานไทยไปทำงานยังต่างประเทศว่า จะต้องมีการผลิตแรงงานที่มีความเป็นมืออาชีพ เคารพกฎของสถานที่นั้น ๆ แนวคิดและทัศนคติในการทำงานจะต้องมีการปรับปรุงเพื่อที่จะยกระดับมาตรฐานของแรงงานไทย ซึ่งจะทำให้กลุ่มแรงงานมีภาพลักษณ์ในเชิงบวก ส่งผลให้มีโอกาสในการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยมากขึ้น ขณะเดียวกัน คุณเอก็ไม่ได้อ้างถึงนโยบายหรือกลไกของศูนย์ดูแลสุขภาพ ที่จะปกป้องคุ้มครองพนักงานนวดจากการถูกคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งสะท้อนมุมมองของผู้บริหารหรือผู้ประกอบการที่ว่า การล่วงละเมิดทางเพศเป็น “สิ่งปกติ” ในการนวด สอดคล้องกับงานศึกษาของศิริจิต สุนันตะ ก็ได้มีการกล่าวถึงประเด็นนี้ไว้เช่นกันว่า “ประสบการณ์ในการถูกลวนลามทางเพศจากกลุ่มลูกค้าผู้ชายกลายเป็นเรื่องปกติในหมู่ของผู้ให้บริการนวดและสปา โดยที่เจ้าของกิจการทั้งในไทยและยุโรปต่างกล่าวว่า เป็นเรื่องปกติที่จะมีลูกค้าผู้ชายมาถามหาถึงบริการ ‘เสริม’ ” (Sunanta, 2020: 1548)

ด้วยเหตุนี้ การจัดการปัญหาการถูกคุกคามทางเพศหรือการถูกล่วงละเมิดทางเพศของพนักงานนวดจึงถูกโยนให้เป็นความรับผิดชอบของพนักงานนวดในฐานะปัจเจกบุคคลที่จะต้องเอาตัวรอด หรือหาวิธีรับมือกับลูกค้าด้วยตัวเอง โดยเฉพาะในธุรกิจขนาดเล็ก เนื่องจากผู้ประกอบการหรือเจ้าของธุรกิจไม่ได้มองว่าปัญหานี้เป็นประเด็นสำคัญ เพราะเป็นเรื่องส่วนตัว และอาจจะยังมีมุมมองที่ว่าลูกค้าสำคัญกว่า ซึ่งทำให้ลูกค้ามีอำนาจเหนือกว่าพนักงานนวด

## การต่อรอง/การต่อต้านของพนักงานนวดผ่านปฏิบัติการในชีวิตประจำวัน

เนื่องจากว่าการเป็นพนักงานนวดถือว่ามีสถานะที่อยู่ในลำดับขั้นที่ต่ำของแรงงานดูแล ทำให้พนักงานนวดต้องเผชิญกับการถูกกดทับจากนายจ้างและลูกค้า โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการถูกคุกคามทางเพศ การถูกล่วงละเมิดทางเพศ และการถูกสร้างภาพประทับเหมารวมเกี่ยวกับการขายบริการทางเพศดังที่กล่าวมาในหัวข้อก่อนหน้านี้ ดังนั้น ในส่วนนี้จึงต้องการเน้นการต่อรองหรือการต่อต้านของพนักงานนวดหญิง ในพื้นที่การทำงานดูแลผ่านประสบการณ์ของคุณบี ซึ่งมักจะเกิดขึ้นผ่านปฏิบัติการในชีวิตประจำวัน เพื่อแสดงให้เห็นว่าแม้พนักงานนวดหญิงจะถูกจัดลำดับชั้นให้อยู่ระดับต่ำในงานดูแล แต่เธอก็พยายามต่อสู้ดิ้นรนเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง และปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์เชิงอำนาจกับลูกค้าชายที่มาใช้บริการ จากประสบการณ์ของคุณบี พบว่าเธอมีกลยุทธ์ในการต่อรองและการต่อต้านในชีวิตประจำวันหลายรูปแบบ ได้แก่

### *การยืนยันทักษะของตนเองในการให้บริการนวดเท่านั้น*

แม้จะมีลูกค้าบางคนที่สามารถรับบริการนวด โดยแอบแฝงความต้องการซื้อบริการทางเพศ เนื่องจากการสร้างภาพประทับเหมารวมว่าการนวดของผู้หญิงไทยเกี่ยวข้องกับการให้บริการทางเพศจากสื่อต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวทางเพศในไทย แต่เธอก็พยายามบอกลูกค้าทั้งทางตรงและทางอ้อมว่าการทำงานของเธอคือการให้บริการนวดเท่านั้น ดังที่เธอเล่าว่า

“ประสบการณ์ที่พีเจคือเป็นคนอิตาเลียที่มากับแฟน แต่เขาพยายามล่ามตุ๊ด กระจกหน้ากระจกหลัง ซึ่งพีก็ได้แต่นึกในใจว่าจะได้นวดไหมวันนี้ ก็มองก่อน แต่เขาก็ยังจะกระจกหน้ากระจกหลัง ล้วงนูนนื้อยูนั่นแหละ แล้วพีทำใจรู้ใหม่ พีก็เลยยกขวดน้ำมันไปโขก หัวเขาแบบดั่งป็อก แล้วพูดว่า อู๋! ซอริ ลูกค้ำก็มองหน้าพีก็แบบเรา ไม่ได้ตั้งใจทำนะ แต่จริง ๆ คือเราตั้งใจ เพราะว่ารำคาญ ไม่ได้นวดสักที หลังจากนั้นเขาก็เงียบไปเลย (...) ส่วนลูกค้ำอีกคนนึงมาแบบ แก้วฝ้าหมดเลย คือถ้ามองเป็นศพก็คือศพถูกไหม แต่ที่นี้เขาพูดได้ไง แล้วแก้วฝ้าอะลางฉางเลย พีก็เลยบอกเขาว่าให้ห่มผ้า แต่พอห่มผ้า ปู๊ป ลูกค้ำบอกฉันร้อน ๆ พีก็เลยบอกว่าถ้าไม่ห่มก็ไม่ต้องนวด พีมองหน้าเขาว่าจะเอายังไง จะนวดหรือจะออกไป เขาก็ตอบว่า ๆ โอะเค ๆ (...) แต่ถ้าแบบว่าเกินเสียจริง ๆ หมายถึงว่าแบบขั้นสุด พีก็จะบอกว่าจะนวด หรือจะออกไปมีสองทางแค่นั้น you want to go out or you want to do massages เขาก็จะเลือก ถ้ามาทางนั้นหรือต้องการซื้อบริการโดยตรงเขาก็จะออกไป” (คุณปี, 2564c)

การสื่อสารอย่างชัดเจนให้ลูกค้ำรู้ว่าเธอไม่พึงพอใจกับท่าที่ของลูกค้ำที่เรียกร่องบริการพิเศษนั้น มีตั้งแต่การแสดงออกทางร่างกาย เช่น แก้วยกขวดน้ำมันไปโดนหัวลูกค้ำ การนวดแรง ๆ เพื่อแสดงความไม่พอใจ และการบอกให้ลูกค้ำรู้ว่าถ้าต้องการซื้อบริการก็ให้ไปหาพนักงานคนอื่น เป็นต้น การเลือกวิธีการสื่อสารกับลูกค้ำก็จะขึ้นอยู่กับระดับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า เช่น ถ้าหากลูกค้ำทำท่าทางที่ส่อไปในทางคุกคามทางเพศ เล็ก ๆ น้อย ๆ ก็แสดงออกด้วยความไม่พอใจ เช่น นวดแรง ๆ ยกขวดน้ำมันไปโดนหัวลูกค้ำ แต่ถ้าหากลูกค้ำมีท่าที่คุกคามอย่างชัดเจน ก็จะต้องปฏิเสธลูกค้ำให้ชัดเจนเช่นกัน จะเห็นได้ว่าคุณปี ทราบดีว่าสถานะของอาชีพนวดนั้นต้องให้ความสำคัญกับการบริการลูกค้ำ ดังนั้น การต่อรองหรือการต่อต้านอำนาจของลูกค้ำจึงใช้ความแยบยล และเป็นลักษณะแอบแฝงการต่อต้านอำนาจของลูกค้ำ เช่น การทำท่าที่ท่าทำของหลุดมือไปกระแทกหัวลูกค้ำ โดยไม่ได้เจตนา ซึ่งจะมีรูปแบบที่คล้ายคลึงกับแนวคิดการต่อต้านอำนาจของผู้อ่อนแอ ที่จะเป็นการโต้ตอบกลุ่มชนชั้นนำ หรือนายทุนผ่านการอุ้งงาน ตาลับหลัง หรืออื่น ๆ เพื่อประท้วงต่อผลประโยชน์เชิงปัจเจกนั่นเอง (Scott, 1985 อังโน อนุสรณ์ อุณโณ, 2553) แต่เมื่อสถานการณ์เริ่มที่จะหลุดออกนอกการควบคุม และกรอบที่เธอได้วางไว้แล้ว เธอก็มีการแสดง

ถึงจุดยืนที่ชัดเจนเลยว่าเธอไม่ได้มีบริการแอบแฝงขายบริการ และให้ลูกค้าได้เป็นผู้ตัดสินใจเลือกว่าจะยังคงงวนต่อไป หรือจะออกไปจากร้านเองตามความพอใจ ถ้าเลือกนวดเธอก็จะทำหน้าที่ต่อ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเป็นมืออาชีพของคุณบี ทั้งการรับมือกับลูกค้า แล้วก็การทำหน้าที่ของตนได้อย่างไม่มีการปล่อยให้เกิดการณ์นั้นมาเป็นอุปสรรค

### *การจัดการอารมณ์ของแรงงานหญิงในร้านนวด*

จากตัวอย่างการทำงานในฐานะพนักงานนวดที่กล่าวมาข้างต้น พบว่าแรงงานหญิงในร้านนวด ซึ่งเป็นกรณีศึกษาของคุณบี ต้องพบกับปัญหาการถูกคุกคามทางเพศหรือการถูกล่วงละเมิดทางเพศจากลูกค้าในขณะที่ทำงานอยู่หลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการถูกลูกค้าทำอนาจารให้เห็น การถูกมองแบบเหมารวมเรื่องการขายบริการทางเพศ ไปจนถึงการที่ลูกค้าอาศัยช่องว่างในความสนิทสนมที่เพิ่มมากขึ้นระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการผ่านการลวนลามหรือสัมผัสร่างกายเธอโดยไม่ได้รับอนุญาตนั้น สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้เกิดอารมณ์ด้านลบในการทำงานของพนักงานนวดหญิง ไม่ว่าจะเป็นความเหนื่อยหน่าย ความรำคาญ ความยุ่งยากใจ หรือความตระหนก แต่คุณบีเองก็มีวิธีในการจัดการอารมณ์เพื่อรักษาความเป็นมืออาชีพ โดยมองว่าในการทำงานจะต้องให้บริการที่ดีกับลูกค้า ต้องมีความเป็นมืออาชีพ และจำเป็นที่จะต้องพิจารณาสถานการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนที่จะลงมือกระทำ หรือแสดงกิริยาท่าทางหรืออารมณ์บางอย่างออกไป ดังที่จะเห็นได้จากตัวอย่างที่ลูกค้าประจำมีการตะตองเนื้อตัวของเธอ แล้วเธอก็พยายามตั้งสติ และพิจารณาว่าสถานการณ์นี้เกิดจากความตั้งใจของลูกค้าหรือไม่ โดยลองขยับตัว หรือปรับมุมที่ยืนของตัวเองก่อน ทำให้เธอสามารถสรุปได้ว่ากำลังถูกลูกค้าลวนลามอยู่ และพยายามหลีกเลี่ยงการสัมผัสจากลูกค้า โดยไม่ได้ทำให้ลูกค้าประจำรู้สึกไม่พอใจ กล่าวได้ว่าทักษะในการจัดการทางอารมณ์ของคุณบี ทำให้เธอจัดการกับความไม่พอใจที่ถูกลูกค้าประจำลวนลามได้ และยิ่งแสดงถึงความใจเย็นและความเป็นมืออาชีพที่สั่งสมจากประสบการณ์การทำงานนวดมาหลายปี จนสามารถที่แสดงออกถึงความเข้มแข็งทางอารมณ์ ทำให้เธอไม่หลุดออกจากบทบาทในงานบริการที่กำลังสวมอยู่ ถึงแม้ว่าจะต้องพบกับลูกค้าที่พยายามจะฉกฉวยผลประโยชน์ทางเพศจากเธอก็ตาม

## บทสรุป

บทความนี้พยายามเสนอประสบการณ์การเคลื่อนย้ายของแรงงานดูแลในบริษัทข้ามชาติของผู้หญิงไทยชนชั้นกลาง ภายใต้เงื่อนไขของการเคลื่อนย้ายชั่วคราว ซึ่งใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กรณีศึกษาสองคน ที่ทำงานอยู่ประเทศสหรัฐอเมริกาหรือเม็กซิโก และประเทศสาธารณรัฐมอลโดวาตามลำดับ บทความนี้เป็นการศึกษาที่เน้นประสบการณ์ของผู้หญิงไทยชนชั้นกลาง ซึ่งยังได้รับความสนใจน้อยมากในการศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติของผู้หญิงไทย งานศึกษานี้ค้นพบว่าความปรารถนาในการเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่างในต่างประเทศ ระดับการศึกษา ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงเครือข่ายทางสังคม เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดการเคลื่อนย้ายแรงงาน รูปแบบการจ้างงาน และการกำหนดตำแหน่งงาน

งานศึกษานี้ยังแสดงให้เห็นว่าการเคลื่อนย้ายของแรงงานหญิงในงานดูแลเกี่ยวข้องกับความเป็นหญิง กล่าวคือ ด้วยความต้องการแรงงานดูแลในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในประเทศปลายทาง ทำให้ผู้หญิงไทยมีโอกาสเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติได้มากขึ้น และการเดินทางเคลื่อนย้ายของผู้หญิงไทยไปทำงานดูแลในต่างประเทศก็เป็นการเคลื่อนย้ายโดยลำพัง สอดคล้องกับแนวคิดการทำให้การเคลื่อนย้ายเกี่ยวข้องกับความเป็นหญิง (Feminization of Migration) (Gouws, 2010) การเคลื่อนย้ายของกรณีศึกษาทั้งสองคนเป็นการเคลื่อนย้ายเพียงลำพังของผู้หญิง ด้วยการตัดสินใจของผู้หญิงเอง โดยมีความต้องการหาประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ ไม่ใช่การเคลื่อนย้ายตามครอบครัว หรือการเคลื่อนย้ายไปกับผู้ชาย นอกจากนี้ การเคลื่อนย้ายของผู้หญิงทั้งสองคนก็ถูกกำหนดด้วยเพศภาวะ อาชีพ และเชื้อชาติ ทำให้โอกาสในการทำงานถูกจำกัดอยู่ในงานดูแลและบริการสุขภาพ ซึ่งถูกมองว่าเป็นงานของผู้หญิง ที่เกี่ยวกับบทบาทการผลิตซ้ำ (reproductive role) เพราะประเทศปลายทางมีความต้องการแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมบริการ ซึ่งเป็นงานที่คนท้องถิ่นไม่เลือกจะทำ

แรงงานหญิงทั้งสองคนเกิดการเคลื่อนย้ายได้ เนื่องจากว่าประเทศปลายทางมีงานพร้อมรองรับอยู่แล้ว และด้วยต้นทุนทางด้านการศึกษา ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ และประสบการณ์ในการทำงานด้านการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม คุณเอได้รับการติดต่อโดยตรงจากเจ้าของธุรกิจในประเทศสหรัฐอเมริกาหรือเม็กซิโกให้มารับตำแหน่งผู้อำนวยความสะดวกสุขภาพ ขณะที่คุณบีได้รับการชักชวนจากเครือข่ายเพื่อนพนักงานนวดให้มาทำงานที่ร้านนวดในประเทศมอลโดวา ทำให้เธอต้องเตรียมพร้อมในการหาข้อมูล และจัดการเรื่อง

เอกสารการเดินทางด้วยตัวเอง อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่าทั้งสองคนมีเครือข่ายทางสังคมเป็นส่วนสนับสนุนสำคัญ อย่างไรก็ตาม ตำแหน่งของงานที่ทั้งสองคนไปประกอบอาชีพ มีความต่างกันอย่างมาก คุณเอในฐานะผู้บริหาร ซึ่งเป็นแรงงานระดับสูงในห่วงโซ่คุณค่า ส่วนคุณบี ในฐานะผู้ให้บริการโดยตรง ซึ่งเป็นแรงงานระดับที่ต่ำลงมาในห่วงโซ่คุณค่า ดังนั้น แม้จะเป็นผู้หญิงไทยชนชั้นกลางที่เคลื่อนย้ายไปทำงานดูแลในระดับโลกเหมือนกัน แต่การตัดขวางของตำแหน่งและอาชีพในงานดูแล ก็ทำให้พวกเธอมีประสบการณ์ อำนาจ และสิทธิที่ต่างกันอย่างชัดเจน ขณะที่การเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน รวมถึงความเข้าใจต่อปัญหา ความคาดหวัง และการแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกัน ผู้บริหารไม่ได้สัมพันธ์กับลูกค้าโดยตรง จึงไม่ต้องเผชิญกับการถูกกดทับจากลูกค้า แต่จะมีปัญหาด้านการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานของพนักงาน ขณะที่พนักงานที่ต้องสัมพันธ์กับลูกค้าโดยตรง และจำเป็นต้องหากกลยุทธ์ที่หลากหลายเพื่อต่อรองกับอำนาจที่ถูกกดทับในฐานะพนักงานดูแลแลกกับเงินค่าบริการที่ลูกค้าจ่าย ข้อจำกัดตรงนี้ก็ทำให้เครื่องมือที่พนักงานนวดจะใช้ต่อรองหรือต่อต้านกับลูกค้ามีจำกัด ต้องนำอารมณ์ที่เป็นมิตรเข้าต่อสู้ และการต่อต้านผ่านปฏิบัติการในชีวิตประจำวัน เพื่อไม่ให้มีปัญหากับลูกค้าและเจ้าของร้าน เช่น การขยับตัวหลบการสัมผัสและลงน้ำหนักนวดแรง ๆ เพื่อแสดงความไม่พอใจที่ลูกค้าพยายามจะสัมผัสร่างกาย ในขณะที่การทำงานในตำแหน่งระดับสูงอย่างผู้บริหาร มักจะพบกับปัญหาการจัดการกับพนักงานในความดูแลของตน และในบางครั้งก็อาจจะมองข้ามปัญหาที่พนักงานดูแลต้องเผชิญในการให้บริการลูกค้า เช่น การถูกล่วงละเมิดทางเพศ หรือการถูกคุกคามทางเพศจากลูกค้า

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านครอบครัวก็มีผลต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงานหญิงทั้งสองคนที่แตกต่างกัน กรณีศึกษาทั้งสองก็มีความแตกต่างกัน ผู้หญิงที่แต่งงานมีลูก ย่อมถูกสังคมกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการดูแลลูก ทำให้ความต้องการในการทำหน้าที่แม่เป็นเหตุผลที่แรงงานหญิงต้องเดินทางกลับมาอยู่กับลูก ตามบทบาททางเพศภาวะที่สังคมคาดหวัง ขณะที่ผู้หญิงโสดชนชั้นกลางไม่มีพันธะ และไม่ถูกคาดหวังจากครอบครัวให้กลับมาอยู่กับครอบครัว ก็ย่อมมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายของตนเองได้มากกว่า และการเคลื่อนย้ายยังมีพลวัตต่อไป เพื่อแสวงหาโอกาสในการทำงานที่ดีกว่า และความปรารถนาที่จะได้

ไปท่องเที่ยวในประเทศปลายทางแห่งใหม่ อย่างเช่น ประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งเป็นอีกปลายทางหนึ่งของพนักงานนวดหญิงชาวไทย ดังนั้น ปัจจัยด้านครอบครัวของแรงงานหญิงเป็นส่วนประกอบสำคัญในการทำให้เกิดหรือยุติการเคลื่อนย้าย แต่ความปรารถนาในการเคลื่อนย้ายในอนาคตก็ยังมีอยู่ หากแต่รูปแบบอาจเปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขของครอบครัว

งานศึกษานี้ยังมีข้อค้นพบที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Parreñas (2004) อ้างใน

ศิริจิต สุนันตะ, 2562) กล่าวคือ งานศึกษานี้แสดงให้เห็นการแบ่งงานการผลิตซ้ำระดับโลกที่ผู้หญิงจากประเทศที่พัฒนาทางเศรษฐกิจดีด้อยกว่าถูกดึงดูดด้วยปัจจัยต่าง ๆ ให้เข้าไปทำงานดูแลแทนผู้หญิงในประเทศที่พัฒนาทางเศรษฐกิจดีกว่า ทั้งกรณีของประเทศสหรัฐอเมริกาสำหรับอเมริกาและประเทศมอลต้า อีกทั้งได้ชี้ให้เห็นว่าในอุตสาหกรรมบริการดูแลสุขภาพ ได้มีการจัดลำดับชั้นภายในงานดูแล นั่นคือ คนทำงานที่ต้องใช้ทักษะขั้นสูงหรือทักษะทางวิชาชีพ เช่น แพทย์ นักกายภาพบำบัด ย่อมมีสถานภาพที่สูงกว่าพนักงานที่ต้องใช้ทักษะระดับล่างหรือทำงานที่ใช้แรงงานร่างกาย แรงงานอารมณ์ และแรงงานใกล้ชิดมากกว่า ก็ถูกจัดวางให้มีสถานภาพที่ต่ำกว่า ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงาน และความมั่นคงในการจ้างงานและรายได้ที่แตกต่างกัน และงานดูแลที่ต้องสัมผัสร่างกายและของเหลวที่ถูกผลิตออกมาจากร่างกายของลูกค้าก็ถูกตีตรามากกว่าด้วย เช่น งานนวดที่แอบแฝงการให้บริการทางเพศก็จะถูกตีตรามากกว่างานให้บริการนวดทั่วไป ดังนั้น ในงานบริการดูแลสุขภาพ ที่ถูกมองว่าอาจมีการแอบแฝงการขายบริการ พนักงานบริการก็จะเสี่ยงต่อการถูกตีตรา และลดทอนคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ทำให้เสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศได้ ในขณะที่ผู้ให้บริการที่ต้องใช้ทักษะระดับสูงหรือทักษะวิชาชีพจะไม่ประสบปัญหาเช่นนี้ เพราะตำแหน่งแห่งที่ทางสังคมเป็นแหล่งอำนาจในการต่อรองกับลูกค้าได้มากกว่า ดังนั้น ในการศึกษาี้ ผู้เขียนจึงต้องการเสนอว่าในการศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานของผู้หญิงจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างในมิติทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้หญิงด้วย รวมถึงตำแหน่งแห่งที่หรือสถานภาพของผู้หญิงในงานดูแล เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการตัดสินใจและโอกาสในการเคลื่อนย้าย อีกทั้งช่วยก่อรูปประสบการณ์ในการเคลื่อนย้ายของผู้หญิง

## บรรณานุกรม

กระทรวงการต่างประเทศ. (2553). สาธารณรัฐมอลต้า. สืบค้น 13 กันยายน 2564

จากเว็บไซต์ <https://bit.ly/3JHHwzB>

คุณบี (นามสมมติ). พนักงานนวด. ออนไลน์. (14 กันยายน 2564a). สัมภาษณ์.

\_\_\_\_\_. พนักงานนวด. ออนไลน์. (15 กันยายน 2564b). สัมภาษณ์.

\_\_\_\_\_. พนักงานนวด. ออนไลน์. (17 กันยายน 2564c). สัมภาษณ์.

คุณเอ (นามสมมติ). ผู้บริหารศูนย์ดูแลสุขภาพ. ออนไลน์. (10 กันยายน 2564a).

สัมภาษณ์.

\_\_\_\_\_. ผู้บริหารศูนย์ดูแลสุขภาพ. ออนไลน์. (12 กันยายน 2564b).

สัมภาษณ์.

\_\_\_\_\_. ผู้บริหารศูนย์ดูแลสุขภาพ. ออนไลน์. (14 กันยายน 2564c).

สัมภาษณ์.

แดน มองต่างแดน. (2562). บทเรียนการสร้างชาติจากสาธารณรัฐมอลต้า: การส่งเสริม

การลงทุน. *กรุงเทพธุรกิจ*. สืบค้น 15 กันยายน 2564 จากเว็บไซต์ [https://](https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/121694)

[www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/121694](https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/121694)

ทิพวรรณ ศิริสัมพันธ์, สิทธิรัฐ หนูสี และ ณัฐชนัน ฐิติพันธุ์รังสฤต. (2562). *การครองโสด*

*ของผู้หญิงในยุคโลกาภิวัตน์กับเศรษฐกิจในเมืองไทย*. *ธรรมศาสตร์*, 38(3), 29.

นิติการุณย์ มิ่งรุจิราลัย. (2563). ยูเออีต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติตลอดไป. *ไทยรัฐ*.

สืบค้น 13 กันยายน 2564 จากเว็บไซต์ [https://www.thairath.co.th/news/](https://www.thairath.co.th/news/foreign/1870741)

[foreign/1870741](https://www.thairath.co.th/news/foreign/1870741)

มลิวลย์ เสนาวงษ์. (2561). *เพศพาณิชย์ข้ามแดนและการต่อสู้ต่อรองของผู้หญิงลาวใน*

*พื้นที่ชายแดนไทย-ลาวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย* (ปริญญา

นิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่.

ศิริจิต สุนันตะ. (2562). มโนทัศน์ว่าด้วยงานดูแลกับการกดทับซับซ้อนของความ

ไม่เท่าเทียมทางเพศ ชนชั้น และชาติพันธุ์: การทบทวนวรรณกรรมและแนวทางการ

การศึกษาในบริบทไทย. *วารสารจุดยืน*, 6(1), 1-16.

เสาวณี จันทะพงษ์, เพรงเพรา สิงห์พงษ์ และ กานต์ชนิต เลิศเพียรธรรม. (2561). กระแส

การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ: เข้าใจ เข้าถึง และเป็นธรรม. *ธนาคารแห่งประเทศไทย*.

สืบค้น 12 กันยายน 2564 จากเว็บไซต์ <https://www.bot>



or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/  
Article\_07Aug2018.aspx

สำนักข่าวกรองแห่งชาติ. (2564). ข้อมูลพื้นฐานของต่างประเทศ 2564 สหรัฐอาหรับ  
เอมิเรตส์. สืบค้น 13 กันยายน 2564 จากเว็บไซต์ [https://www.nia.go.th/  
newsnow/almanac-files/static/pdf/2564/สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์\\_2564.pdf](https://www.nia.go.th/newsnow/almanac-files/static/pdf/2564/สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์_2564.pdf)

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (ม.ป.ป.). UAE สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ. สืบค้น  
13 กันยายน 2564 จากเว็บไซต์ [http://fic.nfi.or.th/mena/index.php/  
arabdt/uae-business](http://fic.nfi.or.th/mena/index.php/arabdt/uae-business)

อนุสรณ์ อุณโณ. (2553). ฉันมีรองเท้าเป็นอาวูธ. *ประชาไท*. สืบค้น 15 กันยายน 2564  
จากเว็บไซต์ <https://prachatai.com/journal/2010/10/31480>

Gouws, A. (2010). The feminisation of migration. *Africa Insight*, 40(1), 169-180.

Human Rights Watch. (2014). *“I Already Bought You”: Abuse and  
exploitation of female migrant domestic workers in the United  
Arab Emirates*. Retrieved August 22, 2022, from [https://www.  
hrw.org/report/2014/10/22/i-already-bought-you/abuse-and-exploi  
tation-female-migrant-domestic-workers](https://www.hrw.org/report/2014/10/22/i-already-bought-you/abuse-and-exploitation-female-migrant-domestic-workers)

Parreñas, R.S. & Silvey, R. (2016). Domestic workers refusing neo-slavery in  
the UAE. *Contexts*, 15(3), 36-41. Retrieved August 22, 2022, from  
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1536504216662235>

Sunanta, S. (2020). Globalising the Thai ‘high-touch’ industry: exports of  
care and body work and gendered mobilities to and from Thailand. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(8), 1543-1561.

Rakotonorivo, A. (2020). Who are the women on the move? A portrait of  
female migrant workers. Retrieved December 20, 2021, from  
[https://ilostat.ilo.org/who-are-the-women-on-the-move-a-portrait-  
of-female-migrant-workers/](https://ilostat.ilo.org/who-are-the-women-on-the-move-a-portrait-of-female-migrant-workers/)

Testaverde, M., Moroz, H., Hollweg, H. C., & Schmillen, A. (2560). *การเคลื่อน  
ย้ายไปสู่โอกาส การก้าวข้ามอุปสรรคของการเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาค  
เอเชียตะวันออกเฉียงใต้*. สืบค้น 15 กันยายน 2564 จากเว็บไซต์ World bank  
publications. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1107-7>