



“ คุณธรรมในการอยู่ร่วมกันของ  
ผู้คนในภูมิภาคอาเซียน ”

# องค์ความรู้ “คุณธรรมในการอยู่ร่วมกันของ ผู้คนในภูมิภาคอาเซียน”

---

ISBN 978-616-7988-09-2

สิ่งพิมพ์ลำดับที่ 03/2561

พิมพ์ครั้งที่ 1 : กันยายน 2561 จำนวน 1,500 เล่ม

จัดพิมพ์โดย : ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)  
69/16-17 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงสามเสนใน  
เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400  
โทรศัพท์ 0 2644 9900 โทรสาร 0 2644 4901-3  
[www.moralcenter.or.th](http://www.moralcenter.or.th)  
Facebook : moral center, moral spaces

ออกแบบ/ดำเนินการผลิต :

บริษัท คอนแทค ดีไซน์ จำกัด  
14/999 หมู่ที่ 13 ตำบลบางบัวทอง  
อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี 11110  
โทร.08 5150 6989, 06 2645 3644  
e-mail : [areenaw@yahoo.com](mailto:areenaw@yahoo.com)

# คำนำ

ประเทศไทยตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความเข้าใจ และเชื่อมร้อยผู้คนในภูมิภาคอาเซียนเข้าไว้ด้วยกันในมิติคุณธรรม ดังปรากฏในแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2559-2564) ที่ระบุถึงการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างประชาคมอาเซียน เพื่อส่งเสริมและเสริมสร้างคุณธรรมในการอยู่ร่วมกัน และดำรงไว้ซึ่งสันติภาพ

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ในฐานะที่เป็นองค์กรเชื่อมโยงประสานเครือข่ายทางสังคม และรณรงค์การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสู่สังคมสันติสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์ส่งเสริมความร่วมมือด้านคุณธรรม จริยธรรมกับนานาชาติ โดยคุณธรรมการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียนเป็นประเด็นที่ให้ความสำคัญ และมีการดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่อง ใน 3 รูปแบบ คือ

1. ศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ เช่น โครงการศึกษาวิจัยการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของประเทศในกลุ่มอาเซียน หนังสือองค์ความรู้เปิดประตูความดีสู่วิถีอาเซียน จิตอาสาอาเซียน
2. การอบรมพัฒนาศักยภาพ เช่น การพัฒนาหลักสูตรค่ายเยาวชนทูตคุณธรรมนำไทยสู่อาเซียน
3. เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประชุมวิชาการ เช่น ตลาดนัดความดี พื้นที่สองฝั่งโขง ประชุมวิชาการนานาชาติ “ส่งเสริมความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้คุณธรรมผ่านงานจิตอาสา: ASEAN Caring and Sharing Community”

สำหรับหนังสือ “คุณธรรมในการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน” เล่มนี้ เป็นการทดลองสำรวจพรมแดนใหม่ของงานด้านคุณธรรมการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน โดยการเชิญให้ผู้อ่านร่วมกันเรียนรู้พลเมืองอาเซียนอีกกลุ่มหนึ่ง คือกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอยู่ในสังคมไทย

ประเด็นหลักของหนังสือเล่มนี้ คือการตอบคำถามที่ว่าคุณธรรมในการอยู่ร่วมกันของกลุ่มแรงงานอาเซียนและคนในสังคมไทยคืออะไร และมีปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรมอย่างไร ซึ่งคณะทำงานศูนย์คุณธรรมได้เลือกหาคำตอบด้วยการถอดองค์ความรู้จากองค์กรที่ทำงานร่วมกับแรงงานข้ามชาติจำนวน 6 องค์กรในพื้นที่กรุงเทพฯ สมุทรสาคร และตาก ซึ่งผลการศึกษาพบว่าคุณธรรมการอยู่ร่วมกันที่สำคัญของภูมิภาคอาเซียน คือการมองคนให้เป็นคนซึ่งหมายถึงการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และแบ่งปันซึ่งกันและกัน และปฏิบัติการของการส่งเสริมคุณธรรมการอยู่ร่วมกันที่เป็นรูปธรรมพบว่ามีอยู่ 4 รูปแบบ คือ 1. การทำงานเชิงพื้นที่ (Area based) บนฐานงานความรู้ 2. การสร้างอาสาสมัครเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน 3. การสร้างเครือข่ายการทำงานข้ามภาคส่วน และ 4. การผลักดันงานเชิงนโยบาย

ศูนย์คุณธรรม หวังว่าหนังสือเล่มนี้จะช่วยให้สังคมเห็นความสำคัญของคุณธรรมการอยู่ร่วมกันกับแรงงานข้ามชาติในฐานะพลเมืองอาเซียนอีกกลุ่มหนึ่ง ที่อาจไม่ค่อยมีการกล่าวถึง แต่มีนัยสำคัญต่อการพัฒนาสังคมไทยและประชาคมอาเซียน



นายสิน สีสวน

ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

# สารบัญ

<b>บทนำ:</b> คุณธรรมในการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน	<b>6</b>
<b>สร้างเครือข่ายทางสังคมด้วยพลังความรู้:</b> มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน	<b>10</b>
<b>สร้างการเรียนรู้และเติบโตไปด้วยกัน</b> มูลนิธิร่วมมิตรไทย - พม่า	<b>21</b>
<b>โรงเรียนอาชีวะสำหรับเด็กข้ามชาติ</b> มูลนิธิสายใยเยาวชน	<b>35</b>
<b>เสริมพลังกลุ่ม “ชายขอบของชายขอบ”</b> มูลนิธิผู้หญิง	<b>49</b>
<b>ปกป้องและส่งเสริมสิทธิ: คลินิกกฎหมายแรงงานแม่สอด</b> มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา	<b>65</b>
<b>สร้างกลไกเชื่อมประสานด้านสุขภาพ:</b> มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (แม่สอด)	<b>77</b>
<b>บทสรุป</b> “มองคนให้เป็นคน: คุณธรรมในการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน”	<b>91</b>

# บทนำ: คุณธรรมในการอยู่ร่วมกันของ ผู้คนในภูมิภาคอาเซียน

ฉัตรลักษณ์ ศรีสง่า

การรวมตัวกันในนามอาเซียนได้ดำเนินมาถึงปีที่ 50 เมื่อเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2560 แนวคิดเรื่องอาเซียนส่วนมากยังเป็นโครงการที่ดำเนินการในระดับผู้นำประเทศ ขาดการมีส่วนร่วม และขาดการเสนอประเด็นที่มีนัยสำคัญ อย่างเช่น สิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียมกันทางสังคม ความเป็นประชาธิปไตย ความท้าทายของการเชื่อมร้อยความเป็นอาเซียนนั้นสัมพันธ์กับ เงื่อนไขของภูมิภาคนี้ที่เป็นพื้นที่ของการเคลื่อนย้าย (Space of flows) ทั้งภายในภูมิภาคและข้ามภูมิภาค การเคลื่อนย้ายของคนที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เงื่อนไขทางประวัติศาสตร์ที่ทำให้เป็นพื้นที่ของความหลากหลาย (Space of diversity) ซึ่งการเคลื่อนย้ายและความหลากหลายในภูมิภาคนี้ถูกกระตุ้นให้เพิ่มมากขึ้นจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงเป็นการกระตุ้นการเคลื่อนที่ของทุน สินค้า ผู้คน และการบริการ (Meyer and Tingshu, 2017)

การแสวงหาแนวทางการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพซึ่งกันและกันของผู้คนในภูมิภาคที่มีความหลากหลายอย่างอาเซียนจึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ และเมื่อพิจารณาสถานการณ์การเคลื่อนย้ายของผู้คนที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะในกลุ่มแรงงาน รายงานของธนาคารโลกพบว่าอาเซียนมีการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในภูมิภาคเพิ่มขึ้นระหว่างปี พ.ศ.2538-2558 โดยจำนวนแรงงานข้ามชาติในภูมิภาคอาเซียนปี พ.ศ. 2558 จากประเทศปลายทาง 3 อันดับแรก ประกอบไปด้วย ไทย (55%) มาเลเซีย (22%) สิงคโปร์ (19%) แบ่งตามประเทศต้นทาง 3 อันดับแรก ประกอบไปด้วย เมียนมาร์ (33%) อินโดนีเซีย (18%) มาเลเซีย

(17%) โดยการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นการย้ายถิ่นเพื่อแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติมีผลเชิงบวกต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ ในกรณีของประเทศไทย หากไม่มีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ จะส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศลดลงร้อยละ 0.75 (Testaverde, Mauro, Harry Moroz, Claire H. Hollweg, and Achim Schmillen, 2017)

นอกจากเป็นเรื่องของเศรษฐกิจ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติแล้ว การพิจารณาถึงคุณธรรมของการอยู่ร่วมกันของแรงงานข้ามชาติในฐานะพลเมืองของอาเซียนที่เข้ามาใช้ชีวิตร่วมกับคนในสังคมไทย เป็นประเด็นที่ไม่ค่อยมีการกล่าวถึง และเปรียบเทียบ “ช่องว่าง” ที่รอการเติมเต็ม

เพื่อสร้างความเข้าใจถึงคุณธรรมการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาองค์ความรู้ด้านคุณธรรมในการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน เพื่อขับเคลื่อนสู่สังคมสันติสุข ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs) เป้าหมายที่ 16 ส่งเสริมสังคมที่สงบสุข และครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ โดยประเด็นคำถามในการศึกษาครั้งนี้ คือคุณธรรมในการอยู่ร่วมกันของกลุ่มแรงงานอาเซียน และคนในสังคมไทยคืออะไร และมีปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรมอย่างไร

การดำเนินงานของคณะทำงานศูนย์คุณธรรม เริ่มจากการจัดประชุมพัฒนาโครงการพัฒนาองค์ความรู้ด้านคุณธรรมในการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน ร่วมกับนักวิชาการและองค์กรที่ทำงานในประเด็นแรงงานข้ามชาติ เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 16 ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ที่ประชุมได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรถอดองค์ความรู้การดำเนินงานจากองค์กรที่ทำงานในประเด็นแรงงานข้ามชาติ โดยวิเคราะห์ในมิติการส่งเสริมคุณธรรมการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน และนำองค์ความรู้มาสนับสนุนงานเชิงนโยบายและสื่อสารสาธารณะ

หลังจากนั้น คณะทำงานศูนย์คุณธรรมได้ลงพื้นที่สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลกับองค์กรที่ทำงานในประเด็นแรงงานข้ามชาติ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม พ.ศ. 2561 ในพื้นที่กรุงเทพฯ สมุทรสาคร และตาก จำนวน 6 องค์กร ประกอบไปด้วย 1.มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน 2.มูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่า 3.มูลนิธิสายใยเอยาวชน 4.มูลนิธิผู้หญิง 5.คลินิกกฎหมายแรงงานแม่สอด มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา และ 6.มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (แม่สอด) ประเด็นคำถามในการถอดบทเรียน ประกอบไปด้วย 1.แรงบันดาลใจ/พัฒนาการขององค์กร 2. แนวคิดในการทำงาน 3.วิธีทำงาน 4.จุดแข็ง 5.ความท้าทาย 6.ความสำเร็จที่เกิดขึ้น 7.สิ่งที่ได้เรียนรู้ 8.คุณธรรมการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน

ข้อมูลจากการลงพื้นที่สัมภาษณ์ คณะทำงานศูนย์คุณธรรมได้นำมาเรียบเรียงนำเสนอใน 2 รูปแบบ คือ 1.นำเสนอเป็นกรณีศึกษารายองค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรมีการทำงานร่วมกับแรงงานข้ามชาติที่น่าสนใจและมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไป 2.วิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อตอบคำถามในการศึกษาที่ว่า คุณธรรมในการอยู่ร่วมของกลุ่มแรงงานอาเซียนและคนในสังคมไทยคืออะไร และมีปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรมอย่างไร

จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ของผู้แทนจาก 6 องค์กร คุณธรรมการอยู่ร่วมที่สำคัญของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน คือ การมองคนให้เป็นคน ซึ่งหมายถึงการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน การเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ และแบ่งปันซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญที่อยู่เบื้องหลัง และแปลงสู่ปฏิบัติการที่หลากหลายขององค์กรที่ทำงานร่วมกันกับแรงงานข้ามชาติ โดยปฏิบัติการของการส่งเสริมคุณธรรมการอยู่ร่วมกันที่เป็นรูปธรรม พบว่ามีอยู่ 4 รูปแบบ คือ 1.การทำงานเชิงพื้นที่ (Area based) บนฐานงานความรู้ 2.การสร้างอาสาสมัครเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน 3.การสร้างเครือข่ายการทำงานข้ามภาคส่วน 4.การผลักดันงานเชิงนโยบาย

หนังสือเล่มนี้ เป็นจุดเริ่มต้นของการนำมุมมองด้านคุณธรรมการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียนมาสำรวจพรมแดนความรู้ในประเด็น



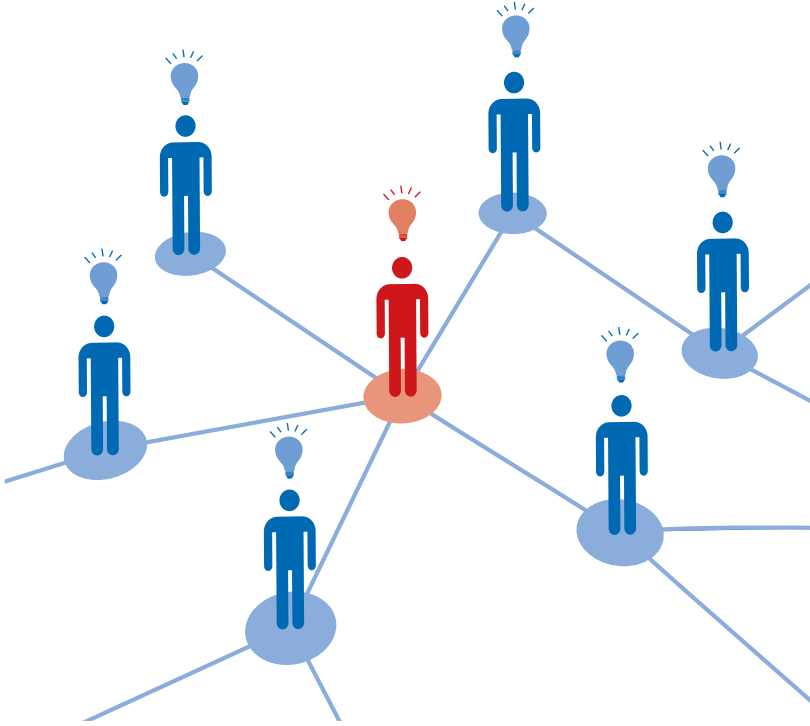
แรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นประเด็นที่ยังไม่ค่อยมีการกล่าวถึงมากนัก เพื่อชักชวนให้สังคมไทยเกิดการอภิปรายกันในประเด็นนี้ และมีความตั้งใจให้ผู้อ่านได้ร่วมเรียนรู้และทำความเข้าใจกับพลเมืองอาเซียนในอีกแง่มุมหนึ่งที่ต่างไปจากความคุ้นชินเดิม

ขอขอบคุณ คุณสมพงศ์ สระแก้ว ผู้อำนวยการมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน อาสาสมัคร MMT (Myanmar Migration Network to Promote Rights in Thailand) คุณเมียน เวย์ (Myint Wai) รองผู้อำนวยการมูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่า คุณลัดดาวัลย์ ต๊ะมาฟู ผู้อำนวยการมูลนิธิสายใยเยาวชน คุณดาราราย รักษาสิริพงศ์ ผู้ประสานงานโครงการมูลนิธิผู้หญิง คุณรวีพร ดอกไม้ ผู้ประสานงานคลินิกกฎหมายแรงงานแม่สอด มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา และคุณสุรียา บริสุทธิ์ทิพย์ เจ้าหน้าที่โครงการ มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (แม่สอด) ที่กรุณาถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ และเรื่องเล่าที่มีต่อการทำงานร่วมกับแรงงานข้ามชาติ และที่สำคัญขอขอบคุณแรงงานข้ามชาติผู้เป็นเจ้าของเรื่องเล่าทุกท่านที่เป็นหัวใจสำคัญที่ผลักดันให้เกิดงานชิ้นนี้ขึ้นมา

---

#### อ้างอิง

- Meyer, Morakot and Zhu Tingshu. 2017. "Chapter 1 ASEAN: A 'Space of Diversity'? In **Multicultural ASEAN: Diversity in Identity, Language, Memory and Media.** Morakot Meyer and Zhu Tingshu (eds.). Nakhon Pathom: Multicultural ASEAN Center Project (MU-MAC), Research Institute for Languages and Cultures of Asia, Mahidol University: pp. 4-16.
- Testaverde, Mauro, Harry Moroz, Claire H. Hollweg, and Achim Schmillen. 2017. **Migrating to Opportunity: Overcoming Barriers to Labor Mobility in Southeast Asia.** Washington DC: International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank.



## ‘สร้างเครือข่ายทางสังคมด้วยพลังความรู้’

มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน

แรงบันดาลใจ / พัฒนาการขององค์กร

มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (Labour Rights Promotion Network: LPN) กำหนดบทบาทขององค์กรว่า เป็นองค์กรด้านแรงงานที่ มุ่งมั่นส่งเสริมคุณภาพชีวิตคุ้มครองสิทธิ ความเสมอภาค การพึ่งตนเอง และ สรรค์สร้างการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติ จุดเริ่มต้นเกิดจากการก่อตั้ง

“เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน” ในปี พ.ศ.2547 และดำเนินการโดย คณะบุคคล เน้นการทำงานประเด็นแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร สมุทรสงคราม และราชบุรี ในปีต่อมาได้เปลี่ยนจากชื่อเดิมเป็น “มูลนิธิ เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน” จัดทะเบียนรับรองทางกฎหมายในวันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ.2551 สำนักงานของมูลนิธิตั้งอยู่ที่หมู่บ้านมหาชัย เมืองทอง ตำบลบางหญ้าแพรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

**คุณสมพงศ์ สระแก้ว** ผู้อำนวยการมูลนิธิ เล่าถึงความตั้งใจในการ ก่อตั้งมูลนิธิที่สัมพันธ์กับความสนใจในประเด็นแรงงานข้ามชาติ และ ประวัติการศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโทจาก คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่า

“กลุ่มมูลนิธิ LPN (มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน) มีการ ฟอรัมทีมมา 20 ปี แต่ตั้งจริงๆ 12 ปี เนื่องจากเห็นผู้ที่ประสบปัญหามากมาย แล้วก็ไม่มีใครช่วยเหลืออย่างจริงจัง จังๆ เห็นแรงงานผู้หญิงถูกละเมิดทาง เพศไม่มีใครช่วยเหลือ แรงงานประมงตาย เราอยากเข้ามาทำตรงนี้ เพราะ 1.แรงงานไม่มีที่พึ่ง 2.มีกลุ่มที่ทำงานด้านนี้น้อย 3.เรียนมาด้านนี้ 4.คนพูด ถึงกลุ่มแรงงานข้ามชาติน้อยไป”



(ซ้าย) คุณสมพงศ์ สระแก้ว และ(ขวา) คุณสุรชัย มินทุน อาสาสมัครชาวเมียนมาร์

## แนวคิดในการทำงาน

มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน มีวิสัยทัศน์ดังต่อไปนี้

1. การคุ้มครองทางสังคมเด็กข้ามชาติ
2. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงาน
3. ปกป้องคุ้มครองสิทธิแรงงาน
4. ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและทางสังคม
5. ส่งเสริมให้เกิดการพึ่งตัวเองในชุมชนแรงงานข้ามชาติ
6. ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

ยุทธศาสตร์การทำงานประกอบไปด้วย

1. การศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการทำงานบนฐานข้อมูลในกลุ่มเป้าหมายแรงงานประสบปัญหา โดยตรง และปัญหาเชิงโครงสร้างของชุมชนสังคม และนโยบาย
2. การพัฒนาโครงการที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของแรงงาน
3. การทำงานช่วยเหลือโดยตรงด้านกฎหมาย ปัญหาการเข้าไม่ถึงสิทธิต่าง ๆ
4. การพัฒนาเครือข่ายหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรชุมชนในพื้นที่ปฏิบัติงานและระดับประเทศ
5. การทำงานเชิงสิทธิและการทำงานเชิงนโยบาย Advocacy เพื่อการเข้าถึงสิทธิพื้นฐาน สิทธิแรงงาน สิทธิทางสุขภาพ สิทธิทางการศึกษา และบริการทางสังคมต่าง ๆ
6. การสร้างกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของแรงงาน เพื่อการพึ่งพาตนเองได้
7. การสร้างเครือข่ายทางสังคมแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย
8. การจัดระบบอาสาสมัคร LPN Myanmar live Volunteer (มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิต แรงงาน, ม.ป.ป.)

คุณสมพงศ์ ขยายความแนวคิดการทำงานของมูลนิธิเพิ่มเติมว่า ให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้

1. การสร้างอาสาสมัครในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ เพื่อเป็นคนกลางสื่อสารระหว่างมูลนิธิกับกลุ่มแรงงาน

2. สนับสนุนให้เกิดการรวมกลุ่มของพี่น้องแรงงาน ซึ่งดำเนินการใน 2 รูปแบบ คือ กลุ่มที่มูลนิธิไปช่วยสนับสนุนให้เกิดการรวมกลุ่มขึ้นโดยตรง และกลุ่มแรงงานที่รวมตัวกันเองตามธรรมชาติ

3. กระบวนการมีส่วนร่วม สนับสนุนให้เกิดปฏิบัติการที่มาจากตัวของแรงงานเอง ในฐานะเจ้าของปัญหาที่ลุกขึ้นมาแก้ไขปัญหาเอง โดยบทบาทของมูลนิธิคือ “ค่อยๆ เติมข้อมูล ความรู้ เข้าไปในกลุ่มอาสา ให้เกิดการซึมซับข้อมูล เหมือนน้ำซึมบ่อทราย ค่อยๆ ปลูกจิตสำนึก ให้เกิดการเรียนรู้อย่างค่อยเป็นค่อยไป และไปขับเคลื่อนงานต่อเอง”

## วิธีทำงาน

มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน หรือ LPN ตั้งเป้าหมายที่การดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของพี่น้องแรงงานข้ามชาติ โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานใน 3 ส่วน คือ 1.งานเครือข่าย 2.งานสื่อสาร 3.งานด้านองค์ความรู้ โดยมูลนิธิมีบทบาทเป็นตัวกลางเชื่อมประสานองค์กรที่ทำงานในประเด็นแรงงานข้ามชาติทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม กลุ่มแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งองค์กรระหว่างประเทศ

ลักษณะการดำเนินงานที่โดดเด่นของมูลนิธิ คือ 1.สร้างเครือข่ายทางสังคม (Network) ทั้งภายในกลุ่มแรงงานข้ามชาติเอง และข้ามภาคส่วนทั้งในภาครัฐ และภาคประชาสังคม 2.การสร้างอาสาสมัครแรงงานข้ามชาติ MMT (Myanmar Migration Network to Promote Rights in Thailand) ที่สร้างขึ้นเพื่อดูแลแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยงานทั้ง 2 ส่วนมีรายละเอียดดังนี้

## สร้างเครือข่ายทางสังคม (Network)

เนื่องจากการทำงานของมูลนิธิ LPN เป็นการทำงานตลอดเวลา เนื่องจากการทำงานในเรื่องกลุ่มแรงงานข้ามชาติยังไม่มีหน่วยงานที่เข้ามาดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เพราะฉะนั้นการทำงานในเรื่องนี้จึงเป็นงานหนัก มูลนิธิจึงคิดค้นหาวิธีการใหม่ๆ และสร้างเครือข่ายทางสังคม (Network) เพื่อเข้าถึงกลุ่มแรงงาน ซึ่งปัจจุบันฐานทางด้านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก (Facebook) กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการติดต่อสื่อสาร และประชาสัมพันธ์งานด้านแรงงาน ทั้งเฟซบุ๊กของมูลนิธิ และเฟซบุ๊กของอาสาสมัคร เช่น เฟซบุ๊กของคุณสุรัชย์ มินทูน อาสาสมัคร ชาวเมียนมาร์ มียอดของการติดตาม (Followers) สี่แสนกว่าคน (ข้อมูลเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2561)

คุณสมพงษ์ กล่าวว่า “เครื่องมือสื่อสารมีอิทธิพลในฐานของการเชื่อมต่อสื่อสาร เพราะถ้าสามารถเข้าถึงกลุ่มคนวัยแรงงาน (ข้ามชาติ) มากเท่าไร เราก็จะสามารถเข้าถึงข้อมูล เข้าถึงกลุ่มแรงงานได้มากขึ้นเท่านั้น สิ่งที่มูลนิธิดำเนินการอยู่ในตอนนี้ คือทำให้ทางกลุ่มแรงงานกล้าที่จะเข้าถึงหน่วยงานของภาครัฐได้มากขึ้น กล้าที่จะพูดคุยติดต่อสื่อสารว่ามีปัญหาในด้านใด กล้าที่จะกระจายข่าวความเคลื่อนไหวของแรงงาน”

นอกจากการสร้างเครือข่ายทางสังคมในกลุ่มแรงงาน ทางมูลนิธิยังทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายที่มีองค์ประกอบทั้งหน่วยงานภาครัฐ และภาคประชาสังคม เพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ในประเด็นต่างๆ เช่น เครือข่ายปฏิบัติการต่อต้านการค้ามนุษย์ (Anti Human Trafficking Network in Thailand: ATN) เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงาน (Migrant Working Group: MWG) เครือข่ายความร่วมมือแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย (Migrant Union Network in Thailand: MUNT)

## อาสาสมัคร MMT (Myanmar Migration Network to Promote Rights in Thailand)

มูลนิธิ LPN ได้สนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติมีการรวมตัวกันเป็นอาสาสมัคร เพื่อทำงานช่วยเหลือกลุ่มแรงงานด้วยกันในชื่อกลุ่มอาสาสมัคร MMT (Myanmar Migration Network to Promote Rights in Thailand) โดยเริ่มรวมตัวกันมาประมาณ 1 ปี

คุณวิน หนึ่งในอาสาสมัคร MMT เล่าถึงจุดเริ่มของการรวมกลุ่มของอาสาสมัครเองว่า บางคนก็มีประสบการณ์ตรงจากการถูกเอารัดเอาเปรียบมาก่อน และพอผ่านพ้นมาได้ จึงมีความตั้งใจที่จะช่วยเหลือกลุ่มแรงงานข้ามชาติด้วยกัน



คุณวิน (กลาง) และเพื่อนอาสาสมัคร MMT

“พวกเราที่มารวมกลุ่มกันมีความตั้งใจที่จะช่วยเหลือกันและกัน ทนเห็นคนอื่นตกทุกข์ได้ยากไม่ได้ พวกเราทำงาน มีเงิน มีเวลาแล้ว อยากที่จะช่วยคนอื่นบ้าง จึงหาเวลามารวมตัวทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยเหลือแรงงานคนอื่นที่เขาประสบกับปัญหาต่างๆ แล้วไม่มีใครช่วยเหลือ เพราะว่าคนที่เข้ามาเป็นอาสาสมัคร อาจจะเป็นคนที่เคยประสบปัญหาเอง แล้วอยากช่วยเพื่อนที่เป็นแรงงานเหมือนกัน จริงๆ แล้วกลุ่มที่เข้ามาเป็นอาสาสมัครก็เจอปัญหาการถูกกดขี่มาพอสมควร”

จากประสบการณ์ตรงของแรงงานข้ามชาติที่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้ประกอบการหรือกลุ่มนายจ้าง กลุ่มอาสาสมัคร MMT จึงเข้าไปรวมกลุ่มกันที่มูลนิธิ LPN เพื่อศึกษาเรียนรู้ในเรื่องของภาษา และข้อกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพแรงงาน เพื่อไปถ่ายทอดและช่วยเหลือกลุ่มแรงงานด้วยกัน

บทบาทของกลุ่มอาสาสมัคร MMT คือ การช่วยเหลือแรงงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบในกรณีต่างๆ แนะนำการดำเนินชีวิต การปรับตัวเข้ากับสภาพบริบทของพื้นที่ และอาสาสมัคร MMT ยังเป็นตัวกลางประสานเชื่อมต่อระหว่างกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีปัญหาต่างๆ และต้องการความช่วยเหลือ กับมูลนิธิ LPN หรือประสานกับภาครัฐโดยตรง

ปัจจุบัน (ข้อมูล 18 กุมภาพันธ์ 2561) กลุ่มอาสาสมัคร MMT จัดตั้งขึ้นมาประมาณหนึ่งปี แต่ยังไม่มีการเปิดตัวอย่างเป็นทางการ มีการรวมกลุ่มกันเพื่อช่วยเหลือกลุ่มแรงงานตลอดเวลา เช่น กลุ่มออมเงินช่วยแรงงานที่ตกทุกข์ได้ยาก และการรวมกลุ่มกันแจกหนังสือพิมพ์ Mynmcr Live หนังสือพิมพ์รายปักษ์ที่จัดทำโดยมูลนิธิ LPN

อย่างไรก็ตาม ด้วยบทบาทของอาสาสมัคร MMT ที่ใกล้ชิด และได้รับความไว้วางใจจากกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ทำให้ภายในกลุ่มอาสาสมัครต้องมีการกำหนดเกณฑ์คัดเลือกอาสาสมัคร เพื่อป้องกันพวกที่เข้ามาเพื่อหวังประโยชน์จากการเป็นนายหน้าค้าแรงงาน โดยเกณฑ์การคัดเลือก หรือที่กลุ่มอาสาสมัคร MMT เรียกว่า “จรรยาบรรณของอาสา” ประกอบไปด้วย

1. ห้ามหาผลประโยชน์จากกลุ่มแรงงาน
2. ห้ามยุ่งเกี่ยวเรื่องทางเพศ เรื่องชู้สาวกับกลุ่มแรงงาน
3. อาสาสมัครต้องมีความใส่ใจในการเป็นจิตอาสา โดยในทุกวันนี้ อาทิตย์ต้องมีการมาพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และในระดับแกนนำอาสาสมัครต้องศึกษาเรียนรู้เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ เช่น กฎหมาย เพื่อถ่ายทอดให้กับอาสาสมัครคนอื่นๆ



การทำงานระหว่างกลุ่มอาสาสมัคร MMT และมูลนิธิ LPN ทางกลุ่มอาสาสมัคร MMT จะดำเนินการเอง โดยมูลนิธิวางบทบาทเป็นที่ปรึกษาสนับสนุนข้อมูล และเป็นศูนย์กลางให้แรงงานข้ามชาติได้มาพูดคุยถึงปัญหาและเรื่องราวต่าง ๆ โดยคุณสมพงศ์ กล่าวถึงการสร้างระบบอาสาสมัคร MMT ในการทำงานกับแรงงานข้ามชาติว่าช่วยในการสนับสนุนการดำเนินงานของมูลนิธิ LPN ได้มากขึ้น เนื่องจากความเป็น “คนใน” ของกลุ่มอาสาสมัครที่เข้าถึงกลุ่มแรงงานข้ามชาติได้ดี

“ไม่มีใครเข้าถึงกลุ่มผู้ใช้แรงงานได้เท่ากับกลุ่มผู้ใช้แรงงานด้วยตนเอง เพราะฉะนั้นการที่มีกลุ่มอาสาหรือกลุ่ม MMT เข้ามาเป็นฐานให้กับมูลนิธินั้นทางมูลนิธิสามารถทำงานกับกลุ่มแรงงานได้มากขึ้น สามารถเข้าถึงปัญหาของกลุ่มแรงงานได้อย่างตรงจุด”



อาสาสมัคร MMT มารวมตัวพูดคุยแลกเปลี่ยนในวันอาทิตย์ที่มูลนิธิ LPN

## จุดแข็ง

จุดแข็งของมูลนิธิ LPN คือการเข้าถึงปัญหาแรงงาน การมีอาสาสมัครเป็นเครือข่ายช่วยดำเนินงานมากกว่า 100 คน การมีที่ปรึกษาด้านกฎหมายที่

คอยให้ความช่วยเหลือกับมูลนิธิ และที่สำคัญคือการเป็นผู้เชื่อมประสาน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้มูลนิธิวางบทบาทผู้เชื่อมประสานได้อย่างมีประสิทธิภาพคือการมีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูล และองค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่อง และในขณะเดียวกันก็ใช้พลังของสื่อ โดยเฉพาะสื่อสังคมออนไลน์ในการสร้างกระแสสังคม และผลักดันเชิงนโยบาย ซึ่งคุณสมพงศ์ มองภาพการดำเนินงานของมูลนิธิว่าคล้ายกับสถาบันวิจัย

“LPN (มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน) เป็นมูลนิธิที่เข้าถึงกลุ่มแรงงานจำนวนมาก มีฐานข้อมูล มีกลุ่มที่ปฏิบัติงาน สื่อสารกับสื่อได้อย่างต่อเนื่อง มีการคิดในเรื่องยุทธศาสตร์ด้วย คือถ้ามีข่าวในเรื่องแรงงาน นักข่าวจะต้องนึกถึงเรา เรามีฐานข้อมูลที่สามารถกระทบกับ Policy (นโยบาย) ได้ เรามีเครื่องมือ มีวัตถุดิบมาก คล้ายๆ กับสถาบันวิจัย เพราะฉะนั้นถ้าลงมาทำงานผ่านเราจะได้ข้อมูลที่ครบถ้วนเพราะเราเป็นตัวเชื่อมได้ (เล็ก-จิ๋ว-ลึก) เราสามารถประสานกับหน่วยงานอื่นๆ ได้มากกว่า การสื่อสารของเราใช้สื่ออินเทอร์เน็ต โซเชียล ได้มากกว่า มีฐานโซเชียลเน็ตเวิร์กที่อยู่ในด้านนี้ประมาณสี่แสนกว่าคน”

## ความท้าทาย

ความท้าทายของการทำงานเรื่องหนึ่งเป็นเรื่องของงบประมาณ เนื่องจากการไม่ได้เป็นองค์กรขนาดใหญ่ของมูลนิธิ LPN ส่งผลต่องบประมาณที่อาจมีไม่มากนัก และอีกเรื่องเป็นเรื่องทัศนคติเชิงลบของคนบางกลุ่มที่มีต่อการทำงานของมูลนิธิ LPN ที่ทำงานเปิดประเด็นปัญหาด้านแรงงานข้ามชาติ ทำให้บางครั้งโดนกล่าวหาอย่างมีอคติว่าเป็นมูลนิธิที่ทำงานเพื่อขอรับเงินจากต่างประเทศ

## ความสำเร็จที่เกิดขึ้น

มูลนิธิ LPN มองความสำเร็จของการดำเนินงานใน 3 เรื่อง คือ

1. สร้างเครือข่าย ประกอบไปด้วยการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานข้ามชาติที่มีบทบาทขับเคลื่อนงาน เช่น กลุ่มอาสาสมัคร MMT และเครือข่ายที่รวมตัวกันขับเคลื่อนเชิงนโยบาย

2. สื่อสารและสร้างความเข้าใจระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติ

3. งานด้านองค์ความรู้ มูลนิธิ LPN เป็นพื้นที่กลางกระจายข้อมูลด้านแรงงาน และมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ การอบรมต่างๆ ให้กับกลุ่มแรงงานข้ามชาติ

จากความสำเร็จนี้ คุณสมพงศ์ มองภาพอนาคตว่าจะขยายจำนวนอาสาสมัครแรงงานข้ามชาติ และสร้างเครือข่ายให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่ เพื่อที่จะสามารถช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติได้ครอบคลุมในทุกมิติ โดยวางบทบาทของมูลนิธิ LPN ไว้ว่า “เป็นมหาวิทยาลัยชีวิตให้กับกลุ่มอาสาสมัครและกลุ่มแรงงาน”

“มูลนิธิ LPN จะเป็นเหมือนมหาวิทยาลัยชีวิตให้กับกลุ่มอาสาสมัครและกลุ่มแรงงาน เวลา อยากเรียนรู้ด้านใดก็ให้เข้ามาเรียนรู้ ไม่ว่าจะเรียนด้านกฎหมายแรงงาน ด้านสิทธิ (เรียนรู้) แล้วก็นำไปบอกต่อสร้างเครือข่ายต่อไปได้ และสามารถช่วยเหลือคนอื่นต่อไปได้”

๘๘ การอยู่ร่วมกันของคนในอาเซียน ควรเริ่มจากการมองโลกในแง่ดี มองคนให้เป็นคน มีความเป็นมนุษย์ที่แบ่งปัน เอื้ออาทร ไม่ตัดสินคนอื่นด้วยการมองภายนอก เคารพสิทธิของความเป็นมนุษย์ ๘๘

## สิ่งที่ได้เรียนรู้

ในส่วนของมูลนิธิ LPN สิ่งสำคัญที่เรียนรู้จากการทำงานคือ การสร้างเครือข่ายทางสังคม โดยเฉพาะการสร้างอาสาสมัครแรงงานข้ามชาติ ซึ่งคุณสมพงศ์มองว่า “กระบวนการเข้าถึงกลุ่มแรงงาน ไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มผู้ใช้แรงงานได้เท่ากับกลุ่มผู้ใช้แรงงานด้วยกัน” เพราะฉะนั้นการที่มีกลุ่มอาสาหรือกลุ่ม MMT เข้ามา นั้นจะช่วยให้มูลนิธิ LPN สามารถทำงานกับกลุ่มแรงงานได้มากขึ้น

## คุณธรรมการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน

คุณสมพงศ์ กล่าวถึงท้ายการสนทนาในประเด็นคุณธรรมการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียนว่าควรเริ่มจากการมองโลกในแง่ดี มองคนให้เป็นคน มีความเป็นมนุษย์ที่แบ่งปันเอื้ออาทร มองปัญหาของคนอื่นว่าเป็นปัญหาของตนเอง และที่สำคัญคือการลดทิวของตัวเองลง ไม่ตัดสินคนอื่นด้วยการมองภายนอก เคารพสิทธิของความเป็นมนุษย์

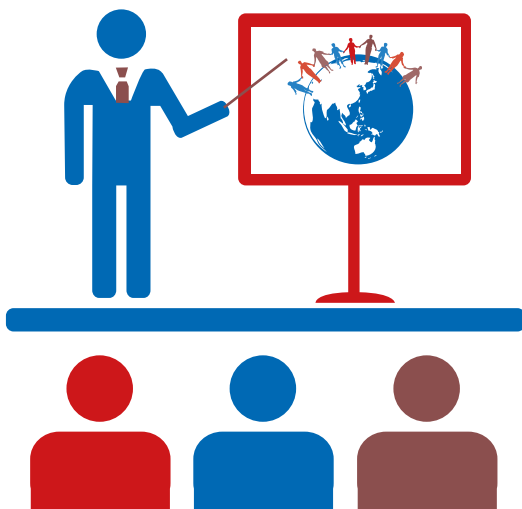
---

### อ้างอิง

มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน. ม.ป.ป. เอกสารแนะนำมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (Labour Rights Promotion Network: LPN).

วิน อาสาสมัคร MMT (Myanmar Migration Network to Promote Rights in Thailand) (สัมภาษณ์ 18 กุมภาพันธ์ 2561).

สมพงศ์ สระแก้ว ผู้อำนวยการมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน. (สัมภาษณ์ 18 กุมภาพันธ์ 2561).



## ‘สร้างการเรียนรู้และเติบโตด้วยกัน’

มูลนิธิร่วมมิตรไทย - พม่า

แรงบันดาลใจ / พัฒนาการขององค์กร

มูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่า (Thai Allied Committee with Desegregated Burma Foundation: TACDB) ตั้งขึ้นโดยมุ่งหวังสร้างการเรียนรู้ในกลุ่มของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและกลุ่มชาติพันธุ์ให้อยู่ร่วมกันได้ในสังคมไทย รวมทั้งให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายและสิทธิมนุษยชนกับแรงงานข้ามชาติ การดำเนินงานด้านการเรียนการสอนเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 แถวมหาชัย จังหวัดสมุทรสาครก่อนที่จะย้ายมาตั้งสำนักงานมูลนิธิในปัจจุบันในพื้นที่ของสำนักงานกลางนักเรียนคริสเตียนราชเทวี กรุงเทพฯ

**คุณเมียน เวย์ (Myint Wai)** รองผู้อำนวยการมูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่า กล่าวถึงการดำเนินงานของมูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่า ในภาพรวมว่ามีสองส่วน คือ 1. การช่วยเหลือด้านกฎหมายแรงงาน มีการจัดหาทีมทนายความ ประสานกับคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ผลักดันให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติขับเคลื่อนงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งงานส่วนนี้ในปัจจุบันไม่ค่อยได้ดำเนินการ 2. การจัดการเรียนการสอน และงานห้องสมุด เพื่อสร้างให้เกิดความเข้าใจและอยู่ร่วมกันได้ในสังคมระหว่างชาวเมียนมาร์และชาวไทย

แรงบันดาลใจในการทำงานด้านการศึกษาของ คุณเมียน เวย์ มาจากประสบการณ์ที่ตนเองเป็นผู้ลี้ภัยในไทยจากเหตุการณ์เรียกร้องสิทธิของนักศึกษาในพม่า และเมื่อมาอยู่แถวมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร ได้เห็นปัญหาการละเมิดสิทธิ การลักขโมย ทั้งระหว่างคนไทยกับพม่าและภายในกลุ่มคนพม่าด้วยกันเอง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 จึงเริ่มหาพื้นที่สอนภาษาไทย และภาษาพม่าทุกวันอาทิตย์ เริ่มจากพื้นที่วัด เช่น วัดคลองครุ แถวมหาชัย สอนนักเรียนประมาณ 700 คน จัดให้มีครูพม่าที่ช่วยสอนภาษาไทย มีรถตู้รับ-ส่งคนงานพม่าที่สนใจเรียน



คุณเมียน เวย์ (Myint Wai) รองผู้อำนวยการมูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่า

“ก่อนนี้ทำงานในเรื่องผู้ลี้ภัยในกรุงเทพฯกับหน่วยงานของเอ็นจีโอ อยู่ที่มีหลาย จึงได้มองเห็นว่าการทะเลาะเบาะแว้งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้น ในหลาย ๆ เขตพื้นที่ จึงได้มีมติจากคณะกรรมการออกมาว่าให้ไปดูเรื่อง การศึกษาของเด็ก ๆ หรือแรงงานพม่า ในวันอาทิตย์ให้ไปเปิดสอนภาษาไทย และภาษาอังกฤษ และต้องหาพื้นที่ในการสอนด้วย ตอนแรกได้พื้นที่ตรงมหาดชัย เข้าห้องและเริ่มสอนในเดือนกุมภาพันธ์ (พ.ศ.2540)”

อย่างไรก็ตาม จากเหตุการณ์กลุ่มนักศึกษาพม่าบุกยึดสถาน เอกอัครราชทูตสหภาพเมียนมาร์ประจำประเทศไทยเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2542 ได้ส่งผลกระทบต่อทางมูลนิธิต้องปิดการเรียนการสอนตั้งแต่วันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2542 ต่อมามีการตั้ง Child Centre อีก 2 แห่ง และไปจัด กิจกรรมอยู่ที่ตึกกิจกรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหง แต่ไม่ค่อยประสบความสำเร็จ ก่อนย้ายมาที่สำนักกลางนักเรียนคริสเตียน กรุงเทพฯ ในวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 งานในส่วนนี้ดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่องและพัฒนา มาสู่ DEAR BURMA (Development of Education and Awareness for Refugees from Burma) โรงเรียนสำหรับผู้อพยพชาวพม่าที่อาศัยและทำงาน อยู่ในประเทศไทย ทั้งในกรุงเทพฯและปริมณฑล

## แนวคิดในการทำงาน

มูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่าดำเนินงานโดยให้ความสำคัญกับการสื่อสาร กับภาครัฐให้รับรู้และเข้าใจถึงสิทธิตามกฎหมายของแรงงานข้ามชาติ และสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งนอกจากเรียนรู้ในวิชา ที่มูลนิธิเปิดสอนแล้ว ยังเป็นการเรียนรู้การอยู่ร่วมกัน ท่ามกลางความ หลากหลายทางวัฒนธรรม โดยปัจจุบันแรงงานข้ามชาติที่มาเรียนมีทั้งแรงงาน พม่า กัมพูชา ลาว

“ที่เข้ามาทำงาน หรือที่เข้ามาอยู่ที่นี้ไม่ใช่แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย หรือแรงงานค้ามนุษย์แต่อย่างใด และปัจจุบันมีแรงงานที่ไม่ใช่เฉพาะแรงงาน ชาวพม่าเข้ามาเรียนในโรงเรียนของเรา มีแรงงานชาวกัมพูชา ลาวเข้ามา เรียนรู้ด้วย และนี่เป็นส่วนหนึ่งของภารกิจมูลนิธิด้วย คือสร้างความสามัคคี ให้คน โดยการให้เขาได้มาพบปะพูดคุยกัน และปรับทัศนคติต่อกัน ให้เขา ได้มีความรู้โดยการสอน และมีห้องสมุดให้ได้อ่านด้วย เมื่อพวกเขาเหล่านี้ สามารถฟังได้ สื่อสารได้ พวกเขาเหล่านี้จะสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้ นี่เป็นส่วนหนึ่งที่เราดำเนินการมา จะต้องอยู่อย่างมีสิทธิภายใต้กฎหมาย”

## วิธีทำงาน

งานสำคัญของมูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่า คือ การจัดการเรียนการสอน ของ **DEAR BURMA (Development of Education and Awareness for Refugees from Burma)** โดยเปิดสอนภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ ความรู้เรื่องกฎหมายและสิทธิ และปัจจุบันเริ่มมีการสอนในเชิงวิชาชีพ เช่น งานเสริมสวย ทำอาหาร เล่นดนตรี โดยจำนวนห้องที่เปิดสอนในเทอมนี้แบ่ง เป็น ภาษาอังกฤษ 24 ห้อง ภาษาไทย 7 ห้อง คอมพิวเตอร์ 6 ห้อง ภาษา พม่า 3 ห้อง และวิชาเชิงวิชาชีพ คือ ทำอาหาร 1 ห้อง

**วิชาหลักที่เปิดสอน** คือ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ มีการจัดแบ่งระดับ โดยวิชาภาษาไทยแบ่งเป็น 5 ระดับ ใช้หนังสือสอนภาษาไทยตามหลักสูตร ในไทย วิชาภาษาอังกฤษ แบ่งเป็นระดับ 5 ระดับ คือ 1. Pre-basic 2. Basic 3. Pre-intermediate 4. Intermediate และ 5. Advance

คุณเมียน เว่ยตั้งข้อสังเกตว่าส่วนมากนักเรียนจะเรียนถึงระดับ Basic เพราะเพียงพอสำหรับใช้ในการสื่อสารและทำงาน

“ดูจากระดับการเรียน (ภาษาอังกฤษ) จะเป็นพีระมิด ซึ่งใน Level (ระดับ) แรกคนจะมาก เพราะต้องปรับพื้นฐาน และคนจะเรียนใน Level (ระดับ) ที่พอจะใช้งานได้ ในภาษาไทยเองก็เช่นกัน ส่วนมากคนที่เข้ามาเรียน



ภาษาไทย จะพยายามเขียน พูด อ่าน แล้วพอสื่อสารได้ก็ไม่กลับมาเรียนหรือออกไปเลย เพราะเขาจะย้ายงานหรือเปลี่ยนไปทำงานทำในที่ที่มีรายได้สูงกว่า”

๑๑ เมื่อเขาฟังได้ สื่อสารได้ จะสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้ และอยู่อย่างมีสิทธิภายใต้กฎหมาย ๑๑

### ขั้นตอนการสมัคร

สำหรับผู้ที่สนใจเรียนต้องกรอกใบสมัคร และเสียค่าสมัครคนละ 50 บาท เพื่อเข้ารับการทดสอบภาษาอังกฤษและภาษาไทยเพื่อจัดระดับชั้น

“การมาสมัครเรียนชั้นแรกจะต้องกรอกรายละเอียดของตนเองก่อน แล้วจะมีการสอบเข้าเรียน สอบทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อคัดเข้าเรียนแต่ละห้อง ซึ่งจัดห้องโดยดูที่คะแนน คนที่เข้ามาเรียนสามารถเลือกเวลาในการเรียนได้ด้วย เพื่อไม่ให้ทับกับเวลาทำงาน และอีกอย่างจะต้องกำหนดจำนวนคนเข้าห้องเรียนด้วย ถ้าห้องเรียนใหญ่เกินไปก็ไม่สามารถเรียนรู้ได้สะดวก การสัมภาษณ์คัดเลือกห้องเรียน ครูที่เป็นครูไทยกับครูพม่าช่วยกันสัมภาษณ์”

ผู้ที่มาเรียนส่วนมากเป็นชาวพม่าที่เป็นแรงงานทั่วไป แรงงานทำงานบ้าน (Domestic worker) และนักสังคมสงเคราะห์ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ สมุทรสาคร นครปฐม ชลบุรี ปัจจุบันมีผู้ลงทะเบียนเรียนทั้งหมด 16,666 คน (ข้อมูลวันที่ 23 มีนาคม 2561) ช่วงอายุที่เข้ามาเรียนมากที่สุดอยู่ระหว่าง 22-27 ปี มีจำนวน 2,130 คน ซึ่งแบ่งเป็นผู้หญิง 1,341 คน (63%) และผู้ชาย 789 คน (37%)

### การเรียนการสอน

ในหนึ่งเทอมใช้เวลาเรียน 3 เดือน ค่าใช้จ่ายในการเรียน ในกรณี  
ที่นักเรียนมีอายุ 18 ปีขึ้นไป 800 บาทต่อเทอม ถ้านักเรียนอายุ 11-18 ปี  
ค่าเรียนจะลดเหลือ 150 บาท ต่อหลักสูตร และถ้าอายุน้อยกว่า 10 ปี  
ทางมูลนิธิจะไม่เก็บค่าเรียน เพื่อสนับสนุนให้เด็กได้มีโอกาสเรียนหนังสือ  
โดยมีกติกากว่าผู้ปกครองต้องมาส่งเข้าห้องเรียน ซึ่งการเรียนในแต่ละหลักสูตร  
ทางมูลนิธิจะมีหนังสือเรียนให้กับนักเรียนด้วย

วันเรียนมีให้เลือก 3 วัน คือ วันอาทิตย์ วันจันทร์ วันพุธ เวลา 08.00-  
16.30 น. โดยในแต่ละวันแบ่งเป็น 4 ช่วงเวลา คือ ช่วงที่ 1 เวลา 08.00-10.00 น.  
ช่วงที่ 2 เวลา 10.00-12.00 น. ช่วงที่ 3 เวลา 12.30-14.30 น. ช่วงที่ 4 เวลา  
14.30-16.30 น. ที่ผ่านมานักเรียนส่วนมากสมัครเรียนในวันอาทิตย์มากกว่า  
วันจันทร์ และวันพุธ เพราะเป็นวันหยุด ซึ่งมาเรียนได้โดยไม่โดนนายจ้างหัก  
ค่าจ้าง



## ครูอาสาสมัคร

สำหรับครูที่สอนเป็นอาสาสมัครชาวไทยจำนวน 10 คน เดิมมาจากสหพันธ์นิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทย (สนนท.) ต่อมามีมาจากนักศึกษาที่ทำกิจกรรมตามมหาวิทยาลัยต่างๆ และครูที่สนใจมาช่วยสอน โดยอาศัยการบอกต่อกันเป็นเครือข่าย ทางมูลนิธิไม่ได้กำหนดกฎเกณฑ์อะไรเป็นพิเศษ

“การเข้ามาในมูลนิธิจะเป็นกลุ่มคนที่รู้จักกันต่อๆ จึงไม่ค่อยมีปัญหาในเรื่องการเข้ามาไม่ดี แต่ก็จะใช้เครือข่ายของครูที่บอกต่อๆ กันหรือรู้จักกันอยู่แล้ว ขวนกันมาช่วยสอนทางโรงเรียนเรา ไม่ได้มีข้อระเบียบใดระบุว่าคนที่เข้ามาสอนจะต้องเป็นอย่างไรบ้าง ให้ครูคนไทยเขาได้พูดคุยกันแล้ว จะต้องมิมุมมองด้านสังคมบ้าง เพื่อจะได้ปรับทัศนคติและเข้ากับนักเรียนได้ง่าย”

มูลนิธิสนับสนุนเงินค่าสอนให้กับครูอาสาสมัครในรูปแบบของค่าเดินทางในอัตราดังนี้ สอน 2 ห้องเหมาจ่าย 500 บาท สอน 1 ห้องเหมาจ่าย 300 บาท โดยในแง่การบริหารจัดการ ทางมูลนิธิมีพนักงานบัญชีที่เป็นอาสาสมัครช่วยในการจัดการด้านเอกสารและการเงิน

“ในการสอนแต่ละครั้ง อาสาสมัครจะมาช่วยสอน และไม่ได้เกี่ยวกับศาสนา เขาเข้ามาสอน เพราะความกรุณา เราจึงต้องเรียนด้วยความกรุณา และมีการทำบัญชี รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง เก็บไว้ เพื่อให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้”

## การบริหารจัดการโรงเรียน

การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน คุณเมียน เวย์ มองว่าการเก็บค่าเรียน และการทำงานด้วยระบบอาสาสมัคร ทำให้มูลนิธิสามารถบริหารจัดการตนเองได้ในระดับหนึ่ง โดยตั้งเป้าหมายว่าต้องดำเนินงานได้โดยไม่ต้องพึ่งพางบประมาณจากภายนอก

“ขณะนี้เราไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะจ่ายให้กับคนนอก และไม่คิดจะหางบจากข้างนอกเข้ามาสนับสนุนด้วย ประมาณ 4 ปีแล้ว โรงเรียนสามารถบริหารงบประมาณด้วยตนเอง ซึ่งหลาย ๆ คนก็บอกว่างบประมาณของเอ็นจีโอมีนี้อาจมีมาก ทำไม่ไม่ของบประมาณกับเอ็นจีโอ แต่เนื่องจากแต่ก่อนทางมูลนิธิของเราไม่มีทุนเป็นของตนเองอยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นจะต้องของบประมาณสนับสนุน แต่ทางเรามองว่ามูลนิธิของเราเองจะต้องมีทุน และมีเงินสำรองเพียงพอต่อการดำเนินการขับเคลื่อนมูลนิธิและจะต้องอยู่ได้ ดูแลตัวเองได้โดยไม่ต้องพึ่งพางบประมาณภายนอก ดังนั้นจึงได้มีการเก็บเงินกับผู้ที่เข้ามาเรียนเพื่อให้กับอาสาสมัครที่มาสอน แล้วมีนักบัญชีอาสาช่วยบริหารจัดการเอกสารข้อมูลให้”

เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ.2560 ครูอาสาสมัครและนักเรียนได้ช่วยกันตั้งกองทุนการศึกษา ให้ทุนสนับสนุนนักเรียนครึ่งหนึ่ง และนักเรียนจ่ายเองอีกครึ่งหนึ่ง โดยมีเป้าหมายว่านักเรียนที่เรียนจบจะกลับมาช่วยเหลือโรงเรียน และมูลนิธิยังให้ทุนสนับสนุนกลุ่มเยาวชนให้ไปเรียนรู้ในด้านการรักษาพยาบาล เพื่อกลับไปพัฒนาชุมชนของตนเอง

“ตอนนี้เรากำลังพยายามถ่ายทอดการทำงานเพื่อสังคมให้กับแรงงานด้วย เพื่อเขาจะได้มีการเปิดโลกและเปิดมุมมองในการอยู่ร่วมกันของทุกฝ่าย ทางมูลนิธิเราเองมีกองทุนสนับสนุนให้กับกลุ่มเยาวชนในชุมชนที่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ให้ทุนกับเด็กเยาวชนไปเรียนรู้และกลับมาพัฒนา กลับเข้ามารักษาคนในชุมชนด้วย”

### กติกการอยู่ร่วมในโรงเรียน

การจัดการเรียนการสอนให้กับแรงงานข้ามชาติซึ่งประกอบไปด้วยกลุ่มชาติพันธุ์ที่หลากหลาย และหลายกลุ่มมีปัญหาความขัดแย้งกัน ทางโรงเรียนจึงมีการจัดการที่ทำให้ทุกคนมีโอกาสได้พูดคุยกันผ่านการเรียนควบคู่กับการนำกฎระเบียบมาช่วยในการบริหารงานโรงเรียน เช่น การกำหนดเรื่อง

การแต่งกายให้นักเรียนทุกคนใส่เสื้อเชิ้ตสีขาว แต่งตัวเรียบร้อย เพื่อสร้างความภาคภูมิใจ ไม่มีการแบ่งฝักแบ่งฝ่าย เพื่อให้ทุกคนเรียนรู้ร่วมกัน และอยู่ร่วมกันได้

“เรามีวิธีการจัดการคือการให้ทุกคนมาพูดคุย มาพบเจอกันโดยการจัดให้เรียนด้วยกัน และปรับทัศนคติไปด้วยกัน โดยขั้นแรกเราจะให้ใส่เสื้อนักเรียนสีขาวหรือการใส่ยูนิฟอร์มเดียวกันซึ่งจะปกปิดฐานะ และความแตกต่างด้วย พยายามจะปรับให้เป็นระบบและมีความภูมิใจในตนเองโดยที่ไม่กดดันผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นชาติพันธุ์อะไร พูดตรงๆ ว่าเราเปิดเรื่องการศึกษาให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้ามาเรียนรู้ร่วมกัน ใ้กฎเดียวกัน ถ้าคนไหนเข้ามาแล้วไม่มีเงินซื้อเสื้อผ้า เราก็ซื้อให้”

ปัญหาไม่ใช่เอกสารรับรองทางการศึกษา แต่อยู่ที่จำนวนนักเรียนที่มากกว่าห้องเรียน

คุณเมียน เวย์ อธิบายถึงการเรียนการสอนของทางมูลนิธิว่าเมื่อจบการศึกษาแต่ละระดับชั้น โรงเรียนสามารถออกใบรับรองการจบการศึกษาในแต่ละระดับได้ในนามของมูลนิธิ แต่ยังไม่สามารถใช้ในการเทียบโอนหรือประกอบการสมัครเรียนต่อในสถาบันการศึกษาอื่นต่อไปได้





ใบรับรองการศึกษาของการเรียนในแต่ละระดับของ DEAR BURMA

“ทางโรงเรียนไม่มีเอกสารหรือใบรับรองที่สามารถนำไปแสดงได้ แต่จะมีใบรับรองว่าตนเองจบในเกรดอะไรจากทางโรงเรียน ซึ่งจะให้กับทุก ๆ Level (ระดับ) มีหลายหน่วยงานที่เข้ามาพูดในเรื่องของใบรับรองว่าจะสามารถรับรองได้หรือไม่ หรือจะสามารถใช้เอกสารใบอื่น ๆ ไปยื่นขอเรียนกับโรงเรียนอื่น แต่ทางโรงเรียนก็ไม่สามารถออกให้ได้จริง”

อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ปัญหาของมูลนิธิไม่ได้เป็นเรื่องการออกเอกสารรับรองให้กับผู้เรียน แต่อยู่ที่จำนวนห้องเรียนที่เคยขอใช้พื้นที่ของโรงเรียนสัมมาอาชีพศิลป์ไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียนที่สมัครเข้ามา ทำให้ทางคณะกรรมการของมูลนิธิต้องหาเช่าสถานที่จัดการเรียนการสอนเพิ่ม

“ในตอนนี้ปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นไม่ใช่เรื่องใบรับรอง แต่เป็นเรื่องของสถานที่หรือห้องเรียนไม่เพียงพอต่อการสอน ทางโรงเรียนสัมมาชีพศิลป์บอกว่าสามารถให้พื้นที่กับทางมูลนิธิแค่ 7 ห้องเท่านั้น เราจึงต้องการหาสถานที่

ในการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง ทางคณะกรรมการโรงเรียน จึงได้ตัดสินใจเข้าห้องเรียนให้กับนักเรียน”

นอกจากการแก้ปัญหาเรื่องจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นแล้ว ทางโรงเรียนกำลังอยู่ระหว่างพัฒนาหลักสูตรให้ครอบคลุมถึงการเรียนต่อในระดับมหาวิทยาลัย โดยยังคงเป้าหมายของการเรียนว่าเมื่อเรียนจบต้องกลับมาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสร้างสังคมที่ดี

“ตอนนี้เราจะต้องแก้ไขหลักสูตรเพิ่มเติมให้กับทางนักเรียนด้วย เพราะบางคนอาจจะเข้าไปเรียนต่อในระดับมหาวิทยาลัย แต่หลักสูตรของเรายังไม่ถึง ซึ่งกำลังเร่งพัฒนาหลักสูตรอยู่ เพื่อที่จะได้มีความรู้และทัศนคติในการเข้าไปเรียนในมหาวิทยาลัยด้วย และทางมูลนิธิเองมีเป้าหมายในการเรียนคือเรียนแล้วจบแล้วจะต้องกลับมาช่วยเหลือซึ่งกันและกันและสร้างสังคมให้ดี”

แนวโน้มการเรียนการสอนในอนาคตจึงเป็นการพัฒนาหลักสูตรด้านภาษา จากเดิมที่เป็นภาษาขั้นพื้นฐาน ให้มีความเป็นวิชาการมากขึ้น (ปัจจุบันมีชาวพม่าที่จบปริญญาเอกมาเรียนภาษาไทยที่มูลนิธิจำนวน 6 คน) แต่ยังคงรักษาเป้าหมายแรกเริ่มของมูลนิธิ คือ การให้ความรู้เรื่องภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ความรู้พื้นฐานเรื่องกฎหมายและสิทธิ เพื่อให้แรงงานข้ามชาติสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้

## จุดแข็ง

คุณเมียน เวย์ มองว่าจุดแข็งของมูลนิธิในเรื่องการจัดการเรียนการสอนประกอบไปด้วย

1. เป็นโรงเรียนที่คนพม่าเข้ามาเรียนเป็นจำนวนมาก และให้ความสนใจเข้ามาเรียนตลอดเวลา

2. เป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ที่หลากหลาย เช่น กะเหรี่ยง คะฉิ่น มอญ ไทยใหญ่ โดยมีการตั้งเป็นชมรมวัฒนธรรม (Cultural club) และได้ใช้โอกาสที่แรงงานข้ามชาติมารวมตัวกันจัดกิจกรรมร่วมกัน โดยเป็นกิจกรรมเสริมที่เพิ่มประเด็นความรู้ใหม่ๆ เช่น เรื่องเพศภาวะ (Gender) ซึ่งงานส่วนนี้เพิ่งเริ่มดำเนินการ

“เป็นโรงเรียนที่ชาวพม่าเข้ามาเรียนกันมาก และถ้ามีโอกาสคิดว่าจะมีมากกว่านี้ด้วยซ้ำ ที่นี้ทำให้แรงงานได้มารู้จักกัน เช่น พม่าที่มณฑลยะเลยได้รู้จักว่ากะเหรี่ยงเดินร่าอย่างไร คือที่นี้เป็นศูนย์รวมทุกชาติพันธุ์ให้ได้มารู้จักกัน ที่นี้มีระเบียบ มีทัศนคติเดียวกันคืออยากจะเรียนรู้ และทุกคนเคร่งครัดเรื่องการศึกษา ที่นี้สอดแทรกเรื่องการอยู่ร่วมกัน โดยการทำกิจกรรมต่างๆ ทำให้เขาได้รู้จักกันมากขึ้นล่าสุดมีการให้รวมกลุ่มพูดคุยเรื่อง Gender (เพศภาวะ)”

3. คนในพื้นที่เข้าใจการทำงานของมูลนิธิ และอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล “คนในพื้นที่เข้าใจว่างานที่ทำนั้น ทำให้ทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันได้ แล้วก็ไม่ได้สร้างปัญหาให้กับพวกเขา และมีกิจกรรมที่ทำกับเขาเยอะด้วยซ้ำ เช่น กิจกรรมทางศาสนา การทอดกฐิน อาจจะมีตลาดนัดบ้างเล็กๆ น้อยๆ แล้วลูกหลานของเขาบางคนเองก็เข้ามาเรียนในโรงเรียนด้วยเช่นกัน ซึ่งได้ประโยชน์ร่วมกันทั้งหมด”

## ความท้าทาย

ความท้าทายในการดำเนินงานของมูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่า นั้น สัมพันธ์กับจำนวนนักเรียนที่มีมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน ทั้งในแง่ของจำนวนนักเรียนในแต่ละห้องเรียนที่มีมากเกินไป หรือการเรียนในระดับชั้นเดียวกันที่นักเรียนมีช่วงวัยต่างกัน โดยการแก้ปัญหาของทางมูลนิธิเป็นในรูปแบบของการปรับแก้ไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น



## ความสำเร็จที่เกิดขึ้น

ความสำเร็จของการดำเนินงานในมุมมองของคุณเมียน เวย์ คือการสร้างพื้นที่ให้แรงงานข้ามชาติได้ศึกษาเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้คนได้เข้าใจกัน โดยเฉพาะในกลุ่มคนที่มีความแตกต่างทางด้านชาติพันธุ์ ซึ่งคุณเมียน เวย์ มีความตั้งใจที่จะขยายเครือข่ายของการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบนี้ออกไปทั้งในไทยและเมียนมาร์

“พยายามสร้างความรู้ สร้างสถานที่ สร้างโรงเรียนให้เขา (แรงงานข้ามชาติ) ได้ศึกษา เด็กบางคนต้องการที่จะเรียนรู้ เขาจะคอยถามว่าเมื่อไรที่เขาจะได้มาโรงเรียนและได้เรียนรู้ และในการเลือกพื้นที่นี้เปิดโรงเรียนเพราะว่าที่นี่เป็นใจกลางของกรุงเทพฯ ง่ายและสะดวกต่อการที่จะให้พวกเขาได้มาเรียนรู้ และการเรียนแบบนี้ที่ประเทศพม่าไม่มี ซึ่งอยากจะขยายเครือข่ายออกไปไม่ใช่แค่ในประเทศไทย แต่อยากให้ไปที่ประเทศพม่าด้วย ถ้ามีโรงเรียนแบบนี้สอนที่พม่าจะเป็นเรื่องดีมาก เพราะที่พม่าแย่งแย่งแยกอยู่ว่าเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ไหน ซึ่งแตกต่างจากที่นี่ ถ้าพูดตรงๆ คือใช้การเรียนเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ทำให้ทุกคนได้รู้จักกัน”

## สิ่งที่ได้เรียนรู้

จากประสบการณ์ที่ทำงานกับแรงงานข้ามชาติมาต่อเนื่อง คุณเมียน เวย์ มองว่าถ้ามีจุดที่ให้แรงงานข้ามชาติได้เข้ามาศึกษาเรียนรู้ทั้งในด้านของภาษาในการสื่อสาร และความรู้ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันในสังคม ปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติจะลดลง หรือกล่าวอีกอย่างคือการใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจ และช่วยในการพัฒนาคน

“ทำงานหลากหลายด้าน เห็นชีวิตที่หลากหลายด้านของประเทศพม่าเท่าที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยเห็นพม่ายกพวกตีกันบ่อยมาก นั่นเป็นเพราะ

พวกเขาไม่ได้เรียนรู้ ไม่ได้รับการศึกษา ซึ่งเป็นการขัดแย้งระหว่างชาติพันธุ์ เพราะทุกคนจะมองว่าชาติพันธุ์ของตนเองใหญ่กว่า เลยทำให้มีความขัดแย้งกัน บางครั้งเมื่อมีการทะเลาะกันเจ้าหน้าที่ก็ไม่อยากเข้าไปยุ่งเกี่ยวเพราะว่าเป็นชาวพม่า วางไว้ใน 3-5 ปีโรงเรียนแห่งนี้ต้องไปต่อแน่ๆ และมูลนิธิต้องอยู่ต่อให้ได้ เราอยากให้ความรู้ ไม่ใช่แค่ภาษาอังกฤษ แต่จะให้ภาษาไทยและเรื่องสังคม เรื่องบริบททั้งสังคมไทยและสังคมพม่าด้วย ขณะนี้เราต้องการขยายพื้นที่ในการเรียนการสอนให้ได้มากกว่านี้ เพื่อกลุ่มแรงงานทุกคนได้เรียนรู้ และมีความรู้ทั้งด้านภาษาในการสื่อสาร รวมไปถึงการใช้ชีวิตในสังคม”

### คุณธรรมการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน

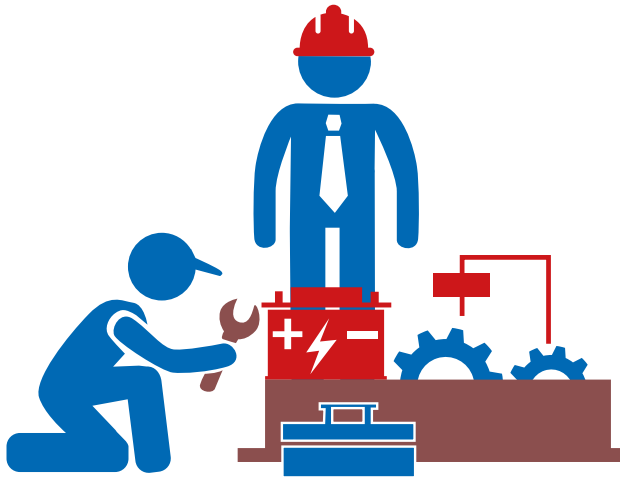
คุณเมียนเวย์ มองว่าคุณธรรมการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียนอยู่ที่การสนับสนุนด้านการศึกษาข้ามวัฒนธรรม เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

“การศึกษาเชื่อมคนเราให้รู้จักกัน ภาษา การสื่อสาร และการที่คนเรามีการศึกษา ทุกคนจะสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างจริงจัง **Study together, learning together and walking together** (เรียนด้วยกัน เรียนรู้ด้วยกัน และเดินไปด้วยกัน)”

---

อ้างอิง

เมียน เว่ย (Myint Wai) รองผู้อำนวยการมูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่า (สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2561).



## ‘โรงเรียนอาชีวะสำหรับเด็กข้ามชาติ’ มูลนิธิสายใยเยาวชน

แรงบันดาลใจ / พัฒนาการขององค์กร

คุณลัดดาวัลย์ ต๊ะมาฟู ผู้อำนวยการมูลนิธิสายใยเยาวชน (Youth Connect Foundation) กล่าวถึงการดำเนินงานก่อนก่อตั้งมูลนิธิว่าเริ่มทำงานในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มาตั้งแต่ปี พ.ศ.2550 โดยทำงานร่วมกับศูนย์การเรียนรู้เด็กย้ายถิ่นข้ามชาติ (Migrant school) และมูลนิธิเพื่อฝันเด็ก (Child Dream Foundation) ใจหลักในการทำงานคือ การมองเห็นช่องว่างในกลุ่มลูกหลานแรงงานข้ามชาติที่เรียนในศูนย์การเรียนรู้เด็กย้ายถิ่นข้ามชาติ (Migrant school) กลุ่มที่สอบเลื่อนระดับขั้นไม่ได้ และสื่อสารด้วยภาษาไทยไม่ได้

“มูลนิธิสายใยเยาวชน (Youth Connect Foundation) เริ่มก่อตั้งตั้งแต่ปี ค.ศ. 2007 (พ.ศ.2550) ในปีนี้เข้าสู่ปีที่ 11 ดำเนินงานในพื้นที่อำเภอแม่สอด โดยเริ่มต้นเป็นการมองเห็นถึงช่องว่าง คือเมื่อ 10 ปีที่แล้ว มีช่องว่างเรื่องลูกหลานของแรงงานทั้งหลายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ถึงแม้ว่าที่อำเภอแม่สอดจะมีศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กแรงงานข้ามชาติ (Migrant school) แต่ก็ไม่เพียงพอทั้งหมดที่จะจบโรงเรียน เพราะเด็กเรียนเก่งก็มี เด็กที่เรียนไม่เก่งก็มี ซึ่งระบบของการเรียนรู้ก็จะคล้ายๆกัน พอถึงระดับชั้นสูงขึ้นทางที่จะไปก็แคบ เป็นลักษณะคอขวด จะคัดเฉพาะเด็กที่ไปข้างหน้าได้ ถ้าสอบไม่ผ่านก็ไปชั้นต่อไปไม่ได้ ต้องเรียนซ้ำ เป็นระบบที่คัดเด็กออก มีเด็กจำนวนเยอะมากที่เรียนต่อไม่ได้”

เส้นทางของกลุ่มเด็กและเยาวชนที่เรียนไม่เก่งส่วนมาก คือการกลายเป็นแรงงานไร้ทักษะ (Unskilled labour) ทำงานประเภท 3D คือ งานสกปรก (Dirty job) งานอันตราย (Dangerous job) และงานยาก (Demanding หรือ Dificult job) เช่น งานเก็บข้าวโพด ทอผ้า

จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้คุณลัดดาวัลย์ พัฒนาเป็นคำถามในการวิจัยที่ว่า ทำอย่างไรเด็กจึงหลุดออกจากวงจรนี้ โดยการดำเนินงานระยะแรกเริ่มจาก Mapping และทำวิจัยเพื่อดูว่าเยาวชนกลุ่มนี้จะพ้นจากการเป็นแรงงานไร้ทักษะได้อย่างไร โดยเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการ ศูนย์การเรียนรู้เด็กย้ายถิ่นข้ามชาติ (Migrant school) ที่มีการเรียนการสอน 2 ภาษา คือ ภาษากะเหรี่ยง ภาษาไทย และเด็กนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า ทักษะที่ต้องเติมให้กับเยาวชน คือ ภาษา บริบทการทำงานร่วมกับผู้อื่น บริบททางวัฒนธรรม บริบทการทำงาน บริบทสถานประกอบการ

“ทางมูลนิธิเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการว่าต้องการเด็กหรือลูกจ้างแบบไหน อย่างไร และสามารถทำงานอะไรได้บ้าง และศึกษาจากศูนย์การเรียนรู้เพื่อเด็กและแรงงานข้ามชาติ (Migrant school) และเด็กว่ามีความถนัดและความสามารถแบบไหน จึงเกิดเป็นกระบวนการทำงานแรกของ มูลนิธิขึ้นมา

คือการจัดอบรมให้กับเด็กที่สนใจ นำข้อมูลมาออกแบบกระบวนการฝึกอบรม และสร้าง เป็นงานอบรมขึ้นมา”

จากจุดเริ่มที่ใช้กระบวนการวิจัยค้นหาคำตอบ ทำให้การดำเนินงาน ต่อมาของคุณลัดดาวัลย์ได้ยกระดับการทำงานวิจัยสู่การจัดกระบวนการ เรียนรู้ เพื่อสร้างโอกาสให้กับเด็กข้ามชาติที่ไม่สามารถเรียนต่อได้ตาม เส้นทางกระแสหลัก

## แนวคิดในการทำงาน

จากการเห็นช่องว่างของกลุ่มเยาวชนข้ามชาติที่หลุดออกจากการเรียน กระแสหลัก และต้องเข้าสู่วงจรการทำงานที่ยากลำบาก กลายเป็นแรงงาน ไร้ทักษะ ทำให้คุณลัดดาวัลย์ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างโอกาสให้ กับเยาวชนข้ามชาติ และกลายเป็นจุดเริ่มของการตั้งมูลนิธิสายใยเยาวชน ที่นอกจากเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านทักษะของการทำงาน ของแล้ว ยังรวมไปถึงการพัฒนาความคิดที่มีต่อชีวิต เช่น การมองเป้าหมาย ในชีวิต การสร้างแรงบันดาลใจ

“เรามองว่าเมื่อเห็นศักยภาพของตัวเอง มองออก ว่าตัวเองทำอะไรได้มากกว่านี้ และรู้ว่าตัวเองจะไป ในจุดไหน เขาจะทำได้”

“เห็นช่องว่างว่าการพัฒนาอาชีพสำหรับกลุ่มเด็กที่เป็นลูกแรงงาน ข้ามชาติเป็นเรื่องสำคัญ ก็เลยนำมาสู่การตั้งองค์กร งานของเราเป็นการ สร้างโอกาส และในตัวเด็กเราอยากให้เรามองเห็นภาพตัวเอง บางคน

เมื่อชีวิตยังไม่มีเหตุและผล ยังไม่เห็นชีวิตตัวเอง ก็อาจจะเกิดความผิดพลาดได้ แต่เรามองว่าคุณเองต้องมองให้เห็นศักยภาพของตัวเอง ถ้ามองออกว่าตัวเองทำอะไรได้มากกว่านี้ และมองว่าตัวเองจะไปในอนาคตไหน คุณจะทำได้ ต้องเห็นเป้าหมายในชีวิตของตัวเอง เป็นการสร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาความคิดจากด้านใน”

ภาพรวมการดำเนินงานของมูลนิธิ มีพันธมิตร์ในการทำงานในเมียนมาร์ประมาณ 50 องค์กรที่ดูแลเรื่องประเทศต้นทาง เช่น งานบัตรประชาชน ทะเบียนบ้านของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญก่อนเข้ามาเป็นแรงงานในไทย และพันธมิตร์ในไทยประมาณ 50 องค์กร โดยเฉพาะในภาคธุรกิจด้านการบริการ

มูลนิธิมีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 11 คน แบ่งเป็น 2 ทีม คือ 1.Education Team และ 2.Employment Team คุณลัดดาวัลย์ มองว่าการทำงานของมูลนิธิคือ “อาชีพะสำหรับเด็กข้ามชาติ” โดยมองว่าตนเองเป็นครูที่ช่วยสนับสนุนเด็ก

## วิธีทำงาน

จากผลกรการวิจัยนำไปสู่การเริ่มจัดอบรมกับกลุ่มเยาวชนข้ามชาติที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ในปี พ.ศ. 2551 โดยไม่ได้กำหนดคุณสมบัติแรกเข้า แต่ให้ความสำคัญกับความตั้งใจและความรับผิดชอบ หลักสูตรการอบรม คือ ภาษาไทย และทักษะชีวิต เช่น การจัดการเวลา การทำงานร่วมกับผู้อื่น การแก้ปัญหา การจัดการความเครียด ระยะเวลาตลอดหลักสูตร 6 เดือน แบ่งเป็น 3 เดือนแรกเรียนในห้องเรียน และ 3 เดือนหลังฝึกงานกับสถานประกอบการ และมีการพัฒนาและการปรับปรุงหลักสูตรมาอย่างต่อเนื่อง โดยเข้ามาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 จนถึงปัจจุบัน

การจัดการเรียนการสอนในช่วงแรก ความท้าทายอยู่ที่การสร้าง ความมั่นใจทั้งในฝ่ายสถานประกอบการให้รับเยาวชนที่เรียนในหลักสูตรนี้เข้าทำงาน และทำให้เยาวชนมั่นใจว่าจะได้งานทำเมื่อเรียนหลักสูตรนี้

ในปี พ.ศ. 2556 มูลนิธิจดทะเบียนกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อช่วยให้การประสานงานและทำงานร่วมกับภาครัฐในไทยมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการดำเนินงานใน 2 รูปแบบ คือ

1. Transition โครงการจัดการเรียนการสอนให้กับเยาวชนข้ามชาติ และ
2. Picture Book Guesthouse ดำเนินงานในเรื่องที่พักและงานบริการในลักษณะของผู้ประกอบการทางสังคม (Social entrepreneur)

## Transition โครงการจัดการเรียนการสอนให้กับเยาวชนข้ามชาติ

การจัดการเรียนการสอนให้กับเยาวชนข้ามชาติในโครงการนี้มีระยะเวลา 9 เดือน โดยมูลนิธิสายใยเยาวชนกำหนดเงื่อนไขผู้เรียนเฉพาะในเรื่องอายุ ที่ต้องมีอายุ 18 ปีขึ้นไป ส่วนคุณสมบัติด้านอื่นไม่ได้กำหนด เพื่อเปิดโอกาสให้มากที่สุดกับกลุ่มเยาวชนข้ามชาติ

“โปรแกรม Transition คือช่วงเวลาเปลี่ยนผ่าน เวลา 9 เดือน โดยแบ่งย่อยออกเป็น 3 ช่วง โดยเด็กที่เรารับมา ไม่ต้องจบอะไรก็ได้ คุณสมบัติแรกเข้าก็คือการพูดได้ สื่อสารได้ก็พอ (สื่อสาร)ภาษาไทยไม่ได้เลย เราปรับแก้ กำหนดช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ไม่ต้องจบชั้นอะไรก็ได้ แม้แต่เด็กบางคนที่มีประวัติในโรงเรียนเดิมไม่ดีเท่าไร ทางเราก็รับ เพราะเป็นการเปิดโอกาส ลำพังระบบการศึกษาที่คัดเด็กออกอยู่แล้ว ซึ่งเด็กก็จะไม่เหลือทางเลือกอะไรแล้ว”

ระยะเวลา 9 เดือนของโครงการ Transition แบ่งเป็น 3 หลักสูตร คือ

1. In school training
2. Intensive training
3. Apprenticeship ใช้เวลาเรียนหลักสูตรละ 3 เดือน โดยมีรายละเอียดดังนี้

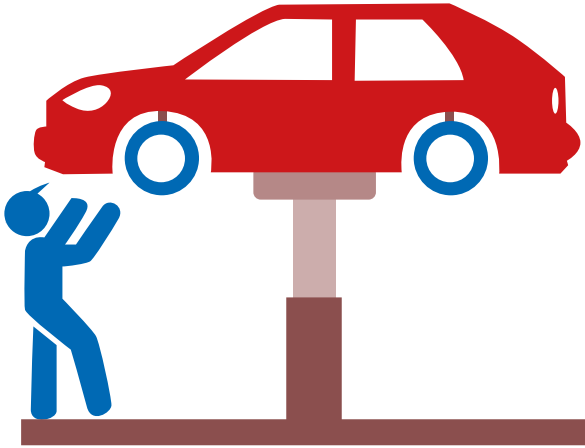
**1) In school training** เป็นการเรียนการสอนในโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาเยาวชนให้มีทักษะพื้นฐานในการทำงาน คือ ภาษาไทยและทักษะการใช้ชีวิต คุณลัดดาวัลย์ เรียกการเรียนการสอนในช่วงนี้ว่าเป็นช่วง “ดูใจ” คือ ความสม่ำเสมอและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ

“ในช่วงแรกจะสอนภาษาไทย การสื่อสาร เด็กจะเรียนรู้ทีละนิดตามธรรมชาติ เป็นช่วงของการรู้จักกัน เพราะฉะนั้นในช่วง 3 เดือน จะเป็นช่วงเวลาแห่งการดูใจกัน เพื่อจะดูว่าเด็กจะเข้าสู่ขั้นที่ 2 (Intensive training) ได้ไหม เราดูอะไรบ้าง คือความสม่ำเสมอ การมีส่วนร่วมในห้องเรียน งานกลุ่มเป็นอย่างไร งานเดี่ยวเป็นอย่างไร มาเรียนหรือเปล่า มาสายหรือเปล่า เป็นเรื่องของ Self-control (การควบคุมตนเอง) ซึ่งเด็กจะค่อยๆ เรียนรู้โดยที่เราไม่ต้องมานั่งบอก ในส่วนนี้จะเป็นส่วนสำคัญมากในการปรับตัวในช่วงเวลาทำงาน หลังจากนั้นต้องส่งใบสมัคร เพื่อเข้าสู่ Intensive training”

**2) Intensive training** เยาวชนที่สนใจเรียนหลักสูตรนี้ต้องเขียนใบสมัคร โดยทางมูลนิธิจะพิจารณาจากความสม่ำเสมอในการเรียนที่ผ่านมา ในหลักสูตร In school training โดยในหลักสูตร Intensive training มูลนิธิจะให้นักเรียนทดลองทำโครงการเกี่ยวกับอาชีพที่สนใจทำในอนาคต ปัจจุบันมีให้เลือก 8 ประเภทงาน คือ 1. งานโรงแรม 2. ร้านอาหาร 3. งานซ่อมรถยนต์และจักรยานยนต์ 4. งานขายของหน้าร้าน 5. งานเสริมสวย 6. งานล่ามแปลภาษาในโรงพยาบาล 7. งานธุรการในองค์กรพัฒนาชุมชน (CBO: Community Based Organization) 8. งานในด้านศิลปะ เช่น ร้านทำป้าย

“เด็กจะเลือกเองเลยว่าจะเลือกสถานประกอบการหรืองานอะไร มีงาน 8 อย่างให้เด็กเลือกในช่วงแรกไม่ได้เป็นหมวดหมู่ที่ชัดเจน หลังๆ มามูลนิธิจัดกลุ่ม เด็กจะเข้าใจมากขึ้น จะทำเป็น Manual (คู่มือ) ภาษาอังกฤษและภาษาพม่า เพื่อให้เด็กได้เข้าใจ และมูลนิธิมีหน้าที่ให้ข้อมูลว่าแต่ละสถานประกอบการเป็นอย่างไร แต่เราไม่เลือกให้เด็ก จะให้เด็กเลือกตามที่ชอบ เด็กก็จะเรียนภาษาไทยตามงานที่เขาเลือก และเรียนหลายๆ ทักษะ”





การเรียนรู้ในหลักสูตรนี้ ประกอบไปด้วยภาษาไทยที่ใช้ในการทำงาน ทักษะชีวิต ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ และการบริหารธุรกิจขนาดเล็ก (Micronance project) โดยนักเรียนจะเข้ารับการอบรมเป็นผู้ประกอบการรายย่อยในชุมชน (Community entrepreneur) ระยะเวลา 2 วัน ในเรื่องการพัฒนาแนวคิด การตลาด การสร้างกลุ่มลูกค้า การทำแผนธุรกิจ และหลังจากนั้นจึงรวมกลุ่มกันพัฒนาข้อเสนอโครงการ ส่งให้ทางมูลนิธิพิจารณา เพื่อรับเงินสนับสนุน 500 บาท สำหรับทดลองทำโครงการ โดยโครงการต้องสอดคล้องกับงานในประเภทที่เลือกทำ ซึ่งระหว่างที่ทำโครงการ นักเรียนต้องรายงานผลการดำเนินงาน ทุก 2 อาทิตย์ และทางมูลนิธิมีการจัดวงพูดคุยตลอด 3 เดือนที่ทำโครงการ

“โครงการต้องสอดคล้องกัน คนที่เลือกช่างก็ต้องทำโครงการที่เชื่อมกับงานช่าง ที่สอดคล้องหรือใกล้เคียงกัน เด็กต้องทำ Proposal (ข้อเสนอโครงการ) ส่งให้เด็กจับกลุ่มกันทำ Project (โครงการ) และทำ Proposal (ข้อเสนอโครงการ) มาส่งว่าจะทำธุรกิจอะไร โดยเริ่มที่เงิน 500 บาท ซึ่งเป็นเงินที่ให้ 500 บาทต่อกลุ่มจริงๆ ทำ Business plan (แผนธุรกิจ) มา เราก็จะ

ดูว่าทำได้ไหม ถ้าไม่ได้ก็ตีกลับไปให้มานำเสนอใหม่จนกว่าจะได้ เด็กก็จะได้รับเงิน 500 บาทไปจริงๆ แล้วก็เริ่มธุรกิจจริง ที่สำนักงานมูลนิธิก็จะมีอุปกรณ์ต่างๆ สนับสนุนให้ และทุก ๆ 2 อาทิตย์ เด็กจะต้องรายงานมาที่เราว่าธุรกิจของเขาเป็นอย่างไรบ้าง ขาดทุนหรือได้กำไรอย่างไร และมีการจัดวงคุยกันว่าการตลาดจะต้องเปลี่ยนหรือเปล่า ต้องเปลี่ยนกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ จะทำอย่างไรให้แผนธุรกิจดีขึ้นได้”

**3) Apprenticeship** มูลนิธิสายใยเยาวชนจะประสานงาน และคัดเลือกสถานประกอบการที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนในการฝึกงานเป็นระยะเวลา 3 เดือน โดยคำนึงถึงประเด็นละเอียดอ่อนทางชาติพันธุ์ ศาสนา ความเชื่อ ระหว่างเจ้าของสถานประกอบการกับนักศึกษาฝึกงาน และระหว่างพนักงานในสถานประกอบการกับนักศึกษาฝึกงาน

ช่วงฝึกงานมูลนิธิจะจัดวงคุยกับนักเรียนทุกสัปดาห์ และไปพบที่สถานประกอบการทุก 2 สัปดาห์ ระหว่างนั้นถ้านักเรียนพบว่างานที่ทำไม่ตรงกับ ความถนัดก็สามารถเปลี่ยนสถานที่ฝึกงานได้ โดยบทบาทของครูจากทางมูลนิธิ คือการเป็นที่เล็งสนับสนุนและคอยให้คำแนะนำ และในเดือนสุดท้ายของการฝึกงานจะเป็นการคุยร่วมกันระหว่างเด็กนักเรียน ครู และเจ้าของสถานประกอบการ

“จะให้เด็กเลือกจากสิ่งที่เขาอยากทำ เราต้อง Feedback (สะท้อนกลับ) ทุก 2 อาทิตย์ว่าเป็นอย่างไรเด็กจะมีโอกาสเปลี่ยนงาน ถ้าทำไปแล้วรู้สึกไม่ใช่ ก็สามารถเปลี่ยนได้ ต้องทำให้เด็กเชื่อมั่นในตัวเอง เชื่อและรับผิดชอบ ต่อสิ่งที่ตัวเองตัดสินใจ ครูคือคนที่สนับสนุนความคิดและการตัดสินใจ เดือนสุดท้ายจะมานั่งคุยกันเรื่องของการทำงานจริงระหว่างเด็กกับสถานประกอบการ ครูที่เห็นเด็กมานานจะมีความเข้าใจในตัวเด็ก เห็นสถานประกอบการมานาน รู้ทั้งสองฝ่าย เราดูแลหลายอย่างด้วยกัน พอส่งเด็กไปเราก็จะไปดูเด็กด้วยทุก 2 อาทิตย์ ไปคุยกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เข้าไปดูว่าเขาทำงานอย่างไรบ้าง ก็จะเกิดเป็นองค์ความรู้ที่เราได้มาว่าแต่ละที่มีสิ่งแวดล้อม

แบบไหน เราจะเรียนรู้ได้ว่าเด็กต้องไปอยู่ที่ไหน เหมาะกับที่ไหนเหมาะกับวัฒนธรรมองค์กรไหน ความแตกต่างทางชาติพันธุ์ จะไม่ส่งเด็กที่มีอคติทางชาติพันธุ์ไปอยู่ด้วยกัน”

โครงการ Transition เป็นโครงการที่สถานประกอบการให้ความไว้วางใจเยาวชนที่ผ่านโครงการนี้เหมือนได้รับการรับรอง (Certied) ว่าเป็นคนงานที่มีศักยภาพในการทำงาน โดยนักเรียนที่จบทั้ง 3 หลักสูตรได้งานทำประมาณ 90% ซึ่งเยาวชนกลุ่มนี้จะเข้าสู่กระบวนการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมายในช่วงที่เข้าสู่การทำงานกับสถานประกอบการ โครงการนี้ดำเนินงานตั้งแต่ปี พ.ศ.2552-2560 มีนักเรียน 718 คน ได้รับการติดต่อให้ทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งประมาณ 200 คน ได้งานทำในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

“เป็นโปรแกรมที่ทำให้เด็กสามารถมีงาน ก็เลยมีลักษณะของการบอกต่อกันไป เพราะว่าเราไม่ได้จับแค่โปรแกรมการฝึกอบรม แต่เรายังมีการส่งไปยังสถานประกอบการ มีการสื่อสารที่เข้าใจ ก็เลยมีการตอบรับจากทั้ง 2 ฝ่าย โปรแกรมสามารถสร้างงานได้จริง เด็กสนใจเรียน ผู้ประกอบการรู้ว่าแรงงานที่ผ่านโปรแกรมมาเป็นแรงงานที่มีคุณภาพประมาณหนึ่ง ในเรื่องภูมิหลังของเด็กรู้ว่าเด็กเป็นใครมาจากไหน ทำงานมาไม่เคยมีประเด็นจากผู้ประกอบการว่าเด็กมีปัญหา เรายังประสานกลับไปยังผู้ประกอบการอยู่”



## Picture Book Guesthouse

ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.2555 โดยมีรูปแบบการดำเนินงานในลักษณะของผู้ประกอบการทางสังคม (Social entrepreneur) ซึ่งต่อยอดมาจากโครงการ Transition โดยเป็นการดำเนินงานเรื่องที่พัก (Guest house) และงานบริการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้นักเรียนใช้เป็นที่พักงานควบคู่กับการระดมทุนดำเนินงานของมูลนิธิ ซึ่งในด้านการบริหารคุณลัดดาวัลย์มองว่าสามารถทำได้ เพราะเป็นธุรกิจขนาดที่ไม่ใหญ่มาก เข้ากับตัวต้นทุนในเชิงของการบริหารจัดการที่มีอยู่ และสิ่งสำคัญคือต้องบริหารงานอย่างรอบคอบ

“โปรแกรม Picture Book Guesthouse คือเกสต์เฮาส์ที่ค่อนข้างยั่งยืนแล้ว เราเอาเงินจากคนที่พักในเกสต์เฮาส์ หรือที่ขายของมาบริหาร มาจ่ายเงินเดือนได้ จ่ายค่าอบรมได้ เด็กไม่ต้องเสียเงินในการอบรม ซึ่งค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อหัวของเด็กคือ 15,000 บาทถึง 18,000 บาทต่อหนึ่งคน ที่นี้จ่ายเองได้ จ่ายได้ทั้งเงินเดือนเจ้าหน้าที่ ที่มีเจ้าหน้าที่อยู่ 7 คนอยู่ที่เกสต์เฮาส์ ที่นี้ทำเป็น SE (Social Enterprise) ที่เกสต์เฮาส์เริ่มก่อตั้งตอน ปี ค.ศ. 2012 (พ.ศ. 2555) มีเงินที่สามารถดำเนินธุรกิจเองได้ทำฝึกอบรมเองได้ และเป็นการต่อยอดด้วย ในเมืองงานด้านบริการการท่องเที่ยวเป็นงานเดิมที่เราเคยทำอยู่แล้ว ณ ตอนนั้นที่เริ่มทำ เกสต์เฮาส์ที่แม่สอดยังมีไม่เยอะ เรามองว่างานด้านท่องเที่ยวเป็นงานที่ต้องการภาษา และมองเห็นว่าเด็กมีศักยภาพก็เลยขยายขอบข่ายงาน จึงเริ่มทำเกสต์เฮาส์”

### จุดแข็ง

คุณลัดดาวัลย์มองถึงจุดแข็งในการทำงานของมูลนิธิเชื่อมโยงไปกับการสร้างความเปลี่ยนแปลงภายในตัวตนของกลุ่มเป้าหมาย คือเยาวชนข้ามชาติ ด้วยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่หนุนเสริมให้เห็นคุณค่าภายในตนเอง ซึ่งการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองเป็นเงื่อนไขสำคัญของมนุษย์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตต่อไปได้

“เรามองว่าในช่วงเวลาที่เด็กอยู่กับเรา เด็กมีโอกาสได้พัฒนาเห็นคุณค่าใหม่ของตัวเอง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ การที่เด็กจะพาตัวเองไปในระดับที่ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ได้ เด็กต้องเห็นคุณค่าของตัวเอง เชื่อในตัวเองก่อน”

## ความท้าทาย

ในความคิดเห็นของคุณลัดดาวัลย์ ความท้าทายของงานที่ทำอยู่ที่ลักษณะการทำงานที่ต้องใส่ใจรายละเอียดและทุ่มเทพลังในการทำงานอย่างมาก เพราะเป็นงานสร้างแรงบันดาลใจให้เยาวชนเกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเอง ซึ่งการทำให้เกิดกระบวนการนี้ได้ ครูผู้สอนเองก็ต้องสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองได้ด้วยเช่นกัน

การทำงานที่ทุ่มเทเช่นนี้ ทำให้ทีมงานของมูลนิธิเองก็ต้องหากระบวนการเสริมสร้างพลังตนเอง ซึ่งส่วนมากจะเป็นรูปแบบของวงคุย และมีการสะท้อนถึงความเปลี่ยนแปลงในตัวเด็กนักเรียน ซึ่งกระบวนการนี้เป็นสิ่งที่หล่อเลี้ยงขวัญและกำลังใจของคนทำงาน

“เป็นงานที่ใช้พลังงานเยอะ และแน่นอนว่าจะเปลี่ยนแปลงเด็กก็ต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองด้วย มีประชุมทุกอาทิตย์ แต่ไม่ใช่ประชุมเรื่องงานอย่างเดียว แต่เป็นการคุยกันถึงเรื่องอื่นๆ ด้วย เราไม่ได้มองตัวเองเป็นเอ็นจีโอ แต่มองว่าตัวเองเป็นครู ในการประชุมเรามีการพูดถึง Feedback (สะท้อนกลับ) ว่าเด็กเปลี่ยนไปในทางที่ดีอย่างไรบ้าง เป็นสิ่งที่หล่อเลี้ยงขวัญและกำลังใจของเรา”

## ความสำเร็จที่เกิดขึ้น

คุณลัดดาวัลย์ มองความสำเร็จของการดำเนินงานที่ผ่านมาว่าเป็นความสำเร็จในระดับพื้นที่ จากการสนับสนุนให้ชุมชนแม่สอดเลี้ยงตัวเองได้ ซึ่งความเป็นชุมชนรวมถึงกลุ่มแรงงานข้ามชาติด้วย โดยเยาวชนข้ามชาติ



คุณลัดดาวัลย์ ต๊ะมาฟู ผู้อำนวยการมูลนิธิสายใยเยาวชน

ที่จบหลักสูตรของมูลนิธิสายใยเยาวชนส่วนมากมีงานทำและดูแลครอบครัวได้ และทางฝ่ายผู้ประกอบการมีการตอบรับที่ดีในการรับเยาวชนข้ามชาติที่ผ่านหลักสูตรอบรมเข้าทำงานในสถานประกอบการ

“ความสำเร็จในระดับชุมชนแม่สอดถือว่าเราสำเร็จ เราเชื่อมั่นว่าตัวเด็กที่จบไปแล้ว การที่เด็กได้มีงานทำก็สามารถกลับไปชุมชนได้ เขาเป็นหัวเรี่ยวหัวแรงหาเลี้ยงครอบครัวได้ และมีเด็กจำนวน 200 กว่าคน (ที่จบหลักสูตร) เด็กที่จบไปแล้วก็เชื่อมโยงภาคธุรกิจมาหาเราด้วย ในขณะนี้มีนายจ้างเข้ามาหาเราถึงมูลนิธิ มาถามว่ามีเด็กไปทำงานหรือเปล่า จากเดิมที่เราต้องเป็นคนไปหาเขา”

ทิศทางในอนาคตจึงมุ่งไปที่ยกระดับโมเดลการทำงานเป็นงานเสริมสร้างศักยภาพ (Capacity building) เพื่อเตรียมคนทำงานให้กับภาคธุรกิจ โดยภาคธุรกิจควรเข้ามาร่วมจ่ายค่าหลักสูตร (ปัจจุบันค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตรต่อคนอยู่ที่ 15,000-18,000 บาท)

“คิดว่าเป็นโมเดลที่ประสบความสำเร็จ ถ้าเรามองการอบรมของหลายๆที่ที่จบที่การอบรมเท่านั้น แต่ของเราเป็นการฝึกอบรมเพื่อไปหางานต่อ

เราจะช่วยหลายๆ อย่างจนเด็กได้งาน องค์กรอื่นสามารถเอาโมเดลนี้ไปใช้ได้  
เลย แต่เนื่องจากโมเดลนี้ได้มาจากเมืองนอก จริงๆ ภาคธุรกิจควรจะออกเงิน  
ให้เรา เพราะเป็นการฝึกงานให้กับคนที่ทำงานให้เขา แต่ด้วยวัฒนธรรม  
ไทยที่ไม่เคยทำมา เด็กฝึกงานเลยต้องทำฟรี ถ้าจะให้ยั่งยืนภาคธุรกิจควรมา  
จ่ายเงินให้กับการอบรมนี้”

## สิ่งที่ได้เรียนรู้

คุณลัดดาวัลย์มองสิ่งที่เรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ตรงจากการ  
ทำงานในสองประเด็น คือประเด็นที่หนึ่ง การสร้างความเข้าใจต่อการย้ายถิ่น  
ของผู้คน ไม่ว่าจะกลุ่มใดต่างมีจุดร่วมกันคือการเคลื่อนย้ายเพื่อแสวงหา  
โอกาสที่ดีกว่า

“อย่าไปคิดว่าแรงงานที่เข้ามาเป็นกลุ่มที่แปลก เป็นพื้นฐานของมนุษย์  
ทุกคนต่างย้ายถิ่นเพื่อชีวิตที่ดีขึ้น อย่าไปคิดว่าพวกเขาเลวร้ายหรือนำสิ่ง  
เลวร้ายเข้ามา แต่ทุกคนต้องการที่จะมีชีวิตที่ดีขึ้น แต่เงื่อนไขที่เขาอยู่ ทำให้เขา  
เป็นแบบนี้ ไม่อยากให้มองภาพลักษณ์เขาไม่ดี เป็นจุดร่วมของมนุษย์ ทุกคน  
ก็เป็น เราขยับไปที่นั่นที่นี่ เพื่อโอกาสที่ดีในชีวิต คนย้ายถิ่นเพื่อชีวิตที่ดีขึ้น  
ไม่ว่าจะเป็นคนจากที่ไหนก็แล้วแต่”

ประเด็นที่สอง การเข้าใจตนเองของครู โดยเป็นการสะท้อนกลับจาก  
การจัดการเรียนการสอนที่สร้างเงื่อนไขให้กับนักเรียนที่ชุดประสบการณ์  
ชีวิตแตกต่างไปจากครู

๘๘ “การที่เด็กและนายจ้างสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้ คือ  
ประโยชน์ที่ทั้งสองฝ่ายได้พัฒนาร่วมกัน เรื่องการไว้วางใจ การ  
การวางใจกัน หรือการพึ่งพากัน ๘๘

“ในส่วนของตัวเอง เห็นและเข้าใจตัวเองมากขึ้น เราเองกับตัวเด็กต่าง  
กันมาก ในเชิงของที่มาพื้นหลังชีวิตและชุดประสบการณ์ต่างกันมาก การสอน  
เด็กเป็นสิ่งที่ท้าทายมาก ทำให้เราเข้าใจตัวเองมากขึ้น”

### คุณธรรมการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน

เมื่อมองจากงานที่ทำของมูลนิธิสายใยเอวาชวน คุณธรรมการอยู่ร่วมกันของ  
ผู้คนในภูมิภาคอาเซียนจึงเป็นเรื่องของการสร้างเงื่อนไขที่ทำให้เกิดประโยชน์  
ร่วมกันกับทุกฝ่าย โดยประโยชน์ในที่นี้ไม่ได้จำกัดเฉพาะเงินหรือทรัพย์สิน แต่  
รวมถึงความไว้วางใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

“คุณธรรมก็คือประโยชน์ที่ได้ทั้งสองฝ่าย และทำให้อยู่ร่วมกันได้  
เหมือนกับที่มูลนิธิทำงานกับกลุ่มเด็กที่เป็นกลุ่มประชากรข้ามชาติกับคนที่  
เป็นนายจ้างที่เป็นคนท้องถิ่นภาคธุรกิจ เราเข้าใจเลยว่าการศึกษาที่เด็กและนายจ้าง  
สามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้ทำงานร่วมกันได้ คือประโยชน์ที่ได้ทั้งสองฝ่าย ซึ่ง  
ไม่ใช่ในด้านของเงินอย่างเดียว เราไม่ได้พูดถึงประโยชน์ของค่าตอบแทน  
เท่านั้น แต่มองในด้านอื่นๆ ด้วยที่พัฒนาร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง  
อาจจะเป็นเรื่องของการไว้วางใจกัน การวางใจกันหรือการพึ่งพากันได้”

---

#### อ้างอิง

ลัดดาวัลย์ ต๊ะมาฟู ผู้อำนวยการมูลนิธิสายใยเอวาชวน (สัมภาษณ์ 14 มีนาคม 2561).





## เสริมพลังกลุ่ม “ชายขอบของชายขอบ”

มูลนิธิผู้หญิง

แรงบันดาลใจ / พัฒนาการขององค์กร

มูลนิธิผู้หญิง เป็นองค์กรพัฒนาเอกชนซึ่งดำเนินการพัฒนาสตรี ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้หญิง และเด็กที่ประสบปัญหา ตลอดจนรณรงค์ให้ สังคมตระหนักถึงปัญหาที่ผู้หญิงเผชิญอยู่ในสังคมปัจจุบัน ได้แก่ ปัญหา ความรุนแรงในครอบครัว และความรุนแรงทางเพศในรูปแบบต่างๆ โดย ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้หญิงได้รับสิทธิเสมอภาค เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และรณรงค์เผยแพร่เพื่อสร้างค่านิยมใหม่ของหญิงชายในสังคม

การดำเนินงานเริ่มจากมีนาคม พ.ศ.2527 ดำเนินโครงการ “ศูนย์ข่าวผู้หญิง” ให้ข้อมูลแก่ผู้หญิงที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อป้องกันมิให้ผู้หญิงต้องถูกล่อลวงสู่การค้าประเวณี ผลิตสื่อการศึกษาสำหรับผู้หญิงในสาขาอาชีพต่างๆ ปี พ.ศ.2528 ทำโครงการบ้านพักผู้หญิงเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้หญิงที่ประสบปัญหาถูกสามีทุบตี ฆราวาส์เผยแพร่ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว ต่อมาจัดทำโครงการ คำหล้า เพื่อรณรงค์ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการหยุดยั้งการนำเด็กเข้าสู่กระบวนการการค้าประเวณี โดยเริ่มจากใช้หนังสือคำหล้าเผยแพร่ผ่านครูในโรงเรียนเพื่อเป็นสื่อการศึกษากับเด็กนักเรียน มูลนิธิผู้หญิงขออนุญาตจดทะเบียนเป็นมูลนิธิปลายปี พ.ศ.2530 (มูลนิธิผู้หญิง. <http://womenthai.org/>. สืบค้นเมื่อ 17 กรกฎาคม 2561)

จากจุดเริ่มเรื่องสิทธิของผู้หญิงในสังคมไทย ประมาณ 10 ปีที่ผ่านมา การดำเนินงานของมูลนิธิผู้หญิงได้ขยายขอบเขตมาสู่การทำงานกับแรงงานข้ามชาติในภูมิภาคอาเซียน โดยเฉพาะแรงงานหญิงที่ถูกล่อลวงในขบวนการค้ามนุษย์ โดย คุณดาราราย รักษาสิริพงศ์ ผู้ประสานงานโครงการ มูลนิธิผู้หญิง ให้ภาพการดำเนินการว่า เริ่มจากการทำงานร่วมกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ชอยสวนพลู กรุงเทพฯ โดยช่วยในการคัดกรองเด็กและผู้หญิงถูกล่อลวงในขบวนการค้ามนุษย์ ซึ่งจากการดำเนินงานร่วมกันพบว่า หลายครั้งกระบวนการผลักดันกลับประเทศต้นทางขาดการเตรียมความพร้อมให้กับเด็กและผู้หญิง ซึ่งอาจทำให้เกิดอันตรายได้ ทางมูลนิธิจึงเข้ามาจัดการในจุดนี้ ซึ่งเป็นจุดเริ่มให้มาทำงานกับประเด็นแรงงานข้ามชาติและนำมาสู่การตั้งสำนักงานที่ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

“ทางมูลนิธิเห็นว่ากลุ่มแรงงานที่ถูกผลักดันต้องช่วยเหลือตนเอง ดันรนกลับไปยังบ้านเกิดของตนเองที่อยู่ภายในประเทศ และกว่าจะไปถึงบ้านก็อันตรายมากพอสมควร บางครั้งฝั่งที่จะข้ามไป ก็มีกลุ่มนายหน้าที่รอจะเข้ามาหลอกอยู่ มูลนิธิจึงพูดคุยกับตำรวจตรวจคนเข้าเมือง เพื่อชะลอกระบวนการผลักดัน มีการสร้างบ้านพักให้กับกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ยังกลับไม่ได้ เข้ามา

อยู่ในบ้านพักก่อน และทางมูลนิธิเองได้มีการทำข้อตกลงไว้กับสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองว่า หากพบกรณีเหล่านี้ให้ชะลอการผลักดันออกไปก่อน เพื่อให้ปัญหาคลี่คลายก่อนแล้วจึงผลักดันออกตามกระบวนการ หรืออาจให้แรงงานที่ประสบปัญหาได้ติดต่อกับญาติพี่น้องทางฝั่งประเทศของตนเอง ให้มารับหรือทราบเรื่องราวก่อน แล้วค่อยดำเนินการผลักดัน นี่เป็นจุดเริ่มต้นของการทำงาน ซึ่งในกรณีของอำเภอแม่สอดเป็นจุดที่แรงงานพม่าถูกผลักดันมากที่สุด”

การดำเนินงานในประเด็นแรงงานข้ามชาติของมูลนิธิผู้หญิงมีพัฒนาการปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย จากจุดเริ่มที่เมื่อประมาณ 6 ปีที่แล้วมีการจัดตั้งบ้านพักฉุกเฉิน เพื่อช่วยเหลือแรงงานเด็กและผู้หญิงที่ถูกล่อลวงในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ต่อมาเมื่อเทคโนโลยีพัฒนาขึ้น ผู้คนติดต่อสื่อสารกันได้มากขึ้น ทำให้ปัญหาการล่อลวงแรงงานข้ามชาติลดลง การดำเนินงานจึงมีการปรับเปลี่ยนมาดำเนินงานกับชุมชนมากขึ้น โดยเน้นการทำงานกับชุมชนชาวพม่ามุสลิม ซึ่งคุณดารารายประเมินสถานการณ์ของคนกลุ่มนี้ว่าเป็นกลุ่ม “ชายขอบของชายขอบ” ที่ถูกเลือกปฏิบัติ การทำงานจำกัดอยู่ที่งาน 3D คือ งานสกปรก (Dirty job) งานอันตราย (Dangerous job) และงานยาก (Demanding หรือ Difcult job)

“ปัจจุบันมีเทคโนโลยีการสื่อสารหลากหลายช่องทางที่จะสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ เช่นกรณีที่กลุ่มแรงงานเหล่านี้ถูกจับอยู่ที่ ตม. (สำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง) ก็สามารถบอกกับญาติพี่น้องของตนเองได้ทันที จึงทำให้การทำงานของทางมูลนิธิกับ ตม. ค่อยๆ ลดลง เราเห็นปัญหาที่อยู่ในพื้นที่ชุมชนมากยิ่งขึ้น โดยเข้ามาทำงานกับกลุ่มชาวพม่ามุสลิม ซึ่งเรามองว่ากลุ่มนี้ก็เป็นกลุ่มคน “ชายขอบของชายขอบ” ที่อยู่ในพื้นที่ จึงกลายเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักที่มูลนิธิทำงานร่วม และเดิมทีในพื้นที่ชุมชนมีการบังคับเด็กและผู้หญิงไปขายพวงมาลัยหรือขายของในกรุงเทพฯ แล้วยังมีกลุ่มเด็กหรือผู้หญิงที่เราช่วยจากกรุงเทพฯ แล้วพากลับมาส่งยังชุมชนเดิม ทำให้มูลนิธิ

ค้นพบว่าทำไมชุมชนถึงส่งเด็กไปขายพวงมาลัยหรือไปเป็นขอทาน จึงค้นพบว่ามีเรื่องของศาสนา และเรื่องความไม่เท่าเทียม ซึ่งการสมัครงานยาก ถ้าไม่ใช่ร้านขายของที่เป็นของชาวมุสลิม หรือไม่ก็ต้องทำงานหนักอยู่ในตลาด มูลนิธิจึงได้ทำงานกับชุมชน เข้ามาทำงานในแม่สอดประมาณ 6 ปีแล้ว”

## แนวคิดในการทำงาน

การทำงานของมูลนิธิผู้หญิงกับชุมชนพม่ามุสลิมในพื้นที่อำเภอแม่สอดให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมเสริมพลัง (Empowerment) ให้กับกลุ่มเด็กและผู้หญิง การทำงานร่วมกับผู้นำชุมชน ในระยะแรกเน้นทำงานกับชุมชนพม่าโดยยังไม่ได้เชื่อมโยงกับชุมชนไทย

“แรกเริ่มที่มูลนิธิทำงานร่วมคือทำงานร่วมกับชุมชนมุสลิม และยังไม่ได้ทำงานร่วมกับชุมชนที่เป็นคนไทย ทำงานกับครอบครัวเด็ก และทำให้ไปพบกับผู้นำชุมชนซึ่งมีทั้งแบบผู้นำโดยธรรมชาติ และผู้นำที่เป็นทางการ มูลนิธิเลยเข้าไปสนับสนุนและผลักดันให้มีการสร้างผู้นำที่เป็นแกนนำผู้หญิงด้วยการเสริมพลัง ทำกิจกรรม Day care ให้กับเด็กที่อยู่ในชุมชน เพื่อให้ผู้ปกครองของเด็กๆ เหล่านั้นได้มีเวลาไปทำงาน หรือมีคอร์สปรับพื้นฐานให้กับเด็กที่มีอายุมากกว่า”

อย่างไรก็ตาม เมื่อทำงานไปได้ระยะหนึ่งพบว่าปัญหาความรุนแรงในผู้หญิงและเด็กเกิดขึ้นทั้งในชุมชนไทยมุสลิมและชุมชนพม่ามุสลิม แนวทางการดำเนินงานจึงเพิ่มมิติศาสนาเข้ามา โดยการค้นคว้าหาข้อมูลควบคู่ไปกับการทำงานร่วมกับผู้นำทางศาสนาอิสลาม

“หลังจากนั้นมูลนิธิผู้หญิงเองเริ่มมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้หญิงเพิ่มมากขึ้น มองไปที่ปัญหาความรุนแรงในครอบครัวของชาวมุสลิม เหตุเพราะว่าผู้หญิงไม่เข้าใจถึงสิทธิของตนเอง เชื่อว่าสามีสามารถทุบตีภรรยาเพื่อสั่งสอนได้ คนที่เป็นภรรยาเชื่อและยอมรับการทุบตีนั้น ทางมูลนิธิจึงได้เริ่มทำงาน

กับกลุ่มผู้หญิงชาวมุสลิมอย่างจริงจัง โดยการเข้าไปพูดคุยกับผู้นำทางชุมชน หรือผู้นำทางศาสนาในพื้นที่ที่เป็นคนไทย ประธานกลางของมุสลิมประจำจังหวัด เริ่มสอบถามและค้นหาข้อมูลเรื่องของหลักศาสนาว่า จริงหรือไม่ที่สามารถทบทวนตีความเพื่อสั่งสอนได้ ปรากฏว่าไม่ใช่ ซึ่งกลุ่มผู้นำศาสนาในเขตพื้นที่ก็ได้รับรู้และอยากที่จะแก้ไขปัญหาเหล่านี้ จึงมีการได้พูดคุยกันระหว่างมูลนิธิและผู้นำทางศาสนาว่าการใช้ความรุนแรงในครอบครัวนั้นเป็นเรื่องที่ผิดพลาด และการแก้ไขปัญหาเหล่านี้จะเป็นหน้าที่ของโต๊ะอิหม่าม”

กล่าวโดยสรุป แนวคิดในการทำงานในประเด็นชุมชนแรงงานข้ามชาติของมูลนิธิผู้หญิง จึงมีพัฒนาการตั้งแต่การเสริมพลังกับกลุ่มเป้าหมายโดยตรงคือ กลุ่มผู้หญิงในชุมชนพม่ามุสลิม และขยายมาสู่ชุมชนไทยมุสลิม ซึ่งหลังจากดำเนินการมาได้ระยะหนึ่ง ก็ได้ค้นพบว่าการดำเนินการต้องการการมีส่วนร่วมทั้งจากผู้นำชุมชนทั้งชุมชนไทย และชุมชนพม่าที่เชื่อมโยงกันอยู่ด้วยศาสนาอิสลาม และที่สำคัญต้องเปิดพื้นที่ให้กับผู้นำทางศาสนาเข้ามามีส่วนร่วมและเป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้

## วิธีทำงาน

การดำเนินงานในพื้นที่แม่สอดของมูลนิธิผู้หญิง แบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ

1. จัดกระบวนการเสริมพลัง (Empowerment) และสร้างอาสาสมัคร
2. ตั้งกลไกการทำงานร่วม
3. สร้างเครือข่ายเชื่อมโยงภาครัฐ และภาคประชาสังคม โดยเฉพาะการช่วยเหลือผู้ที่ถูกระทำความรุนแรงในรูปแบบสหวิชาชีพ โดยวิธีทำงานแต่ละลักษณะมีรายละเอียดดังนี้

### จัดกระบวนการเสริมพลัง (Empowerment) และสร้างอาสาสมัคร

ดำเนินการในรูปแบบของการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยเวทีพูดคุย และพัฒนาหลักสูตรร่วมกันกับกลุ่มผู้หญิงในชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาความรุนแรง

ในครอบครัว ในลักษณะของการอบรมเคลื่อนที่ (Mobile training) โดยดำเนินการใน 5 ชุมชนในพื้นที่แม่สอด โดยกำหนดเป้าหมายว่าจะสร้างแกนนำอาสาสมัครชุมชนชุมชนละ 20 คน รวม 100 คน

การอบรมใน 1 หลักสูตร แบ่งเป็น 5 ครั้ง เน้นเรื่องสถานการณ์ความรุนแรงในครอบครัว หลักศาสนา ผู้ที่ผ่านหลักสูตรนี้แล้วจะมีการคัดเลือกแกนนำชุมชนละ 3 คน มาอบรมหลักสูตรอาสาสมัครที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษา (Counseling) ผู้ที่ถูกกระทำความรุนแรง เช่น การรับฟัง การเก็บข้อมูล ในภาพรวมของอาสาสมัครส่วนมากเป็นผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว อายุระหว่าง 20-50 ปี และในกรณีที่เป็นชาวเมียนมาร์พบว่าส่วนมากอยู่ในไทยมากกว่า 15 ปี

“มูลนิธิเข้าไปให้ความรู้ สร้างเป็นหลักสูตร และสร้างเวทีชวนพูดคุยเรื่องของผู้หญิงเรื่องความรุนแรงที่เกิดขึ้นกับผู้หญิง ความเชื่อเรื่องหญิงขายเรื่องศาสนาประมาณ 5-6 ครั้ง ต่อมามีการคัดเลือกแกนนำเพื่อเป็นตัวแทนของชุมชน มาอบรมเข้มข้นเพื่อให้เป็นอาสาสมัครของมูลนิธิต่อไป เราจะมีหลักสูตรสร้างให้เขากลับเป็นปากเป็นเสียงให้กับผู้หญิงในชุมชนได้ หรือว่าเป็นตัวแทนของมูลนิธิเพื่อรับเรื่องราวบางเรื่องที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ ถือว่าเป็นตัวแทนของมูลนิธิในการรับเรื่องราวและส่งต่อเรื่องราวให้กับมูลนิธิได้อีกทอด”



นอกจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้หญิงในชุมชนแล้ว ทางมูลนิธิผู้หญิงเห็นความสำคัญของกลุ่มเด็กและเยาวชนผู้หญิงในกลุ่มของแรงงานข้ามชาติ จึงเริ่มพัฒนาหลักสูตรให้กับกลุ่มนี้มาเป็นระยะเวลาประมาณ 1 ปี คุณดารา رایเล่าถึงแนวคิดของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ว่า

“กลุ่มแรงงานข้ามชาติเหล่านี้มีการเคลื่อนย้ายตนเองตลอด บางกลุ่มลงหลักปักฐานอยู่ที่นั่นแล้ว เพราะฉะนั้นการที่เราจะสร้างกลุ่มผู้หญิงอาสาสมัครก็ต้องมาจากเด็ก ๆ เหล่านี้เราจึงสอดแทรกข้อมูลเข้าไป เช่น การเป็นผู้นำในอนาคต ให้ผู้ใหญ่ได้เห็นว่าคุณเขามีศักยภาพ การดำเนินงานของเราอยู่ในขั้นการจัดอบรม เสริมศักยภาพ อีกประมาณ 2-3 เดือน จะให้เขาได้แสดงศักยภาพของตนเองมากยิ่งขึ้น”

กลุ่มเด็กผู้หญิงที่เข้าร่วมกระบวนการเสริมพลัง (Empowerment) อายุระหว่าง 11-13 ปี เนื้อหาในหลักสูตรประกอบไปด้วยการสร้างทักษะการใช้ชีวิต การปรับเปลี่ยนวิธีคิด (Mindset) ให้มั่นใจในตนเองจากกิจกรรมฝึกเขียน ฝึกพูด วาดรูป ซึ่งในกระบวนการเรียนรู้จะแทรกเนื้อหาการป้องกันความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศ โดยดำเนินงานทั้งในโรงเรียนไทย ศูนย์การเรียนรู้เด็กย้ายถิ่นข้ามชาติ (Migrant school) และโรงเรียนสอนศาสนาซึ่งที่แม่สอดเปิดสอนเฉพาะช่วงเย็น

### ตัวกลางในการทำงานร่วม

มูลนิธิผู้หญิงทำงานร่วมกับผู้นำชุมชนไทย ชุมชนพม่า อิหม่าม และประธานคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัด โดยนำหลักศาสนาความเชื่อมาพูดคุยเชื่อมโยงกับประเด็นปัญหา เช่น ความรุนแรงในครอบครัว จนกระทั่งทุกฝ่ายมีความเห็นตรงกัน และนำไปสู่การใช้หลักศาสนาแก้ปัญหานั้น ซึ่งขั้นตอนนี้ต้องใช้เวลาในการสร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยอาศัยชุดประสบการณ์ของทางมูลนิธิที่เคยทำงานเรื่องปัญหาความรุนแรงของผู้หญิง

ในภาคใต้ ร่วมกับ ผศ.ดร.สุชาติ เศรษฐมาลินี จากสถาบันศาสนา วัฒนธรรม และสันติภาพ มหาวิทยาลัยพายัพ และกรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นนักวิชาการมุสลิมที่ได้รับการยอมรับ และมีประสบการณ์ในการทำงาน ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มาช่วยพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดกับผู้นำทางศาสนา จนกระทั่งนำไปสู่การตั้งกลไกการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการที่ประกอบไปด้วย ผู้แทนศาสนา ผู้นำชุมชน อิหม่าม กรรมการมัสยิด ผู้แทนคนไทย โดยให้มีสัดส่วนของผู้หญิงและผู้ชายที่ใกล้เคียงกัน และจัดทำแนวปฏิบัติที่อิงกับหลักกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน เช่น การรับฟังผู้หญิง การมีมาตรการควบคุมเมื่อเกิดปัญหาความรุนแรงในครอบครัว จากเขาไปหาหนัก ตั้งแต่การไปเยี่ยมบ้าน ทำข้อตกลง หย่า และแจ้งความดำเนินคดี

“เนื่องจากเรื่องของศาสนากับเรื่องผู้หญิงเป็นเรื่องละเอียดอ่อน เดิมทางมูลนิธิเคยทำงานกับผู้หญิงภาคใต้เรื่องความรุนแรง จึงได้เริ่มจากเชิญอาจารย์สุชาติ (ผศ.ดร.สุชาติ เศรษฐมาลินี) เข้ามาพบปะพูดคุย และอธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับศาสนาอิสลามให้ถูกต้อง ชักชวนกลุ่มผู้นำทั้งหญิงและชายเข้ามาช่วยรับฟัง หลังจากนั้นก็พยายามรวบรวมคนที่เห็นด้วย มาสร้างเป็นข้อสรุปเป็นรูปธรรม และได้มีการนำกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้นจริงเข้ามาสร้างกระบวนการให้ได้รับรู้ว่ามีปัญหาเหล่านี้ในเขตพื้นที่และจะช่วยกันแก้ไขอย่างไร และชวนให้ผู้นำเหล่านี้ไปพบปะพูดคุยกับเคส”

การสร้างกลไกการแก้ปัญหาความรุนแรงร่วมกับผู้นำทางศาสนา ยังรวมถึงการที่มูลนิธิส่งเสริมให้ทางผู้นำศาสนาสอดแทรกแนวคิดการลดความรุนแรงในครอบครัวไปในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน เนื่องจากในมิติความสัมพันธ์ทางสังคมที่เชื่อมร้อยกันไว้ด้วยเรื่องศาสนานั้น อิหม่ามเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่ทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพและเกิดผลในทางปฏิบัติ

“มีผู้หญิงที่เข้าร่วมอบรมกับทางมูลนิธิ บอกให้เราไปบอกสามีเขาหน่อยว่าห้ามทุบตีภรรยา ทางมูลนิธิเลยคิดหาทางว่าจะทำอย่างไรให้กลุ่มผู้ชายเห็นว่าทุบตีภรรยาเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ทางมูลนิธิมองว่าโต๊ะอิหม่ามเป็นตัวแปร



สำคัญ เราจะไม่เข้าไปพูดโดยตรงกับกลุ่มผู้ขายว่าอย่าทบทวนติภรรยา แต่ทางเราจะส่งเสริมให้โต๊ะอิหม่ามหรือผู้นำศาสนาสอดแทรกเรื่องราวเหล่านี้ในชีวิตประจำวันของผู้ขายกลุ่มนี้ โดยอาจให้หลักอิสลามเชิงบวกเข้าไปพูดคุยและสอดแทรก”

การดำเนินการเพื่อลดปัญหาความรุนแรงในครอบครัวผ่านกลไกผู้นำทางศาสนา ทางมูลนิธิผู้หญิงมีแผนที่จะจัดทำเป็นแนวปฏิบัติในการช่วยเหลือและคุ้มครองผู้หญิงที่ถูกกระทำความรุนแรง และล่องละเมิดทางเพศ ซึ่งจะพัฒนาเป็นโมเดลเพื่อนำเสนอกับทางสำนักจุฬาราชมนตรี เพื่อขยายผลการดำเนินงานต่อไป

## สร้างเครือข่ายเชื่อมโยงภาครัฐ และภาคประชาสังคม

มูลนิธิยังมีการทำงานเครือข่ายเชื่อมโยงกับภาครัฐ และภาคประชาสังคม โดยเฉพาะการช่วยเหลือผู้ที่ถูกกระทำความรุนแรงในรูปแบบสหวิชาชีพ การประสานกับศูนย์ช่วยเหลือสังคม (OSCC) ของโรงพยาบาลในพื้นที่ซึ่งงานช่วยเหลือนี้ถือเป็นงานสำคัญและมีความละเอียดอ่อน ซึ่งคุณดารารายเล่าว่าเมื่อมีกรณีเกิดขึ้นเจ้าหน้าที่ของมูลนิธิจะดำเนินการในส่วนนี้ก่อนทันที “งานช่วยเหลือผู้หญิงและเด็ก ทำร่วมกันกับเครือข่ายประชาสังคม และหน่วยงานภาครัฐ งานเคสเป็นงานละเอียดอ่อนและเป็นงานเฉพาะกิจ เมื่อไรที่มีเคสเข้ามาที่มูลนิธิ ทางคนที่ทำงานประจำอยู่นั้นก็จำเป็นจะต้องหยุดงานอื่นๆ เพื่อมาทำเคสก่อนทันที”

ในส่วนของการทำงานร่วมกับศูนย์ช่วยเหลือสังคม (OSCC) ทางมูลนิธิผู้หญิงจะทำงานในลักษณะหนุนเสริมงานกันในประเด็นความรุนแรงในครอบครัว โดยศูนย์ช่วยเหลือสังคม (OSCC) ทำงานด้านการตั้งรับกับปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น เด็กผู้หญิงที่ถูกคุกคามทางเพศ ในขณะที่ทางมูลนิธิผู้หญิงทำงานด้านการเฝ้าระวังป้องกันหรือการไปติดตามผลหลังจากที่ได้รับ การช่วยเหลือ

ในภาพรวมวิธีการทำงานของมูลนิธิผู้หญิงในพื้นที่แม่สอดจึงเน้นที่นำประเด็นปัญหา คือ ความรุนแรงในครอบครัวเป็นแกนหลัก และทำงานร่วมกับชุมชนทั้งชุมชนไทยและชุมชนของแรงงานข้ามชาติ และในขณะเดียวกันก็ทำงานเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนทั้งผู้นำทางศาสนา ภาครัฐ และภาคประชาสังคม โดยวิธีการทำงานปรับเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขของคนแต่ละกลุ่ม เช่น กลุ่มเด็กและกลุ่มผู้หญิงที่เน้นการสร้างความมั่นใจ การเสริมพลัง กลุ่มผู้นำศาสนาที่เน้นการสร้างควมไว้วางใจ และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เครือข่ายภาครัฐ และภาคประชาสังคมที่เน้นการทำงานหนุนเสริมซึ่งกันและกัน



(ซ้าย) คุณดาราราย รักษาสิริพงศ์ ผู้ประสานงานโครงการ มูลนิธิผู้หญิง

## จุดแข็ง

จุดแข็งในการทำงานของมูลนิธิผู้หญิงในมุมมองของคุณดาราราย คือ เริ่มจากการทำงานกับกลุ่มผู้ประสบปัญหาและค่อยๆ ขยายออกไป เปลี่ยนจากการช่วยเหลือมาเป็นการหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน การใช้ปัญหาที่มาร่วมมาเชื่อมโยงให้

เกิดการร่วมงานกันของคนที่หลากหลายทั้งในด้านศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งการเริ่มงานจากสถานการณ์ปัญหาจริง มีการวิเคราะห์แก้ไขปัญหารอบด้าน ใช้งานข้อมูลงานวิชาการเป็นตัวขับเคลื่อน ตามทิศทางการพัฒนามูลนิธิ ที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรด้านความรู้ (Knowledge based organization) ส่งผลให้การทำงานเกิดผลเป็นรูปธรรม

“ถ้าพูดถึงเรื่องจุดแข็งของมูลนิธินั้นจะเห็นได้ว่าการทำงานของมูลนิธิ เราเริ่มต้นจากด้านล่าง นั่นคือเริ่มต้นที่พื้นที่ปัญหาโดยตรงแล้วค่อยต่อยอด เพราะฉะนั้นเราจึงมีฐานด้านข้อมูล แต่ว่าการทำงานแบบนี้มันอาจจะช้าหน่อย แต่เมื่อเริ่มทำงานแล้ว งานที่ทำค่อนข้างจะออกมาได้ดี”

## ความท้าทาย

คุณดารารายมองความท้าทายในการทำงานว่า เชื่อมโยงกับลักษณะของแรงงานข้ามชาติที่มีการเคลื่อนย้ายตลอดเวลา ในขณะที่การทำงานร่วมกับเด็กและผู้หญิงโดยเฉพาะในกลุ่มที่ถูกกระทำความรุนแรงต้องใช้เวลาทั้งในแง่ของกระบวนการยุติธรรม และกระบวนการเยียวยา

“ทำงานในด้านของผู้หญิง มีปัญหาและอุปสรรคเยอะมาก เพราะเรื่องการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมไม่ใช่เรื่องง่าย ไม่ได้ช่วยให้คดีที่มีปัญหาจบภายในหนึ่งอาทิตย์ บางคดีหนึ่งปียังไม่จบกระบวนการช่วยเหลือ บางคดีอาจถึงสองปี เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เราไม่สามารถควบคุมกระบวนการทำงานได้เลย โดยเฉพาะการทำงานกับเด็กหรือกลุ่มผู้หญิงที่เป็นแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้มีความมั่นคงในชีวิตความเป็นอยู่ ต้องย้ายถิ่นฐานไปเรื่อยๆ ส่งผลกระทบที่เราจะติดตามคดีอย่างไร ซึ่งทำให้การทำงานยากยิ่งขึ้น”

ประเด็นท้าทายอีกเรื่อง คือมุมมองของคนในสังคมไทยบางกลุ่มที่ตั้งคำถามต่อการทำงานของมูลนิธิผู้หญิงว่า ทำไม่จึงไม่ช่วยแรงงานข้ามชาติ



แทนที่จะช่วยคนไทย ซึ่งทางมูลนิธิพยายามทำให้เห็นว่างานที่ทำในเรื่องการยุติความรุนแรงในครอบครัว ไม่ว่าจะทำในกลุ่มคนไทยหรือแรงงานข้ามชาติ ก็ล้วนเกิดประโยชน์กับทุกคน

“เดิมที่มูลนิธิผู้หญิงเข้ามาทำงานในแม่สอดใหม่ๆ ก็โดนทางคนไทยว่ากลับมาเหมือนกัน ว่าไม่ให้การช่วยเหลือ ช่วยแต่ชาวพม่า ซึ่งมูลนิธิเราเองก็แสดงให้เห็นแล้วว่าสิ่งที่กำลังดำเนินการอยู่นั้นสามารถช่วยเหลือได้ทั้งคนไทยและพม่าและมีประโยชน์กับทุกคน พอมูลนิธิได้เข้ามาทำงานกับชุมชนก็เริ่มมีเคสที่เป็นคนไทยเข้ามา ซึ่งทำให้เห็นว่าปัญหาความรุนแรงในครอบครัวเหล่านี้ เกิดขึ้นกับทุกคนไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือคนต่างประเทศ”

### ความสำเร็จที่เกิดขึ้น

ความสำเร็จในการดำเนินงานแบ่งได้ 3 ระดับ คือ  
ระดับบุคคล

เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงของผู้นำทางศาสนาที่เข้าใจปัญหาความรุนแรงในครอบครัวมากขึ้น ตระหนักว่าเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไข และเปิดโอกาสให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างคนไทยและเมียนมาร์ ขณะที่ผู้หญิงและเด็กที่เข้าร่วมกระบวนการเสริมพลัง เริ่มมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น

“เรามองว่าขณะนี้ประสบความสำเร็จเพียงเล็กน้อย เราเห็นการเปลี่ยนแปลงของเด็กที่เราทำงานด้วยและผู้นำด้านศาสนาเองก็เช่นกัน เป็นการเปลี่ยนแปลงหลังจากที่เราได้ร่วมทำกิจกรรมด้วยกันมา ด้านผู้นำศาสนามีความเข้าใจและมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้อยู่ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นคนไทยคนพม่าและก็มีเป้าหมายเดียวกันในการแก้ไขปัญหา ในส่วนของผู้หญิง (ความเปลี่ยนแปลง) อาจจะค่อนข้างช้า ส่วนกลุ่มเด็กหญิงจะเห็นได้ชัดเจนกว่า”

## ระดับชุมชน

กลไกการทำงานร่วมในรูปแบบคณะกรรมการที่ประกอบไปด้วยผู้แทนศาสนา ผู้นำชุมชน อิหม่าม กรรมการมัสยิด ผู้แทนคนไทยที่ทางมูลนิธิผู้หญิงสนับสนุนให้เกิดขึ้นนั้น มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว และเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานรัฐ ซึ่งทางมูลนิธิยังคงพยายามผลักดันให้กลไกนี้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และตั้งเป้าหมายว่าจะยกระดับให้กลายเป็นคณะทำงานกลาง ภายใต้การรับรองของคณะกรรมการกลางอิสลามจังหวัด หรือเป็นคณะทำงานของมัสยิดกลางในระดับจังหวัด เพื่อเป็นการรับรองว่าทุกภาคส่วนได้ยอมรับและให้ความสำคัญกับประเด็นปัญหานี้

“ในระดับของชุมชนเกิดเป็นคณะทำงานขึ้น และเป็นกลไกที่เกิดขึ้นและเป็นที่รับรู้ภายในชุมชนว่ามีคนที่ทำงานเพื่อช่วยเหลือผู้หญิงและเด็กพม่ามุสลิมอยู่ในชุมชนด้วย อย่างน้อยก็มีบทบาท หน้าที่ และมีการยอมรับในหน่วยงานรัฐ และมูลนิธิเองก็พยายามผลักดันให้เป็นการทำงานที่ต่อเนื่องและเป็นกลไกที่ถาวร”

## ระดับประเทศ

ประเด็นสำคัญที่มูลนิธิผู้หญิงยังคงผลักดันและสื่อสารกับรัฐบาลอย่างต่อเนื่อง คือ นโยบายคุ้มครองผู้หญิงและเด็กที่ครอบคลุมถึงคนต่างชาติในกลุ่มที่มาในรูปแบบนักท่องเที่ยว หรือการเข้ามาทำงานทั้งในรูปแบบของการเป็นแรงงานหรือการประกอบธุรกิจ

“มูลนิธิพยายามที่จะชูเรื่องนโยบายการคุ้มครองผู้หญิงและเด็ก ที่ต้องคิดถึงกลุ่มเฉพาะที่เป็นชาวต่างชาติด้วย ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มแรงงาน กลุ่มที่เข้ามาท่องเที่ยว หรือกลุ่มที่เป็นนักธุรกิจ ทุกกลุ่ม ทุกคนจะต้องมีนโยบายที่รองรับด้วย ทางมูลนิธิพยายามชี้และสะท้อนกับรัฐตลอดมา”

## สิ่งที่ได้เรียนรู้

### เข้าใจความแตกต่างหลากหลายของกลุ่มคนที่ทำงานด้วย และทำงานบนฐานความรู้

คุณดารารายสะท้อนถึงสิ่งที่เรียนรู้ในการทำงานในประเด็นนี้ว่าต้องเข้าใจความหลากหลายของกลุ่มคนที่ทำงานด้วย ซึ่งความเข้าใจจะทำให้ออกแบบวิธีการทำงานได้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย และการทำงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นศาสนาซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อน มีความจำเป็นที่ต้องศึกษาเรียนรู้หลักพื้นฐานของศาสนา ซึ่งทั้งการทำความเข้าใจความหลากหลายของกลุ่มเป้าหมายและค้นคว้าหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นกระบวนการที่สำคัญของการทำงาน และสร้างความไว้วางใจกับกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน

“ปัจจุบันการทำงานกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้หญิงชายขอบ ซึ่งที่ผ่านมาเคยทำงานกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายมาก และวิธีการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายมีความแตกต่างกัน เช่น การทำงานกับชุมชนที่เป็นมุสลิมนั้นก็ได้รับทราบหลายอย่างจากชาวมุสลิม และการที่เราจะเข้าไปทำงาน หรือเข้าไปพูดคุยกับชุมชน กับผู้คนที่เป็นมุสลิมเราจำเป็นต้องศึกษาอย่างมาก จำเป็นจะต้องรู้หลักพื้นฐานของหลักศาสนา หรือการปฏิบัติตนเมื่ออยู่ในพื้นที่ ถึงจะสร้างความไว้วางใจกันได้ และนี่ถือว่าเป็นความสำเร็จอีกอย่างที่ทำให้เรามีภูมิใจ คือการสร้างความไว้นือเชื่อใจระหว่างชุมชนกับผู้นำทางศาสนาได้”

### การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ใส่ใจในรายละเอียด

การจัดกระบวนการเรียนรู้กับเด็กและผู้หญิงในประเด็นความรุนแรงในครอบครัว เป็นประเด็นที่ท้าทายในการสร้างความเข้าใจให้กับกลุ่มเป้าหมาย

การออกแบบกระบวนการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับรายละเอียด ตั้งแต่การจัดกลุ่มอบรมขนาดเล็ก เพื่อสนับสนุนให้เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยนในกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม

“เมื่อเราเข้าไปสื่อสารสิ่งใดสิ่งหนึ่งกับเด็กแล้ว เราจะต้องแน่ใจว่าเด็กกลุ่มนั้นจะเข้าใจ เขาเรียนรู้สิ่งที่เราถ่ายทอดออกไป เราต้องพยายามทำให้เขาได้เรียนรู้ว่าต้องกล้าพูด กล้าคิด กล้าทำ รวมไปถึงผู้หญิงเช่นกัน ทางมูลนิธิพยายามยกกลุ่มให้เล็กลงไปเรื่อยๆ”

การจัดกระบวนการเรียนรู้ยังใส่ใจรายละเอียดไปถึงการปรับรูปแบบอาหารว่างที่ใช้ในการประชุมเปลี่ยนจากขนมและเครื่องดื่มมาเป็นการให้สิ่งที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน เช่น น้ำมันพืช ไข่ ปลากระป๋อง ซึ่งการปรับเปลี่ยนนี้เกิดจากการพูดคุยกันระหว่างทางมูลนิธิผู้หญิงและแรงงานผู้หญิง

“มูลนิธิเคยสังเกตว่าถ้า (อาหารว่าง) เป็นขนมและน้ำ เขาจะไม่ค่อยกิน ทางมูลนิธิจึงเข้าไปพูดคุยและตกลงกันว่าจะไม่มีการซื้อขนมหรือน้ำ แต่จะเปลี่ยนเป็นสิ่งของจำเป็น เช่น ไข่ น้ำมันพืช ปลากระป๋อง ผลที่ได้คือกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานผู้หญิงชอบมาก สิ่งที่เขาได้สามารถที่จะช่วยเขาได้ในบางส่วน เนื่องจากว่าบางคนที่เข้าร่วมประชุมจำเป็นต้องขาดงานหรือลางานมาต้องทำงานให้ละเอียดที่สุดเท่าที่จะทำได้ ไม่เช่นนั้นผลที่ได้ตอบกลับมาก็คือความนิ่งและเงียบ”

๘๘ เรื่องความปลอดภัยของผู้หญิงเป็นคุณค่าร่วมกัน คุณค่าร่วมกันคือการช่วยเหลือกันได้ทุกคนโดยไม่ยกเว้น ๘๘

การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ใส่ใจในรายละเอียด จึงเป็นวิธีการทำงานที่ทำให้มูลนิธิผู้หญิงได้เรียนรู้และเข้าใจกลุ่มเป้าหมายที่ทำงานด้วย และใน

ขณะเดียวกันความใส่ใจในรายละเอียดเช่นนี้ ได้เปิดพื้นที่ให้กับกลุ่มแรงงานหญิงในการสื่อสารหรือสะท้อนกลับสิ่งที่ตนเองได้เรียนรู้ ซึ่งเกิดผลดีต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

## คุณธรรมการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน

คุณดาราายมองว่า เรื่องคุณธรรมเชื่อมโยงกับเรื่องคุณค่าในการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียนและงานที่ทำ โดยเสนอว่าคุณค่าร่วมที่สำคัญคือความปลอดภัยในชีวิตผู้หญิง ซึ่งเป็นประเด็นที่ทุกคนสามารถช่วยเหลือได้

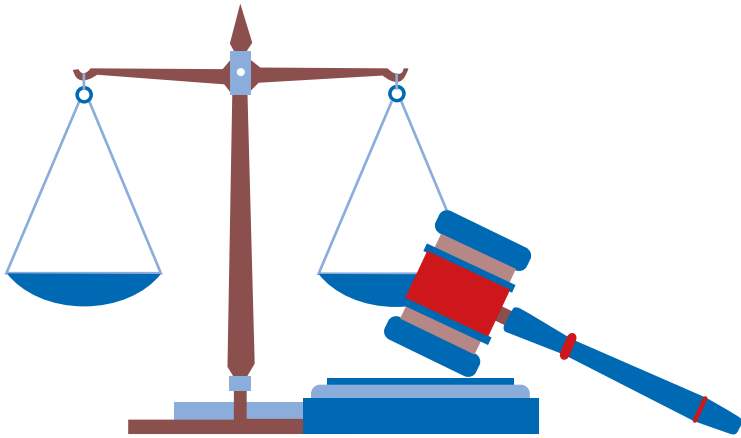
“เนื่องจากว่าทางมูลนิธิและโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่นั้นเป็นงานที่ต้องช่วยผู้หญิงและเด็ก ปรากฏว่ามีกลไกที่ช่วยได้ทั้งผู้หญิงไทยและผู้หญิงพม่ามุสลิม ซึ่งเป็นปัญหาร่วม เป็นเรื่องของความปลอดภัยของผู้หญิงที่เป็นคุณค่าร่วมกัน ซึ่งการมองว่าเป็นคุณค่าร่วมกันนั้น คือการช่วยเหลือกันได้ทุกคนโดยไม่ยกเว้น”

---

### อ้างอิง

ดาราาย รักษาสิริพงศ์ ผู้ประสานงานโครงการ มูลนิธิผู้หญิง (สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2561).  
มูลนิธิผู้หญิง. <http://womenthai.org/>. (สืบค้นเมื่อ 17 กรกฎาคม 2561)





## ‘ปกป้องและส่งเสริมสิทธิ : คลินิกกฎหมายแรงงานแม่สอด’ มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา

แรงบันดาลใจ / พัฒนาการขององค์กร

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (Human Rights and Development Foundation: HRDF) จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ.2543 โดยมุ่งเน้นงานในด้านการส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชน ประชาธิปไตย และสันติภาพ ด้วยการจัดการศึกษา ฝึกอบรม เผยแพร่ ประชุม สัมมนา และให้ความช่วยเหลือหรือดำเนินการด้านกฎหมาย โดยมีสำนักงานอยู่ในกรุงเทพฯ ดำเนินกิจกรรมที่เน้นเรื่องสิทธิมนุษยชน โดยยึดหลัก 5 ประการ คือ

1. เป็นองค์การเอกชนด้านสิทธิมนุษยชนดำเนินงานของตนโดยอิสระ
2. ไม่มีฐานะเป็นตัวแทน หรือปากเสียงเพื่อผลประโยชน์ของชนกลุ่มใดโดยเฉพาะ หากปฏิบัติหน้าที่เพื่อสิทธิมนุษยชนที่มีลักษณะเป็นสากล แบ่งแยกไม่ได้ และพึ่งพา ส่งเสริมซึ่งกันและกัน
3. สิทธิมนุษยชนนั้นให้รวมถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน สิทธิทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม สิทธิประชาธิปไตย สิทธิในสิ่งแวดล้อม สิทธิของผู้บริโภค สิทธิในการเลือกตั้งที่บริสุทธิ์ยุติธรรม สิทธิในเอกลักษณ์และการปกครองตนเอง สิทธิมนุษยชนในการพัฒนา รวมทั้งสิทธิในการพัฒนา สิทธิในการเลือกด้านต่างๆ และสิทธิของผู้ด้อยโอกาสกลุ่มต่างๆ ทั้งที่ได้รับการรับรองโดยองค์การสหประชาชาติ หรือกำหนดไว้ในกฎหมายระหว่างประเทศ ปฏิญญา คำประกาศ หรือจารีตประเพณีระหว่างประเทศ
4. เป็นกลางทางการเมือง กล่าวคือ ไม่เป็นเครื่องมือเพื่อการแสวงหาอำนาจ หรือสนับสนุนพรรคการเมือง กลุ่มการเมือง หรือผลประโยชน์ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดโดยเฉพาะ
5. ตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาและสิทธิมนุษยชน

### **วัตถุประสงค์ของมูลนิธิ ประกอบไปด้วย**

1. ส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชน ประชาธิปไตยและสันติภาพ
2. เสริมสร้างมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน ประชาธิปไตย และสันติภาพ และส่งเสริม และดำเนินการให้หลักการดังกล่าวได้รับการปฏิบัติ
3. สนับสนุนการพัฒนาที่ส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชน ประชาธิปไตยและสันติภาพ
4. ส่งเสริมและคุ้มครองคุณภาพสิ่งแวดล้อม และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน และสิทธิของประชาชนในเรื่องดังกล่าว
5. คุ้มครองสิทธิของผู้บริโภคและต่อต้านการแข่งขันอันไม่เป็นธรรมทางการค้า
6. ประสานงานและร่วมมือกับบุคคลและองค์กรด้านสิทธิมนุษยชน

ต่าง ๆ ทั้งองค์กรหน่วยงานของรัฐและองค์กรเอกชน เพื่อวัตถุประสงค์ข้างต้น

7. จัดให้มีการศึกษา ฝึกอบรม เผยแพร่ ประชุม สัมมนา ประชุมทางวิชาการ ใต้สวน จัดทำรายงานสถานการณ์ สังเกตการณ์การเลือกตั้ง สังเกตการณ์การพิจารณาคดี ร้องเรียน ให้ความช่วยเหลือหรือดำเนินการด้านกฎหมายและอรรถคดีเพื่อบรรลุนิติวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น

8. ดำเนินการเพื่อสาธารณประโยชน์ หรือร่วมมือกับองค์กรการกุศลอื่น ๆ

9. ไม่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการเมืองแต่ประการใด

ปี พ.ศ.2548 มูลนิธิได้ขยายการดำเนินงานในเรื่องสิทธิมนุษยชน เชื่อมโยงไปในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ หนึ่งในโครงการที่มูลนิธิดำเนินการ คือ คลินิกกฎหมายแรงงานแม่สอด (Labor Law Clinic) อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนาได้ร่วมกับคณะอนุกรรมการด้านสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติด้านแรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่นสภาพนายความ โดยการสนับสนุนของศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ (American Center for International Labor Solidarity: ACLIS) ตั้งคลินิกกฎหมายแรงงานแม่สอด (Labor Law Clinic) ในเดือนกันยายน 2548 เพื่อปกป้องสิทธิมนุษยชนในกลุ่มแรงงานทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในอำเภอแม่สอด และอำเภอใกล้เคียง โดยมีสำนักงานอยู่ที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก (มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา. <http://hrdfoundation.org/>. สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2561)

## แนวคิดในการทำงาน

คุณรวีพร ดอกไม้ ผู้ประสานงานคลินิกกฎหมายแรงงานแม่สอด มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา เล่าถึงการทำงานในภาพรวมของคลินิกกฎหมายแรงงานแม่สอด ที่เน้นเรื่องกฎหมายและสิทธิของแรงงานข้ามชาติว่า



“คลินิกกฎหมายคือ การให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายของแรงงานข้ามชาติ ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายแรงงาน กฎหมายอาญา กฎหมายแพ่ง สิทธิของแรงงานที่ควรจะได้รับ ด้านกระบวนการของกฎหมาย หรือการขึ้นทะเบียนและอื่นๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ”

สำหรับวัตถุประสงค์การดำเนินงานของคลินิกกฎหมายแรงงานแม่สอด ประกอบไปด้วย

1. ส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน
2. ยกมาตรฐานสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในอำเภอแม่สอด และอำเภอใกล้เคียง
3. ให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายแก่แรงงาน
4. เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย และสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน โดยการร่วมมือประสานงานกับภาคส่วนต่างๆ ทั้งรัฐและเอกชน (มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา. <http://hrdfoundation.org/>. สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2561)

กล่าวได้ว่าแนวคิดในการดำเนินงานของคลินิกกฎหมายแรงงาน แม่สอดเป็นการขยายขอบข่ายของงานด้านสิทธิมนุษยชนมาสู่กลุ่มแรงงานข้ามชาติ โดยเลือกดำเนินการในพื้นที่รอยต่อของพรมแดนรัฐชาติอย่างเช่น ในกรณีของอำเภอแม่สอด

## วิธีทำวน

การดำเนินงานของคลินิกกฎหมายแรงงานแม่สอด แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ 1. ช่วยเหลือด้านกฎหมาย และส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานข้ามชาติ 2. สื่อสารสร้างความเข้าใจระหว่างแรงงานข้ามชาติและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

### ช่วยเหลือด้านกฎหมาย และส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานข้ามชาติ

คุณรวีพร อธิบายกระบวนการดำเนินงานของคลินิกกฎหมายแรงงานแม่สอด ที่เป็นการดำเนินงานควบคู่กันระหว่างการช่วยเหลือด้านกฎหมาย และงานส่งเสริมการรวมกลุ่มว่า

“เรามีกระบวนการลงพื้นที่ เพื่อเข้าไปศึกษาและให้ความรู้แรงงาน และมีการรวมกลุ่มของแรงงาน มีการสร้างเสริมการรวมกลุ่มของแรงงาน เพื่อให้แรงงานมีเสียงมากยิ่งขึ้น และมีการทำงานร่วมกับ CBO (Community Based Organization) ในนามของเครือข่าย และในนามองค์กร ซึ่งการให้ความรู้เราจะให้ทั้งในแง่กฎหมาย การขึ้นทะเบียนแรงงาน ปัญหา (แรงงาน) ที่เขาพบเจอ”

งานให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือด้านคดีความเป็นงานหลักของคลินิกกฎหมายแรงงาน แม่สอด โดยบทบาทของคลินิกกฎหมาย คือการติดต่อประสานงานทนายความ โดยกลุ่มแรงงานส่วนมากคือแรงงานก่อสร้าง เกษตรกร และคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม คุณรวีพร แบ่งกรณีของการช่วยเหลือเป็น 2 รูปแบบ คือ ชั้นศาลและการให้คำปรึกษา

“เราจะแบ่งออกเป็น 2 กรณี คือ 1. กรณีให้คำปรึกษา กระบวนการไม่ได้ซับซ้อน เราจะช่วยให้คำปรึกษา 2. กรณีที่ต้องขึ้นศาล ต้องใช้ทนายความหรือกระบวนการทางกฎหมายที่ซับซ้อน เราจะช่วยประสานงาน ช่วยติดต่อให้แล้วแต่กรณี”

ช่องทางการขอรับการช่วยเหลือด้านกฎหมายกับคลินิกกฎหมายแรงงานแม่สอด แบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือ 1.ผู้ขอรับความช่วยเหลือมาพบโดยตรง 2.ทีมคลินิกกฎหมายแรงงานแม่สอดลงทำงานในพื้นที่และพบกับกรณีที่ต้องการความช่วยเหลือ 3.CBO ส่งมาให้ช่วยเหลือ

กระบวนการทำงานจะแยกผู้ประสบปัญหาเป็น 2 กลุ่ม คือ 1.กลุ่มที่มีเอกสาร 2.กลุ่มที่ไม่มีเอกสาร โดยคลินิกกฎหมายจะช่วยเหลือและให้คำแนะนำในเรื่องการขึ้นทะเบียนแรงงาน การซื้อประกันสุขภาพ แต่ถ้ามีกรณีที่ซับซ้อน ไม่สามารถช่วยเหลือได้ จะประสานองค์กรหรือหน่วยงานที่สามารถช่วยเหลือได้รับไปดำเนินการต่อ

งานสนับสนุนการรวมกลุ่ม คลินิกกฎหมายแรงงานแม่สอด เริ่มพัฒนางานส่วนนี้มาประมาณ 6-7 เดือน (ข้อมูลเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2561) โดยลงพื้นที่พูดคุยกับผู้นำชุมชนแรงงานข้ามชาติ กลุ่มภรรยาของแรงงานข้ามชาติ เพื่อทำให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องสิทธิของตนเอง ซึ่งคุณรวีพร มองว่าเป็นงานที่ทำท้อ แต่เป็นวิธีการทำงานที่ยั่งยืน เพราะเป็นการสนับสนุนให้เจ้าของประเด็นปัญหาลุกขึ้นมาเรียกร้องสิทธิและจัดการปัญหาด้วยตนเอง

“เป็นเรื่องยาก ที่เราจะไปบอกเขา (แรงงานข้ามชาติ) ว่าเขามีสิทธิอย่างไร ซึ่งในฐานะของเขารัฐมองว่าเป็นคนอื่นอยู่ อยู่ดี ๆ จะให้เขาลุกขึ้นมาพูดในสิ่งที่เขาอยากจะทำ บางทีน้ำหนักอาจจะไม่มี หรือมีแต่อาจจะไม่มากพอ เพราะฉะนั้นสิ่งหนึ่งที่เขาทำได้คือผ่านองค์กร แต่เราก็ได้สนับสนุนให้เขาเกิดการรวมกลุ่มขึ้นมา เพราะเรามองว่าเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนกว่า เพราะกลุ่มแรงงานเป็นกลุ่มที่พร้อมที่จะช่วยเหลือกันเอง เรากำลังพยายาม

ดำเนินการอยู่ เริ่มได้ 6-7 เดือน พยายามลงพื้นที่พูดคุยกับกลุ่มผู้เข้าถึงเรื่องสิทธิ ให้เขารู้ความสำคัญของการรวมกลุ่มว่าสำคัญอย่างไร และเราพยายามลงทุกพื้นที่ของกลุ่มแรงงาน เพื่อค้นหาคนที่สนใจและอยากเป็นผู้นำขึ้นมา ซึ่งชุมชนก็จะเป็นชุมชนแรงงานโดยตรง เช่น ในหมู่บ้านแรงงาน เน้นกลุ่มแรงงานผู้หญิงที่อยู่บ้าน กลุ่มลูกหลานหรือภรรยาของแรงงานหรือกลุ่มที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานาน”

### สื่อสารสร้างความเข้าใจระหว่างแรงงานข้ามชาติและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

งานอีกด้านหนึ่งของคลินิกกฎหมายแรงงานแม่สอด คือ การสร้างความเข้าใจและให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่รัฐในพื้นที่ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ เช่น การประกันสังคม การขึ้นทะเบียนแรงงาน สิทธิสวัสดิการแรงงาน ด้วยรูปแบบของการประชุม

“เราใช้วิธีการจัดประชุมสร้างความเข้าใจ โดยการให้ประเด็นสำคัญให้เจ้าหน้าที่ได้พูด และเราก็ให้ความรู้เขาไปในตัว หรือไม่ก็นำเสนอเคสผ่านวงประชุม เช่น ประเด็นประกันสังคม ประเด็นการขึ้นทะเบียนแรงงาน”

ประเด็นในการประชุมร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐและคลินิกกฎหมายแรงงานแม่สอด ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ปัญหาในพื้นที่ และประเด็นที่ทางคลินิกกฎหมายแรงงานแม่สอดผลักดัน เช่น ปัญหาการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติในกลุ่มมุสลิมที่ทางประเทศต้นทางยังไม่ให้การรับรอง ซึ่งส่งผลกับการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ซึ่งสถานการณ์ปัญหานี้เกิดขึ้นในเดือนมีนาคม พ.ศ.2561

“(ประเด็นในการประชุม) ขึ้นอยู่กับว่าเจอปัญหาแล้วอยากผลักดันอะไรสามารถทำได้สองแบบ คือ 1. การดูประเด็นปัญหา ณ เวลานั้น ว่ามีประเด็นปัญหาอะไรสำคัญ 2. ความยากง่ายของปัญหาและการดำเนินการแก้ไขปัญหา เราจับประเด็นปัญหานี้ขึ้นมาพูดคุย เช่น การขึ้นทะเบียนของแรงงานมุสลิม”

บทบาทของคลินิกกฎหมาย จึงเปรียบเหมือนสื่อกลางในการสื่อสาร สร้างความเข้าใจระหว่างแรงงานข้ามชาติและเจ้าหน้าที่ภาครัฐผ่านกลไก การจัดประชุม ซึ่งทำให้ทางคลินิกกฎหมายต้องทำงานข้อมูลในพื้นที่อย่าง เข้มข้นควบคู่ไปด้วย เพื่อรวบรวมประเด็นปัญหา หรือสถานการณ์ที่พบบานาเสนอและเป็น “เสียงสะท้อน” ให้ภาครัฐทั้งในพื้นที่และจากส่วนกลางได้ เข้าใจสถานการณ์

“เราเองต้องลงพื้นที่หาข้อมูล พูดคุยกับเครือข่ายทุกภาคส่วน และ แน่แน่นอนว่าเราต้องทำการสำรวจข้อมูล และเอาเสียงสะท้อนจากทางพื้นที่ ขึ้นไปว่าปัญหาคืออะไร และอะไรคือผลกระทบที่จะตามมา เราทำงานกับ เจ้าหน้าที่ในพื้นที่ เราจึงต้องเอาประเด็นจากทางพื้นที่ขึ้นไป เพื่อให้ส่วนกลาง ได้เห็น สิ่งที่เราทำได้คือทำเสียงสะท้อนจากชุมชนขึ้นไปให้หน่วยงานภาครัฐ”

## จุดแข็ง

จุดแข็งในการทำงานของคลินิกกฎหมายแรงงานแม่สอดในมุมมอง ของคุณวิพร คือ การสร้างช่องทางที่เชื่อมประสานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานข้ามชาติ เช่น การขึ้นทะเบียนแรงงาน สิทธิของแรงงานข้ามชาติ ในเรื่องประกันสังคม ค่าจ้าง ค่าแรง รวมถึงการผลักดันในเชิงยุทธศาสตร์ เกี่ยวกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

“เรามีช่องทางในการเสนอนโยบายในเชิงพื้นที่ออกไปที่เด่น ๆ ในพื้นที่ คือการขึ้นทะเบียนแรงงาน เพราะการขึ้นทะเบียนแรงงานนี้จะไปเชื่อมกับ ประกันสังคมของแรงงานด้วย อีกอย่างคือการละเมิดสิทธิในการทำงาน การ เสนอคือเราจะมองกรณีที่เป็นยุทธศาสตร์ที่สามารถขยายผลต่อไปได้ โดย หน่วยงานใหญ่ช่วยผลักดัน”



## ความท้าทาย

ในมุมมองของคุณรวิพรความท้าทายของงานไม่ได้อยู่ที่กลุ่มของแรงงานข้ามชาติ แต่อยู่ที่มุมมองทัศนคติของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ทำงานในประเด็นนี้ ทำให้ต้องพยายามพูดคุยกับภาครัฐ เพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่รัฐในพื้นที่ดำเนินการตามนโยบาย



(กลาง) คุณรวิพร ดอกไม้ ผู้ประสานงานคลินิกกฎหมายแรงงานแม่สอด  
มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา

ในช่วงแรกเมื่อพบกับสถานการณ์ที่หน่วยงานในพื้นที่ไม่ขับเคลื่อนงานทางคลินิกกฎหมายใช้วิธีการสื่อสารไปยังหน่วยงานภาครัฐในส่วนกลาง เช่น การส่งจดหมายร้องเรียน ต่อมาเมื่อมีการพูดคุยกับหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ จึงปรับรูปแบบการทำงานเป็นการรวบรวมประเด็นปัญหาในพื้นที่ นำเสนอและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ซึ่งทำได้ประสบความสำเร็จกับบางหน่วยงาน ในขณะที่บางหน่วยงานยังคงต้องพยายามสื่อสารสร้างความเข้าใจต่อไป

“เมื่อก่อน ถ้าหากไม่สนใจหรือละเลย เราใช้วิธีการส่งจดหมาย ร้องเรียนขึ้น ไปให้หน่วยงานกลางได้รับทราบ หรือทวงถามว่าเพราะเหตุใด ในเขตพื้นที่ถึงไม่มีการดำเนินงาน จนทำให้หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่เข้ามา พุดคุยว่าเพราะเหตุใดถึงไม่ชี้แจงกับเขาก่อน เราจึงเสนอปัญหาให้ไป เรายังพยายามศึกษาทั้งภายนอก และการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐว่ามีกระบวนการ ดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม ในบางหน่วยงานก็เข้าใจในการดำเนินงานได้ดี แต่บางหน่วยงานเรายังต้องไปทำความเข้าใจ”

### ความสำเร็จที่เกิดขึ้น

ความสำเร็จของการดำเนินงานในความคิดเห็นของคุณรวีพร คือ การ สนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติได้เข้าถึงสิทธิที่พึงได้รับตามหลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งสถานการณ์โดยรวมดีขึ้น แต่ยังไม่สามารถประเมินระดับของความสำเร็จ ได้ เนื่องจากการทำงานในประเด็นแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นที่มีความ เปลี่ยนแปลงจากหลายปัจจัย เช่น แนวนโยบายของภาครัฐ วิถีชีวิตของ แรงงานข้ามชาติที่มีการเคลื่อนย้ายตลอดเวลาเพื่อหาโอกาสในชีวิตที่ดีกว่า

“ยังไม่รู้ว่าความสำเร็จไปถึงระดับใด คงต้องดูความเปลี่ยนแปลง ทั้งของรัฐด้วยนโยบาย สถานการณ์ดีขึ้น มีการดำเนินงานมากขึ้น ในมุมของ แรงงานมีการเคลื่อนย้ายตลอด เมื่อใดที่แม่สอดไม่ได้จ่ายเงินตามค่าแรง ขึ้นต่ำให้ หรือเมื่อใดที่เขาคิดว่าเคลื่อนย้ายแล้วดีกว่า เขาก็เคลื่อนย้ายออก จากพื้นที่ทันที วันนี้เข้าไปหาเคสเจอ วันพรุ่งนี้อาจไม่เจอแล้วก็ได้ ไม่ต่างกับ เราที่เคลื่อนย้ายหาสิ่งที่ดีกว่าอยู่ตลอด”

### สิ่งที่ได้เรียนรู้

คุณรวีพร สะท้อนว่าการทำงานในประเด็นสิทธิแรงงานข้ามชาติ เป็นประเด็นงานที่ตนเองสนใจมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การเป็นอาสาสมัคร

ช่วยงานในประเด็นนี้ช่วงที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัย และมองว่า ประสพการณ์ที่เกิดขึ้นตั้งแต่การเป็นอาสาสมัครในช่วงวัยเรียนมาสู่โลกของการทำงานในปัจจุบัน คือการเรียนรู้

“เคยเป็นอาสาสมัคร เคยทำกิจกรรมจิตอาสามาก่อน ตั้งแต่อยู่ปีหนึ่งแล้ว ที่ทำงานนี้เพราะเราเคยทำมา ก็เลยอยากเรียนรู้มากขึ้น อยากทำเรื่องผู้ลี้ภัยกับแรงงาน เห็นมุมของชีวิตที่เป็นแบบนี้มากขึ้น เริ่มมองเห็นความขัดแย้งในตัวเอง เราไม่ได้ทำงานเพื่องาน ไม่อยากทำงานเพื่อให้จบ แต่หลังจากจบแล้วเราเห็นอะไรจากตรงนี้ จะทำอะไรได้ต่อ อย่างเช่นแรงงานมุสลิมที่ไม่สามารถจดทะเบียนได้ เราเห็นแล้วเราก็ตนอยู่เฉยๆ ไม่ได้ เริ่มรู้สึก ว่าทำไมต้องไปสู้เพื่อสิ่งนี้ แต่ท้ายที่สุดตามตัวเองแล้ว ก็ได้คำตอบว่าเรายังมีความสุขกับการสู้เพื่อสิ่งนี้ สู้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง”

สิ่งที่ได้เรียนรู้จากชุดประสบการณ์ของคุณวิพร จึงเกิดขึ้นตั้งแต่การมีประสบการณ์ในงานอาสาสมัคร ซึ่งได้สร้างความเปลี่ยนแปลงในตนเอง และส่งผลมาถึงการเลือกทำงานที่สอดคล้องกับชุดคุณค่าในชีวิตที่ต้องการสู้เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงในเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

การดำเนินงานในประเด็นที่มีความท้าทายมากมายแบบนี้ หัวใจที่ทำให้ขับเคลื่อนงานต่อไปได้คือความรักในสิ่งที่ทำ (Passion) ของคนทำงาน และในขณะเดียวกันวิธีการทำงานก็ไม่มีสูตรสำเร็จ ต้องปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ โดยมีเป้าหมาย คือเรื่องสิทธิของแรงงานเป็นตัวตั้ง

“ค่อนข้างจะขัดในตัวเองว่าอยากทำเรื่องนี้ ส่วนประสบการณ์ถือว่าได้เรียนรู้ ความคาดหวังคือทำอย่างเต็มที่ ทำไปแบบไม่มีสูตรสำเร็จ ค่อนข้างจะขัดในตัวเองว่าเป้าหมายของเราคืออะไร งานของเราคือสิทธิของแรงงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่พิเศษ เป็นงานที่ทำท้าทาย คิดว่าตราบไต่ที่มีแรงก็ทำไป Passion สูง เป็นความฝันเมื่อสองปีที่แล้ว คืออยากให้คนขึ้นทะเบียนแรงงาน ผ่านการพิสูจน์สัญชาติให้ได้มากที่สุด เป็นเป้าหมายที่อยากให้เขา (แรงงานข้ามชาติ) เข้าถึงสิทธิ ไม่ต้องอยู่แบบโดนรีดไถ”

## คุณธรรมการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน

คุณรวีพรตีความเรื่องคุณธรรมการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียนเชื่อมโยงกับเรื่องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ซึ่งมนุษย์ทุกคนควรมีและมุมมองที่มีต่อแรงงานข้ามชาติควร“มองคนให้เท่ากัน” ซึ่งการมองคนที่เท่าเทียมกัน โดยไม่เอาความแตกต่างทางเพศ หรือชาติพันธุ์มาเป็นประเด็นกีดกันการเข้าถึงสิทธิซึ่งก็คือหลักการพื้นฐานของประชาธิปไตย

“การขึ้นทะเบียนแรงงานคือความพยายามของรัฐ ในการจัดการด้วยระบบเอกสารและระบบต่างๆ ที่พยายามจะควบคุมคนกลุ่มนี้ แต่คนกลุ่มนี้ (แรงงานข้ามชาติที่อยู่ระหว่างการพิสูจน์สัญชาติ) สิทธิที่จะเข้าถึงทรัพยากรต่างกันมากกับคนที่มีเอกสาร เขาไม่มีสิทธิที่ควรจะมีตามหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การมองคนในลักษณะที่เท่ากันคือหลักของประชาธิปไตย อยากให้มองคนให้เท่ากัน ไม่ว่าจะเป็นเพศ ชาติ หรือใคร ทุกคนเป็นคนเหมือนกับเรา จะดีกว่านี้ไหม ถ้าคนทุกคนเท่ากัน ไม่มีใครมองคนอื่นด้อยกว่า”

---

### อ้างอิง

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา. <http://hrdfoundation.org/>. (สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2561).

รวีพร ดอกไม้ ผู้ประสานงานคลินิกกฎหมายแรงงานแม่สอด มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (สัมภาษณ์ 14 มีนาคม 2561).



## ‘สร้างกลไกเชื่อมประสานด้านสุขภาพ’ มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (แม่สอด)

---

แรงบันดาลใจ / พิษณการขององค์กร

จุดเริ่มของมูลนิธิศุภนิมิตเกิดขึ้นในปี ค.ศ.1950 (พ.ศ. 2493) โดย ดร.บ็อบ เพ็ชส ผู้นำคริสตชนและนักข่าวชาวอเมริกัน เดินทางเข้าไปในเกาหลี และพบเห็นความทุกข์ยากของประชาชน หญิงม่าย และเด็กกำพร้าจำนวนมาก อันเป็นผลมาจากสงครามภายในประเทศ ด้วยความปรารถนาที่จะช่วยเหลือ จึงระดมทรัพย์สินของจากสมาชิกคริสตจักรต่างๆ และผู้มีจิตศรัทธาไป บรรเทาทุกข์ให้แก่คนเหล่านั้น และได้ก่อตั้ง “ศุภนิมิตสากล” (World Vision International Organization) ขยายเครือข่ายไปยังประเทศต่างๆ ทั่วโลก

มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (World vision foundation of Thailand) เป็น 1 ในกว่า 100 ประเทศทั่วโลกที่เป็นองค์กรร่วมพันธกิจกับองค์กรศุภนิมิตสากล ในการนำความช่วยเหลือไปสู่เด็กและผู้ยากไร้ของโลก โดยการดำเนินงานในไทยเริ่มขึ้นในปี ค.ศ.1972 (พ.ศ.2515) โดยศุภนิมิตสากลได้เข้ามาดำเนินการในประเทศไทยด้วยการอุปการะเด็กกำพร้าที่จังหวัดอุดรธานี จากนั้นได้เปิดหน่วยอุปการะเด็กยากไร้ขึ้นเป็นหน่วยแรกที่โรงเรียนอรุณประดิษฐ์ จังหวัดเพชรบุรี และขยายงานไปตามจังหวัดต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเหนือและอีสาน

ปี ค.ศ.1974 (พ.ศ.2517) ได้รับอนุญาตให้จดทะเบียนมูลนิธิเพื่อสาธารณกุศลอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2517 ในนามของ “มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย” (World Vision Foundation of Thailand) โดยมุ่งงานด้านการอุปการะเด็กและการบรรเทาทุกข์เป็นงานหลัก เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา อนามัย จริยธรรม และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการดำเนินงานของมูลนิธิศุภนิมิตมีการปรับเปลี่ยนมาตามบริบททางสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยตั้งแต่ปี ค.ศ.1990 (พ.ศ. 2533) เป็นต้นมาได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดและแนวทางการพัฒนาชุมชน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาแบบเป็นลักษณะพื้นที่พึ่งพาตนเองและยั่งยืน (Area Development Program - ADP) ซึ่งมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงชีวิตครบทุกด้าน และยังคงดำเนินพันธกิจการพัฒนาเด็ก ครอบครัว และชุมชน อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการสนองตอบในการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนของสังคม เช่น ปัญหาโรคเอดส์ ยาเสพติด อันจะมีผลกระทบต่อเด็ก ครอบครัว และชุมชน ตลอดทั้งการพัฒนาสิ่งแวดล้อมด้วย โดยการประสานงานกับหน่วยงานราชการ ทหาร ตำรวจ และคริสตจักร โรงเรียน สถาบัน และองค์กรชุมชน อย่างใกล้ชิด (มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย. <http://www.worldvision.or.th/index.html>. สืบค้นเมื่อ 28 กรกฎาคม 2561).

สำหรับการดำเนินงานในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก คุณสุรียา บริสุทธิทิพย์ เจ้าหน้าที่โครงการ มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (แม่สอด) กล่าวถึงการดำเนินงานว่าเริ่มจากทำโครงการพิเศษเพื่อป้องกันวัณโรค และ เอชไอวี ในปี พ.ศ. 2539 ต่อเนื่องมาถึงการแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ และเมื่อคุณสุรียาเข้ามาทำโครงการในปี พ.ศ. 2554 ได้เน้นการสร้างอาสาสมัครในชุมชนแรงงานข้ามชาติ โดยเขียนโครงการขอรับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

“มูลนิธิเริ่มเข้ามาในพื้นที่เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2539-2540 งานแรกได้เริ่มที่ประเด็นด้านสุขภาพ และผมเข้ามาทำงานกับมูลนิธิเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2554-2555 มีการสร้างกลุ่มอาสาสมัครที่ทำงานกับกลุ่มข้ามชาติ โดยเขียนขอทุนสนับสนุนกับ สสส.”

## แนวคิดในการทำงาน

แนวคิดการทำงานของมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (แม่สอด) เน้นสร้างกลไกเชื่อมประสานเรื่องการดูแลสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ โดยทำงานร่วมกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติโดยตรง ด้วยการสร้างระบบอาสาสมัครสาธารณสุขต่างชาติ (อสต.) เพื่อลงทำงานกับชุมชนโดยตรง และสนับสนุนงานด้านการดูแลสุขภาพกับภาครัฐ โดยมูลนิธิวางบทบาทเป็นคนกลางคอยเชื่อมประสานระหว่างภาคส่วนต่างๆ และให้คำแนะนำการทำงานกับอาสาสมัคร

“อยากให้เขา (แรงงานข้ามชาติ) ได้ช่วยเหลือกันเอง เรา (มูลนิธิ) คอยช่วยประสานงาน ช่วยให้คำแนะนำ” คุณสุรียากล่าวถึงแนวคิดในการทำงาน

ในขณะที่เดียวกันเพื่อให้การทำงานมีความยั่งยืน และเกิดการขยายผลทางมูลนิธิจึงขับเคลื่อนประเด็นสุขภาพของแรงงานข้ามชาติผ่านการสร้าง

ภาคีเครือข่าย และการขับเคลื่อนเชิงนโยบาย ซึ่งจะกล่าวถึงต่อไปในประเด็น  
วิธีทำงาน

## วิธีทำงาน

การทำงานในประเด็นสุขภาพในกลุ่มแรงงานข้ามชาติของมูลนิธิ  
ศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (แม่สอด) แบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ 1. เสริมสร้าง  
ศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขต่างชาติ (อสต.) 2. สร้างเครือข่ายการทำงาน  
ร่วม 3. ขับเคลื่อนเชิงนโยบาย

### เสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขต่างชาติ (อสต.)

จากการทำงานในพื้นที่แม่สอด คุณสุรียา พบว่ามีการรวมกลุ่มหลากหลาย  
กลุ่ม เช่น กลุ่มกองทุนสวัสดิการชุมชน กลุ่มฌาปนกิจ กลุ่มออมทรัพย์  
โดยแต่ละกลุ่มมีวิธีการในการจัดการในแบบตนเอง ซึ่งทางมูลนิธิได้วิเคราะห์  
กลุ่มต่างๆ เหล่านี้และพบว่ากลุ่มที่มีความสำคัญและเชื่อมโยงกับชีวิตของ  
คนในพื้นที่มาก คือ กลุ่มฌาปนกิจ จึงกำหนดให้เป็นกลุ่มหลักที่ทางมูลนิธิ  
ดำเนินงานร่วมด้วยในฐานะที่เป็นศูนย์กลางในการกระจายข่าวสารข้อมูล

“มีกลุ่มหลากหลาย กองทุนสวัสดิการชุมชน กลุ่มฌาปนกิจศพ  
กลุ่มออมทรัพย์ แต่ละกลุ่มจะมีวิธีการจัดการเฉพาะของตนเอง ดังนั้นเราจึงนำ  
มาวิเคราะห์ จึงเห็นว่ากลุ่มฌาปนกิจมีความสำคัญและมีความจำเป็น เพราะ  
ว่าทุกคนต้องใช้จุดนี้เหมือนกันในการช่วยเหลือ ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ  
ในงานศพ ซึ่งกลุ่มฌาปนกิจเป็นศูนย์กลางในการกระจายข้อมูลข่าวสารและ  
สาระสำคัญต่างๆ หรือการจัดการต่างๆ ของทั้งอำเภอแม่สอดที่อยู่ภายใต้  
โครงการของมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย”

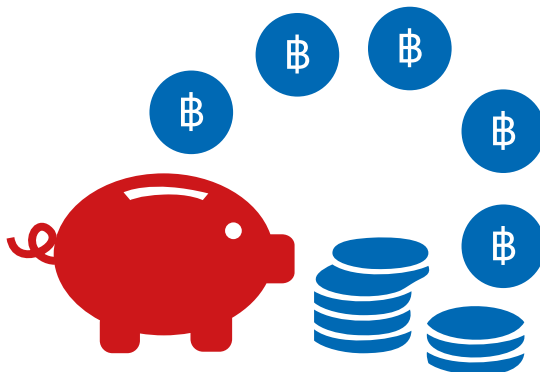
หลังจากดำเนินงานเชื่อมโยงกับกลุ่มฌาปนกิจในพื้นที่แม่สอดประมาณ  
3-4 ปี คุณสุรียาเห็นประเด็นปัญหาด้านสุขภาพที่เกิดขึ้นชุมชนของแรงงาน



ข้ามชาติ จึงต่อยอดงานด้วยการทำโครงการสนับสนุนการเข้าถึงระบบประกันสุขภาพ ใช้โมเดลการทำงานของศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมข.) สนับสนุนการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ โดยของประมาณสนับสนุนจาก สสส. สำนัก 9 สำนักสนับสนุนสุขภาพะประชากรกลุ่มเฉพาะ

“สามถึงสี่ปีที่ผ่านมาได้มีการเขียนโครงการใหม่เพื่อขอทุนสนับสนุนเพิ่มจาก สสส. สำนัก 9 สำนักสนับสนุนสุขภาพะประชากรกลุ่มเฉพาะ โดยใช้ชื่อโครงการว่าการสนับสนุนการเข้าถึงระบบประกันสุขภาพ ในบ้านเรามองเขาว่าเป็นแรงงาน ซึ่งมีช่วงอายุที่แตกต่างกันและมีการเคลื่อนย้ายอยู่ตลอด บางคนก็ปักหลักตั้งถิ่นฐานอยู่ที่นี้เลยก็มี เพราะฉะนั้นจะมีกลุ่มช่วงอายุหนึ่งที่เป็นผู้หญิงและเป็นแม่บ้านอยู่ที่บ้าน เพื่อทำงานบ้านและยังมีลูกหลานที่ฝากกันเลี้ยงไว้ ซึ่งการทำโครงการนี้เราใช้โมเดลศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมข.) เป็นต้นแบบในการดำเนินงานในพื้นที่”

การดำเนินงานด้วยโมเดลศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมข.) ของมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (แม่สอด) คือการเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขต่างชาติ (อสต.) เพื่อช่วยในการดูแลสุขภาพของแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในชุมชน โดยคุณสุริยา อธิบายถึงความหลากหลายของชุมชนในพื้นที่แม่สอดไว้ดังนี้



“ชุมชนมีหลายแบบ เนื่องจากพื้นที่ตรงนี้เป็นเขตติดต่อชายแดน ซึ่งแน่นอนว่าจะต้องมีการเข้าออกในเขตพื้นที่อยู่ตลอด ซึ่งบางชุมชนเป็นกลุ่มแรงงานข้ามชาติทั้งชุมชนเลยก็มี บางพื้นที่ก็เป็นชุมชนเดิมแล้วมีกลุ่มแรงงานข้ามชาติเข้ามาปะปนอาศัยอยู่ร่วมกัน แม้สอดนนั้นเป็นพหุวัฒนธรรม มีเขตชุมชนศาสนาด้วย ปัจจุบันมีการก่อสร้างห้องเช่าบ้านเช่าแล้ว แต่ก็ยังแยกชัดเจนอยู่ อย่างกลุ่มที่นับถือศาสนาอิสลาม ศาสนาพุทธ ส่วนในเขตพื้นที่ของตัวเมืองแม่สอดเองนั้นก็ปะปนกันไปตามเขต พื้นที่หรือสถานที่ที่สำคัญ เช่น จุดไหนใกล้วัดก็จะเป็นกลุ่มศาสนาพุทธ”

บทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขต่างชาติ หรือ อสต. คือการลงไปให้ความรู้ด้านสุขภาพกับชุมชน คุณสมบัติของผู้ที่จะร่วมเป็น อสต. คือต้องมีเวลา และสามารถสื่อสารด้วยภาษาไทยได้ กลุ่ม อสต. มี 2 รูปแบบ คือกลุ่มผู้นำโดยธรรมชาติในชุมชน และกลุ่มที่ทางมูลนิธิเข้าไปสนับสนุน

อสต. โดยส่วนมากอายุประมาณ 40 ปีขึ้นไป เพศหญิงประมาณ 80% และเพศชายประมาณ 20% ประกอบอาชีพหลากหลาย เช่น ผู้รับเหมาก่อสร้าง เกษตรกร ช่างจักรยานยนต์รับจ้าง แม่บ้าน ปัจจุบันในอำเภอแม่สอด (ข้อมูลวันที่ 15 มีนาคม 2561) มี อสต. ดำเนินงานอยู่ประมาณ 80 คน ในพื้นที่ 7 ตำบล จากทั้งหมด 10 ตำบลของอำเภอแม่สอด



“วิธีในการคัดเลือกกลุ่ม อสต. (อาสาสมัครสาธารณสุขต่างชาติ) มี 2 แบบ

1. ผู้นำโดยธรรมชาติ ซึ่งเขาจะมีจิตอาสาเข้ามาเป็นอาสาสมัคร กลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มผู้นำที่ทำหน้าที่คอยเป็นปากเป็นเสียงให้กับชุมชน พอมีความรู้ทั้งในด้านการสื่อสารและสิทธิต่างๆ บ้าง

2. การคัดเลือกโดยให้เจ้าหน้าที่ของมูลนิธิเป็นคนเลือกเข้ามาเป็นอาสาสมัครเพิ่มเติม อสต. จะลงพื้นที่เข้าไปสืบเสาะสอบถามว่า เวลาเจ็บป่วยใครเป็นคนช่วยดูแล ช่วยประสานกับทางเจ้าหน้าที่ของไทย หรือใครเป็นปากเป็นเสียงให้ (อสต.) ส่วนใหญ่เป็นแม่บ้าน วินมอเตอร์ไซด์ อายุประมาณ 40 ปีขึ้นไป ซึ่งอาสาสมัครเหล่านี้เขาจะมีการบริหารจัดการเวลาของเขาเอง เพราะเขาก็มีงานประจำที่ทำด้วย”

หลังจากคัดเลือกอาสาสมัครสาธารณสุขต่างชาติ หรือ อสต. แล้ว ทางมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (แม่สอด) จะมีกระบวนการทำงานต่อกับกลุ่มอสต. ซึ่งประกอบไปด้วย

1. สร้างการมีส่วนร่วม โดยมูลนิธิลงชุมชนเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนร่วมกับ อสต.
2. แบ่งบทบาทความรับผิดชอบ เช่น การประสานงานกับชุมชน
3. มูลนิธิจัดอบรมให้ความรู้ทั่วไป เช่น ความเป็นจิตอาสา การปฐมพยาบาลเบื้องต้น สิทธิของแรงงานข้ามชาติ

4. กระบวนการเสริมพลัง (Empower) ให้ อสต. โดยการเชิญผู้แทนภาครัฐ เช่น ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอแม่สอด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล (รพสต.) ในพื้นที่ มาร่วมประชุมเพื่อสร้างการรับรู้ และทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะการทำงานร่วมกับกลุ่ม อสม.

การทำงานของ อสต. จะมีวิธีการจัดการตนเองและเชื่อมโยงสร้างเครือข่ายกันเอง โดยมูลนิธิวางบทบาทเป็นคนกลางในการจัดประชุมสร้างพื้นที่ในการพูดคุยแลกเปลี่ยน ซึ่งในมุมมองของคุณสุรียา การขับเคลื่อนงานของ อสต. นอกจากเป็นการสนับสนุนงานดูแลสุขภาพของแรงงานข้ามชาติแล้ว ตัวของ อสต.เองก็ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองไปด้วย

“ออสต.เขามีกระบวนการจัดการของเขาเอง โดยที่เรา (มูลนิธิ) ไม่ต้องห่วง เขาจะมีการจัดการข้อมูลและการแก้ไขปัญหของเขาเอง แล้วแต่วิธีการของ ออสต.แต่ละคน เขาได้ออกมาพบปะพูดคุยกันนั้นเป็นเรื่องดี และเขาก็ชอบการเป็นอาสาสมัครด้วย ทั้งหมด 80 คน เขาจะเชื่อมกันเองโดยอัตโนมัติ โดยที่เราเป็นตัวกลางให้ ซึ่งเราเองก็ดีใจว่าเขาทำตรงนี้ได้ เขามองว่าเป็นคุณค่าของตัวเอง เขาก็ดีใจแล้ว”

การดำเนินงานในปัจจุบันของ ออสต. นอกจากดูแลภายในชุมชนแล้วยังเชื่อมโยงกับทางโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือ รพสต. โดยทำงานร่วมกับ รพสต. 2 แห่ง คือ รพสต.ห้วยกะโหลก และ รพสต.วังตะเคียน รวมทั้งศูนย์บริการทำสายลวด โดยเป็นการสนับสนุนการดูแลสุขภาพ เช่น การหยอดทรายอะเบตเพื่อจำกัดลูกน้ำยุงลาย การทำความสะอาดชุมชน ประสานให้ความรู้กับคนในพื้นที่ในเรื่องโรคพิษสุนัขบ้า การจดทะเบียนการเกิด

มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (แม่สอด) สนับสนุนดำเนินงานของ ออสต. ด้วยการสนับสนุนงานความรู้ เช่น สอนวิธีการทำบัญชีรายรับรายจ่าย ให้กับกลุ่ม ออสต. จัดตั้งศูนย์บริการพร้อมสื่อเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพ สนับสนุนอุปกรณ์ด้านการรักษาเบื้องต้น เช่น เครื่องวัดความดัน เครื่องชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง และในหลายพื้นที่เมื่อ ออสต. มีการทำงานเข้มแข็งแล้ว ทางมูลนิธิก็ลดบทบาทลง เพื่อให้ทาง ออสต.ขับเคลื่อนงานต่อ โดยเชื่อมโยงกับเครือข่ายด้านสาธารณสุข

### สร้างเครือข่ายการทำงานร่วม

การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมเป็นวิธีทำงานอีกแบบหนึ่งของมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (แม่สอด) โดยมีทั้งการทำงานเครือข่ายในประเด็นแรงงานข้ามชาติโดยตรงกับร่วมกับเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (Migrant Rights Promotion Working Group: MRPWG) และ (Community Based Organization: CBO) ซึ่งเป็นเครือข่ายที่ทำงานกันมานานในหลาย

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ เช่น กฎหมาย สิทธิ การศึกษา สุขภาพ โดยมีการประชุมร่วมกันประมาณเดือนละ 1 ครั้ง

๘๘ ข้าราชการต่างๆ ที่นำเสนอออกไป ปัจจุบันเป็นข่าวที่อยู่ในด้านลบมากกว่าด้านบวก อยากจะใช้สื่อช่วยนำเสนอข่าวที่ดีและทำให้บุคคลภายนอกมองแรงงานข้ามชาติเป็นคนที่มีความดีในตัวในมุมที่ดีบ้าง ๘๘

นอกจากนั้นทางมูลนิธิยังใช้งานสื่อสารในการสร้างความเข้าใจให้กับคนในสังคมเกี่ยวกับเรื่องแรงงานข้ามชาติ โดยทางคุณสุรียาได้ประสานเชิญอาจารย์มหาวิทยาลัยและนักศึกษาจากคณะสื่อสารมวลชนมาจัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มเยาวชน ลูกหลานของ อสต. และโรงเรียนในพื้นที่ในการผลิตสื่อเพื่อนำเสนอมุมมองเชิงบวกของแรงงานข้ามชาติเผยแพร่สู่สาธารณะ

“การใช้สื่อเป็นเรื่องสำคัญ อย่างเช่นข้าราชการต่างๆ ที่นำเสนอออกไปปัจจุบันเป็นข่าวที่อยู่ในด้านลบมากกว่าข่าวด้านบวก อยากจะใช้สื่อช่วยนำเสนอข่าวที่ดีและทำให้บุคคลภายนอกมองแรงงานข้ามชาติเป็นคนที่มีความดีในตัวในมุมที่ดีบ้าง กับกลุ่มเยาวชนหรือกลุ่มลูกหลานของ อสต. จะช่วยสอนเรื่องเทคโนโลยี การใช้สมาร์ทโฟน จัดอบรม มีอาจารย์จากคณะสื่อสารมวลชนมาสอน ก็จะมีทีมมีนักศึกษาฝึกงานลงมาช่วยสอน เราตั้งเด็ก ๆ เยาวชน ที่เป็นลูกหลานในพื้นที่หรือโรงเรียนในพื้นที่เข้ามาร่วมวงด้วย เพื่อที่จะได้เรียนรู้ไปด้วย”

การสร้างเครือข่ายยังครอบคลุมถึงเครือข่ายในภาควิชาการ ด้วยการประสานเชิญอาจารย์มาช่วยจัดอบรมการเขียน การทำงานชุมชน และถอดบทเรียนการทำงานชุมชน

“พยายามขยายเครือข่ายไปทางคณะอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะ เป็น มข. (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่) หรือจุฬา (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) ให้ อาจารย์ช่วยในเรื่องการใช้ภาษา การเขียน เทคนิคจับประเด็น แรเงงานบาง คนอาจจะเป็นล่าม ซึ่งถ้าเรามีคณะอาจารย์ที่เข้ามาช่วย เราก็จะพอเข้าใจ มากขึ้น เพราะศัพท์บางคำเป็นศัพท์เฉพาะทาง อาจารย์สามารถช่วยได้”

นอกจากนั้นยังมีการสร้างเครือข่ายกับภาครัฐในพื้นที่ เช่น การร่วม งานประเพณีในชุมชน งานพัฒนาในชุมชน การร่วมจัดกิจกรรมด้านสังคมกับ เครือข่ายภาคประชาสังคม เช่น การเดินทางมาร่วมจัดกิจกรรมในงาน คนไทยขอมือหน่อย ที่กรุงเทพฯ

### ขับเคลื่อนเชิงนโยบาย

มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (แม่ออด) ร่วมขับเคลื่อนเชิงนโยบาย ในเวทีสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ ด้วยการผลักดันให้อาสาสมัครสาธารณสุข ต่างชาติ (อสต.) มีตัวตน ได้รับการยอมรับ และเข้าเป็นส่วนหนึ่งของระบบ สุขภาพ และมูลนิธิยังเป็นผู้พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาครูฝึก อสต. ซึ่งเป็น หลักสูตรที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) โดยกระทรวงสาธารณสุขรับไปดำเนินการต่อ เนื้อหาในหลักสูตรการพัฒนาครูฝึก อสต. เน้นการวิเคราะห์ชุมชน ความเข้าใจ วัฒนธรรมกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มศาสนาที่หลากหลาย เช่น มอญ พม่า ชาวมุสลิม รวมทั้งมีการศึกษาดูงานในพื้นที่

นอกจากนั้น ในการขับเคลื่อนนโยบายในพื้นที่ ทางมูลนิธิยังได้เข้าไป มีส่วนร่วมในคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (District Health Board : DHB) ซึ่งมีนายอำเภอเป็นประธานคณะกรรมการ และสาธารณสุข อำเภอเป็นฝ่ายเลขานุการ โดยมูลนิธิอยู่ในส่วนของภาคประชาสังคม วางบทบาทสนับสนุนเนื้อหาวิชาการกับฝ่ายเลขานุการ

คุณสุรียา วิเคราะห์จุดแข็งการทำงานใน 2 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** การทำงานของมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (แม่สอด) ที่รู้จักชุมชน สื่อสาร และเข้าถึงพื้นที่ได้รวดเร็ว โดยคุณสุรียาได้ยกตัวอย่าง การสำรวจชื่อหมู่บ้าน ซึ่งมีทั้งชื่อภาษาไทยและภาษาพม่า ที่มีชื่อเรียกแตกต่างกัน ซึ่งเป็นข้อจำกัดสำหรับหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินการสำรวจ แต่ทางมูลนิธิสามารถดำเนินการได้รวดเร็วเพราะเข้าใจพื้นที่ อีกทั้งได้รับการสนับสนุนจาก อสต. ในพื้นที่

“ทางเรารู้จักพื้นที่ หมายถึงเราสามารถเข้าถึงพื้นที่ได้รวดเร็ว เข้าถึงพื้นที่ทำงานได้รวดเร็ว อย่างเช่น การทำงานเอกสารที่ต้องระบุชื่อหมู่บ้าน การเรียกพื้นที่แต่ละพื้นที่ แต่ละเขต แต่ชุมชนจะเรียกแตกต่างกัน อย่างเช่น ชุมชนกวางตั้งเป็นการเรียกของคนในเขตพื้นที่ แต่ที่จริงแล้วชื่อที่ขึ้นในเขตของหน่วยงานรัฐก็จะเรียกว่าชอยร่วมใจ ซึ่งเห็นได้ชัดเจนว่าเรารู้ได้ลึกมากกว่าหน่วยงานของรัฐ และเรามี อสต. ที่เป็นตัวเชื่อมของเราด้วย ทำให้เราเข้าไปในพื้นที่ได้ง่าย”

**ส่วนที่ 2** การทำงานของ อสต. อาสาสมัครสามารถสื่อสารได้ดี และกระจายตัวครอบคลุมในหลายพื้นที่ สามารถสนับสนุนการทำงานในเชิงพื้นที่กับภาครัฐได้ดี

“อสต. บางคนเขามีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เช่น อสต. คนหนึ่งที่อยู่ รพสต. ห้วยกะโหลกไปเรียนต่อในด้านภาษาเพิ่มเติม และถ้ามองที่จุดรวมของกลุ่ม อสต. อย่างชัดเจนก็คือการสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาช่วยในการกระจายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ”

## ความท้าทาย

ในมุมมองคุณสุริยา มองความท้าทายของการทำงานใน 2 ระดับ **ระดับบุคคล** ในฐานะคนทำงานที่มีงานที่รับผิดชอบมาก ขณะที่มีคนทำงานไม่เพียงพอ การเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจเรื่องภาษาและวัฒนธรรมเมียนมาร์ที่มีความหลากหลาย เพื่อยกระดับการทำงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้นจึงมีความท้าทายมาก

“ในเรื่องของภาษา ที่ยังไม่ได้เข้าใจถึงภาษาของเขา แต่เราก็ไม่ได้ไปเรียน ไปศึกษาเพิ่มเติมเนื่องจากภาษาพม่าเองก็มีความยากอยู่ในตัว เพราะพม่าก็มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม และอีกด้านก็ในเรื่องของเวลา เนื่องจากงานต่างๆ มีเยอะพอสมควร เลยยังไม่สามารถทำได้เต็มที่ และปริมาณของบุคคลที่ทำงานก็ยังไม่เพียงพอ”

**ระดับนโยบายขององค์กรแหล่งทุน** เนื่องจากการดำเนินงานของมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (แม่สอด) ในประเด็นแรงงานข้ามชาติได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากองค์กรให้ทุน ดังนั้นความต่อเนื่องของการดำเนินงานจึงขึ้นกับนโยบายของแหล่งทุน ซึ่งถือว่าเป็นความท้าทายของการทำงานรูปแบบหนึ่ง และการทำงานกับแหล่งทุนยังต้องจัดความสัมพันธ์ของนโยบายแหล่งทุนกับการทำงานในพื้นที่ให้ดี เพื่อไม่ให้เกิดภาวะ “ตอบสนองความต้องการคนให้งบประมาณ แต่ไม่ตอบสนองความต้องการของพื้นที่”

## ความสำเร็จที่เกิดขึ้น

คุณสุริยา มองความสำเร็จของการทำงานอยู่ที่การผลักดันเข้าสู่ระดับนโยบาย จากการผลักดันให้อาสาสมัครสาธารณสุขต่างชาติ (อสต.) ได้รับการยอมรับในเวทีสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ และการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศูนย์ฝึก อสต. ซึ่งได้รับการรับรองจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ



และการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ที่ผลักดันให้กระทรวงสาธารณสุขรับไปดำเนินการต่อ



(ซ้าย) คุณสุรียา บริสุทธิทิพย์ เจ้าหน้าที่โครงการ มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย แม่สอด

“งานทุกอย่างที่ทำให้เข้าสู่ระบบ และความสำเร็จที่ไปแต่ละทางด้านนโยบายได้ในระดับที่เป็นที่ยอมรับ เห็นได้จากการตอบสนองของงานสมัชชาสุขภาพที่ได้เข้าไปร่วมงานนั้น ทำให้กลุ่ม อสต. ได้มีเอกสารรับรองตัวตนว่ามีการดำเนินงานจริง และสามารถเป็นปากเป็นเสียงหรือถือได้ว่าเป็นตัวแทนของกลุ่มแรงงานข้ามชาติได้บ้างบางส่วน แล้วก็มีการพัฒนาครูฝึก ซึ่งหลักสูตรนี้ได้จัดทำเสร็จเรียบร้อยแล้ว และกระทรวงสาธารณสุขกำลังเริ่มกระบวนการจัดอบรมให้กับ อสต.”

### สิ่งที่ได้เรียนรู้

สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำงานสำหรับคุณสุรียา คือพื้นที่ชายแดนเป็นพื้นที่เปิดที่มีการเคลื่อนที่สูง ทำให้มีโรคเกิดใหม่ โรคอุบัติใหม่บ่อยครั้ง ซึ่งพื้นที่แบบนี้ต้องการ “การเชื่อมประสาน” สื่อสาร ประสานงานระหว่างชุมชนชาวเมียนมาร์ และเจ้าหน้าที่รัฐของไทย ที่คนทำงานในจุดเชื่อมประสานนี้

ต้องพร้อมรับกับทุกสถานการณ์ และการทำงานต้องพยายามออกแบบระบบให้เชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงาน มองการขับเคลื่อนให้เป็นภาพรวม

“ผู้คนแรงงานข้ามชาติที่นี้มีการเคลื่อนที่อยู่ตลอดเวลา ไม่ใช่แค่บุคคลในพื้นที่เท่านั้น ไม่เพียงแต่ระบบการดำเนินงาน ด้านสุขภาพเห็นได้ชัดเจนเลยว่ามีโรคภัยไข้เจ็บใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ซึ่งเราไม่สามารถรู้ว่าจะแหล่งเชื้อโรคมมาจากจุดไหน เราจะป้องกันได้อย่างไร จะปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมอย่างไร เพราะฉะนั้นสิ่งสำคัญคือการทำงานด้วยจิตใจที่พร้อมรับทุกสถานการณ์ พยายามจัดกลุ่มคนทำงานให้สืบเนื่องกันระหว่างหน่วยงานให้เป็นระบบ ไม่มองเป็นใครคนใดคนหนึ่ง แต่ให้มองให้เป็นระบบและเป็นภาพรวมในการขับเคลื่อน”

## คุณธรรมการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน

สำหรับคุณสุริยา คุณธรรมในการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียนที่สำคัญในพื้นที่นี้คือ การเห็นถึงความเป็นมนุษย์ด้วยกัน ที่ควรมีความเท่าเทียมกันในด้านสุขภาพ การเข้าถึงสิทธิด้านสุขภาพ ซึ่งต้องเป็นการทำงานร่วมกันในหลายฝ่ายทั้งในไทยและเมียนมาร์

“มองในเรื่องของวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสมของคนในพื้นที่คนไทย กลุ่มแรงงานที่เข้ามาทำงาน หรือทุกคนที่อยู่ในเขตพื้นที่นี้ได้ทุกอย่างที่เท่าเทียมกัน อยู่บนฐานของความเป็นคน ซึ่งในพื้นที่นี้ก็มีเกือบครบทุกเชื้อชาติ”

---

### อ้างอิง

มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย. <http://www.worldvision.or.th/index.html> (สืบค้นเมื่อ 28 กรกฎาคม 2561).

สุริยา บริสุทธิ์พิทย์ เจ้าหน้าที่โครงการ มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (แม่สอด) (สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2561).

## บทสรุป

“มองคนให้เป็นคน : คุณธรรมในการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน”

### คุณธรรมในการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน

จากการสัมภาษณ์องค์กรที่ทำงานร่วมกับแรงงานข้ามชาติจำนวน 6 องค์กร ในพื้นที่กรุงเทพฯ สมุทรสาคร และตาก ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ร่วมกันให้ความหมายของคุณธรรมการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน ไว้ดังตารางต่อไปนี้

องค์กร	นิยามคุณธรรมการอยู่ร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน
มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน	มองคนให้เป็นคน มีความเป็นมนุษย์ที่แบ่งปัน เอื้ออาทร มองปัญหาของคนอื่นว่าเป็นปัญหาของตนเอง และที่สำคัญคือการลดทิวิฐของตนเองลง ไม่ตัดสินคนอื่นด้วยการมองภายนอก เคารพสิทธิของความเป็นมนุษย์
มูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่า	การสนับสนุนการศึกษาข้ามวัฒนธรรม เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
มูลนิธิสายใยเอวาชน	สร้างเงื่อนไขที่ทำให้เกิดประโยชน์ร่วมกันกับทุกฝ่าย โดยประโยชน์ในที่นี้ไม่ได้จำกัดเฉพาะเงินหรือทรัพย์สิน แต่รวมถึงความไว้วางใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

องค์กร	นิยามคุณธรรมการอยู่ร่วมกันของ ผู้คนในภูมิภาคอาเซียน
มูลนิธิผู้หญิง	ความปลอดภัยในชีวิตของผู้หญิง เป็นประเด็นที่ทุกคนสามารถช่วยเหลือได้
คลินิกกฎหมายแรงงาน แม่สอด มูลนิธิเพื่อสิทธิ มนุษยชนและการพัฒนา	มองคนให้เท่ากัน โดยไม่เอาความแตกต่างทางเพศหรือชาติพันธุ์มาเป็นประเด็นกีดกันการเข้าถึงสิทธิ ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานของประชาธิปไตย
มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (แม่สอด)	การเห็นถึงความเป็นมนุษย์ด้วยกัน ที่มีความเท่าเทียมกันในด้านสุขภาพ การเข้าถึงสิทธิด้านสุขภาพ

จากค่านิยามขององค์กรที่ทำงานร่วมกับแรงงานข้ามชาติ คุณธรรมในการอยู่ร่วมของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน คือการมองคนให้เป็นคน ซึ่งหมายถึงการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และแบ่งปันซึ่งกันและกัน

**ปฏิบัติการของการส่งเสริมคุณธรรมการอยู่ร่วมกันของ  
คนในภูมิภาคอาเซียน**

ปฏิบัติการของการส่งเสริมคุณธรรมการอยู่ร่วมกันของคนในภูมิภาคอาเซียน ที่สะท้อนผ่านประสบการณ์ขององค์กรที่ทำงานด้านแรงงานข้ามชาติ 6 องค์กรในการศึกษาครั้งนี้ พบว่ามี 4 รูปแบบ คือ 1.การทำงานเชิงพื้นที่ (Area based) บนฐานงานความรู้ 2.การสร้างอาสาสมัครเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน 3.การสร้างเครือข่ายการทำงานข้ามภาคส่วน 4.การผลักดันงานเชิงนโยบาย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

## การทำงานเชิงพื้นที่ (Area based) บนฐานงานความรู้

สร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับกลุ่มเป้าหมายคือแรงงานข้ามชาติ และยกระดับเป็นโมเดลเพื่อการขยายการดำเนินงานต่อไป เช่น โมเดลการสร้างอาสาสมัคร โมเดลการจัดหลักสูตร จัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งการดำเนินการในรูปแบบนี้พบทั้ง 6 องค์กร ในการศึกษาครั้งนี้ และในกรณีของมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานได้ตั้งเป้าหมายการทำงานที่เน้นความรู้ อย่างชัดเจน ด้วยการยกระดับการทำงานให้เหมือนสถาบันวิจัยด้านแรงงานข้ามชาติที่มีฐานข้อมูล และองค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติที่เก็บรวบรวมไว้อย่างต่อเนื่อง

## การสร้างอาสาสมัครเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

การทำงานในประเด็นแรงงานข้ามชาติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสิทธิและสวัสดิการ กฎหมาย การศึกษา สุขภาพ องค์กรที่ทำงานด้านนี้ต่างนำระบบอาสาสมัครมาใช้ในการทำงาน โดยอาสาสมัครแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

**อาสาสมัคร “คนนอก”** เช่น อาสาสมัครครูชาวไทยที่ช่วยสอนภาษาไทยให้แรงงานข้ามชาติกับมูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่า ซึ่งอาสาสมัครกลุ่มนี้จะช่วยหนุนเสริมความรู้ให้กับกลุ่มแรงงานข้ามชาติ และในเวลาเดียวกันก็ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันของคนต่างวัฒนธรรม

**อาสาสมัคร “คนใน”** เป็นแนวโน้มการดำเนินงานที่เพิ่มมากขึ้น จากการที่องค์กรที่ทำงานกับแรงงานข้ามชาติ จัดกระบวนการหนุนเสริมให้แรงงานข้ามชาติเป็นอาสาสมัครดูแลกลุ่มของตนเองในประเด็นต่างๆ เช่น อาสาสมัครแรงงานข้ามชาติ MMT (Myanmar Migration Network to Promote Rights in Thailand) ที่สนับสนุนโดยมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน ในการให้แรงงานข้ามชาติช่วยกันดูแลชีวิตความเป็นอยู่ การสร้างอาสาสมัครช่วยเฝ้าระวังความรุนแรงในครอบครัวของมูลนิธิผู้หญิง การสนับสนุนอาสาสมัครสาธารณสุขต่างชาติ (อสต.) ในการดูแลสุขภาพของแรงงานข้ามชาติของมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (แม่สอด)

อาสาสมัคร “คนใน” สามารถสนับสนุนการทำงานได้อย่างดี เพราะ มีชุดประสบการณ์ที่ใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงาน ในขณะที่เดียวกันก็มีความรู้และทักษะที่เกิดจากการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้กับองค์กรที่ทำงานด้านแรงงานข้ามชาติ อาสาสมัคร “คนใน” จึงมีบทบาทเป็นผู้เชื่อมประสานที่สำคัญของการทำงานร่วมกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติ

### การสร้างเครือข่ายการทำงานข้ามภาคส่วน

เนื่องจากการทำงานในประเด็นแรงงานข้ามชาติมีความเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของหลายภาคส่วน รูปแบบการทำงานจึงเน้นการทำงานแบบเครือข่าย ทั้งเครือข่ายขององค์กรที่ทำงานในประเด็นแรงงานข้ามชาติร่วมกัน เช่น เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงาน (Migrant Working Group: MWG) เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (Migrant Rights Promotion Working Group: MRPWG) และแนวโน้มที่สำคัญคือการทำงานเครือข่ายที่ข้ามภาคส่วน เช่น โครงการ Transition ของมูลนิธิสายใยเอวาฯ ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างมูลนิธิ เอวาฯข้ามชาติ และสถานประกอบการโดยมูลนิธิจัดหลักสูตรเชิงวิชาชีพสำหรับเยาวชนข้ามชาติ และเมื่อเยาวชนส่วนใหญ่จบหลักสูตรแล้วสามารถเข้าทำงานต่อกับสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายกับทางมูลนิธิ หรือมูลนิธิผู้หญิงที่ทำงานร่วมกับผู้นำชุมชนไทย ชุมชนพม่า อิหม่าม และประธานคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัด โดยนำหลักศาสนาความเชื่อมาพูดคุยเชื่อมโยงกับประเด็นปัญหา เช่น ความรุนแรงในครอบครัว จนกระทั่งทุกฝ่ายมีความเห็นตรงกัน และนำไปสู่การใช้หลักศาสนามาแก้ปัญหา และตั้งกลไกการทำงานร่วม

### การผลักดันงานเชิงนโยบาย

เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการทำงานและขยายผลในวงกว้าง การดำเนินงานขององค์กรที่ทำงานร่วมกับแรงงานข้ามชาติจึงให้ความสำคัญกับการผลักดันงานในเชิงนโยบาย เช่น มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แรงงานที่วางบทบาทองค์กรในฐานะเป็นองค์กรด้านความรู้ด้านแรงงานข้ามชาติที่ขับเคลื่อนงานนโยบาย การผลักดันงานอาสาสมัครสาธารณสุขต่างชาติ (อสต.) ในเวทีสมัชชาสุขภาพแห่งชาติของมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (แม่สอด) การวางแผนพัฒนาแนวปฏิบัติในการช่วยเหลือ และคุ้มครองผู้หญิงที่ถูกกระทำความรุนแรงและล่วงละเมิดทางเพศ เพื่อนำเสนอกับทางสำนักจุฬาราชมนตรี ของมูลนิธิผู้หญิง

## อคติทางวัฒนธรรม: ความท้าทายที่รอวันก้าวข้าม

จากประสบการณ์การทำงานขององค์กรที่ทำงานด้านแรงงานข้ามชาติ ทั้ง 6 องค์กร เห็นถึงพลังและความตั้งใจในการผลักดันให้แรงงานข้ามชาติอยู่ร่วมกับคนในสังคมไทยได้อย่างสงบสุข ผ่านปฏิบัติการที่หลากหลาย ซึ่งทุกองค์กรเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าความท้าทายสำคัญที่รอก้าวข้ามไปด้วยกัน คืออคติทางวัฒนธรรมของคนในสังคมไทยที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ

การจะก้าวข้ามอคตินี้ได้มีความจำเป็นต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ในรูปแบบของการศึกษาข้ามวัฒนธรรม โดยควรมีการจัดการเรียนรู้ทั้งในระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติการ และสื่อสารสร้างความเข้าใจกับประชาชนทั่วไป เพราะการผลักดันคุณธรรมการอยู่ร่วมของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน หัวใจสำคัญคือต้องเรียนรู้ให้เข้าใจซึ่งกันและกันผ่านประสบการณ์ตรง และเมื่อมีความเข้าใจกันแล้วจึงจะอยู่ร่วมกันได้ ดังที่ คุณเมียน เว่ย (Myint Wai) รองผู้อำนวยการมูลนิธิร่วมมิตรไทย-พม่า กล่าวไว้ว่า “Study together, learning together and walking together” (เรียนด้วยกัน เรียนรู้ด้วยกัน และเดินไปด้วยกัน)

# องค์ความรู้ “คุณธรรมในการอยู่ร่วมกันของ ผู้คนในภูมิภาคอาเซียน”

ที่ปรึกษา

สิน สีสวน ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม

ผู้เขียน

ธัญลักษณ์ ศรีสง่า

คณะทำงานศูนย์คุณธรรม

ยงจิรายุ อุปเสน

ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ

ธัญลักษณ์ ศรีสง่า

หัวหน้ากลุ่มงานนวัตกรรมองค์ความรู้  
เพื่อสร้างสังคมคุณธรรม

กิติญา สุขประเสริฐ

นักวิชาการส่งเสริมคุณธรรม

ดิณพัชร์ พูลพิพัฒน์

นักวิชาการส่งเสริมคุณธรรม

เปรมกมล สมใจ

นักวิชาการส่งเสริมคุณธรรม

ภูริชยา ภูวญาณ

เจ้าหน้าที่โครงการ

เนตรนภา หนองแบก

เจ้าหน้าที่โครงการ