

ยกระดับอำนาจการต่อรองของผู้ทำงานส่งอาหารฯ
ผ่านการพัฒนากลไกเครือข่าย¹

Enhancing the Strength of Integration for App-based Food
Delivery Workers

Received 12 April 2024

Revised 5 June 2024

Accepted 7 June 2024

นครินทร์ เจริญเหล่าศิริ²

Nakarin Charoenloasiri³

นราเขต ยิ้มสุข⁴

Narakate Yimsook⁵

บทคัดย่อ

ผู้ทำงานส่งอาหารบนแอปพลิเคชันทำงานบนสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ได้ถูกรับรองโดยกฎหมาย ส่งผลให้ผู้ทำงานส่งอาหารฯ ขาดซึ่งอำนาจการต่อรองเรียกร้องสิทธิพื้นฐานด้านแรงงาน และรวมถึงขาดโอกาสในการรวมกลุ่มเรียกร้องเพื่อความเป็นธรรมของกลุ่มตนเอง ปัจจุบันแรงงานมีการต่อสู้และรวมกลุ่มกันอย่างหลวมๆ ทั้งทางกายภาพและพื้นที่ออนไลน์ เพื่อการแลกเปลี่ยน ถกเถียงในประเด็นที่เห็นพ้องต้องกัน การประท้วงและรวมกลุ่มสะท้อนให้เห็นปัญหาที่ยังคงอยู่และยังไม่ได้รับการแก้ไข การวิจัยในครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ทำงานส่งอาหารฯ ผ่านแนวทางการรวมกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกสัมภาษณ์เครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับผู้ทำงานส่งอาหารฯ ทั้งหมด 19 ท่าน เพื่อเข้าใจ

¹ บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของคณาจารย์ของนักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

² นักศึกษาปริญญาเอกหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ ประเทศไทย E-mail: nakarin.charo@dome.tu.ac.th

³ Ph.D. Candidate, Faculty of Social Administration, Thammasat University, Bangkok, Thailand.

⁴ รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ ประเทศไทย E-mail: arm_conser@hotmail.com

⁵ Associate Professor Dr., Lecturer of Faculty of Social Administration, Thammasat University, Bangkok, Thailand.

ปรากฏการณ์และสังเคราะห์ข้อมูลออกมาเป็นแนวทางขับเคลื่อน จนค้นพบแนวทางขับเคลื่อนที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มผู้ทำงานส่งอาหารฯ แนวทางทางที่เป็นการยกระดับการรวมกลุ่มของผู้ทำงานส่งอาหารฯ ให้มีความเข้มแข็งภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ท้าทายในปัจจุบัน พร้อมทั้งระบุถึงประเด็นสนับสนุนและข้อจำกัดที่จะผลักดันให้แนวทางการยกระดับความเข้มแข็งของการรวมกลุ่มนี้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ผู้ทำงานส่งอาหารบนแอปพลิเคชัน, การรวมกลุ่ม, เครือข่าย

Abstract

App-based food delivery workers in an unregulated work environment mostly lack the bargaining power to claim fundamental labor rights or to form groups in pursuit of justice. Although they frequently organize both in-person and online spaces to exchange ideas and discuss shared issues, ongoing protests and the rise of new groups reflect unresolved problems. This research aims to propose strategies for strengthening group formation among food delivery workers using a collaborative approach. The study is qualitative research, applying in-depth interviews with 19 individuals. Key findings provide actionable guidelines for developing effective strategies to enhance the group integration of food delivery workers in today's diverse and challenging work environment. They also highlight supportive factors and limitations that may influence the successful implementation of these strategies.

Keywords: App-based food delivery workers, Integration, Network

คำนำ

เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform Economy) คือ ปรากฏการณ์ที่เข้ามาเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินเศรษฐกิจ ส่งผลรูปแบบการจ้างงานใหม่ที่กระทบถึงการคุ้มครองทางสังคมที่มีต่อแรงงาน ปัญหาของผู้ทำงานส่งอาหารบนแอปพลิเคชัน คือ การที่ผู้ทำงานส่งอาหารฯ ต้องเผชิญกับสภาพปัญหาการทำงานที่ไม่มั่นคง ซึ่งทั้งหมดเป็นผลมาจากการที่ยังไม่สามารถนิยามและกำหนดสถานะของผู้ทำงานส่งอาหารฯ เนื่องจากหลายครั้งการทำงานบนแพลตฟอร์มความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่มีรูปแบบไม่ชัดเจน บางครั้งมีสถานะเป็นลูกจ้าง และบางครั้งมองว่ามีสถานะเป็นกึ่งคู่ค้า (Drahokoupil & Piasna, 2019)

ปัญหาการตีความและการแก้ไขสถานะการคุ้มครองยังไม่ถูกแก้ไขจนเวลาล่วงเข้าสู่กระแสทางการแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่ฉายให้เห็นผลกระทบให้ชัดเจนขึ้น และทำให้แรงงานต้องเผชิญกับความเสี่ยงในด้านสุขอนามัยในการทำงานเพิ่มเติม ภัยจากโควิดก่อให้เกิดปัญหาเศรษฐกิจเรื้อรังกับนับตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ.2563 แม้จะไม่ได้รับสิทธิในการคุ้มครอง แต่การจ้างงานรูปแบบใหม่นี้ถือเป็นหัวใจสำคัญสำคัญของการพยุฐานเศรษฐกิจให้ขับเคลื่อนต่อไปได้ (พิชญ์ พงษ์สวัสดิ์, 2564) ประกอบกับผู้ทำงานส่งอาหารฯ ปราศจากสิทธิแรงงานในการคุ้มครองผ่านตัวบทกฎหมายเพื่อที่จะดำรงไว้ซึ่งคุณภาพชีวิตของตนเองให้สามารถอยู่ได้บนมาตรฐานอย่างเพียงพอ ส่งผลให้ผู้ทำงานส่งอาหารฯ อยู่บนสภาวะความเสี่ยง ไร้ซึ่งความมั่นคง และไร้ซึ่งคุณภาพชีวิตที่วางแผนจัดการได้ และรวมถึงการไม่ได้รับสิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องผลประโยชน์ และต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมให้ตนเอง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กฎหมายที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นช่องว่างและจุดเริ่มต้นสำคัญของผู้ทำงานส่งอาหารฯ ที่ต้องแบกรับความเสี่ยง ไร้หลักประกันจากการทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล และการที่กฎหมายไม่สนับสนุนการรวมกลุ่มเรียกร้อง จนนำไปสู่วิกฤตของการต่อสู้ผ่านการรวมกลุ่ม แม้จะไม่มีกฎหมาย

รองรับสิทธิในการรวมกลุ่มอย่างเป็นทางการก็ตาม (ทศพล วรรณกุลพันธ์, 2562; ภาสกร ฐีนาง, 2564)

“ไรเดอร์ทั้งหลาย พี่รู้ไว้เถิด เขากำลังขูดรีดเลือดเนื้อเรา เพื่อเอากำไร” มงคล ยางงาม (2564) ผู้ประสานงานสหภาพไรเดอร์ เนื่องจากความยืดหยุ่น อิสระภาพ และรายได้ กลายเป็นเพียงภาพลวงตาอันสวยงามของการทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลเพียงเท่านั้น โดยยังคงมีปัญหาลูกจ้างที่ถูกข่มขู่ได้พรมอีกจำนวนมาก การต่อสู้เพื่อเรียกร้องที่เกิดขึ้น ตอกย้ำคุณภาพชีวิตแรงงานที่ยังคงเป็นปัญหา ผู้ทำงานส่งอาหารฯ ไม่อาจมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานผ่านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ความพึงพอใจต่อรายได้และสภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการพื้นฐาน และการแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงาน (อภิชา อ่วมเจริญ, 2548; สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2553, น. 22; อรรถณัฐ วันทนะสมบัติ และ อนรรฆ พัทธษานิน, 2564, น. 60) การเรียกร้องผ่านกระบวนการประท้วงของแรงงานล้วนขัดแย้งต่อหลักการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานโดยสิ้นเชิง

มากกว่าไปกว่าการขาดซึ่งสภาพการทำงานที่เหมาะสม ผู้ทำงานส่งอาหารฯ ยังคงต้องเผชิญหน้ากับโครงสร้างทางอำนาจที่ส่งผ่านมากับแพลตฟอร์มดิจิทัลด้วย (Dirken & Herberg, 2021) กล่าวคือ อำนาจเชิงสถาบันรูปแบบใหม่ที่เข้ามากระทบต่อตัวแรงงาน อำนาจที่แตกต่างไปจากการทำงานในรูปแบบปกติในรูปแบบนายจ้างลูกจ้างที่เป็นตัวบุคคล เกิดความสัมพันธ์รูปแบบใหม่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างผ่านการกำหนดจากแพลตฟอร์มดิจิทัล การจัดวางของอำนาจความสัมพันธ์ของผู้ทำงานส่งอาหารฯ กับแพลตฟอร์มจึงไม่ใช่เพียงในตำแหน่งที่ต่ำกว่าแต่แทบจะไม่มีตัวตนที่จะมีอำนาจในการต่อรองได้เลย

แม้แพลตฟอร์มดิจิทัลจะมีอำนาจเหนือตัวแรงงาน แต่พื้นที่ออนไลน์ยังกว้างใหญ่และเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้กับแรงงานเสมอ ปัจจุบันแม้การรวมกลุ่มจะไม่ถูกรับรองจากกฎหมาย แต่แรงงานใช้พื้นที่ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนถกเถียง ให้เกิดความเข้มแข็งในหมู่คณะของผู้ทำงานส่งอาหารฯ และรวมถึง

การช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มจากความไม่เป็นธรรมของสภาพการทำงาน ผู้ทำงานส่งอาหารฯ อาศัยโอกาสจากความไม่เป็นทางการของการรวมกลุ่มบนพื้นที่ออนไลน์ในการขับเคลื่อนประเด็นต่างๆ ร่วมกัน โดยในปัจจุบันการศึกษาด้านพื้นที่ออนไลน์ประกอบเป็นแนวทางการพัฒนาผู้ทำงานส่งอาหารฯ ยังคงปรากฏไม่ชัดเจนนัก เนื่องจากการศึกษาจำนวนมากยังแยกมิติด้านโลกออนไลน์ออกจากตัวผู้ทำงานส่งอาหารฯ อย่างชัดเจน

การรวมกลุ่มที่เกิดขึ้นในปัจจุบันของผู้ทำงานส่งอาหารฯ สามารถแบ่งแยกเชิงพื้นที่ได้ออกเป็นทั้งหมด 2 ส่วน คือ การรวมกลุ่มเพื่อแสดงพลังเชิงกายภาพ เช่น การแสดงออกทางความคิดผ่านการเดินขบวน การยื่นหนังสือต่อผู้มีอำนาจ และในอีกส่วนสำคัญ คือ การรวมกลุ่มบนพื้นที่ออนไลน์ โดยอาศัยช่องทางของสื่อสังคมออนไลน์เป็นตัวกลางในการดึงผู้ทำงานส่งอาหารฯ ให้เข้ามาใกล้ชิดกัน เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนพูดคุยกันในประเด็นที่สอดคล้องกันได้โดยที่ไม่มีอุปสรรคในเชิงพื้นที่ การรวมกลุ่มทั้ง 2 รูปแบบ แม้จะมีวัตถุประสงค์ในการรวมกลุ่มที่คล้ายกันในการรวมกันเพื่อเรียกร้องและขับเคลื่อนประเด็นให้เป็น

อย่างไรก็ตาม การรวมกลุ่มที่เกิดขึ้นจึงกลายเป็นความท้าทายด้วยตัวของมันเอง อันเนื่องมาจากเอกภาพของการขับเคลื่อน อีกทั้งยังเป็นไปเพื่อการช่วยเหลือและรักษาคุณภาพแรงงานพื้นฐาน จนทำให้ภาพของการขับเคลื่อนเพื่อการเปลี่ยนแปลงไม่ชัดเจน และไม่เพียงพอที่จะสามารถไปต่อกรกับสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยอำนาจจากแพลตฟอร์มดิจิทัล และกฎหมายที่มาจากหน่วยงานรัฐได้ ความท้าทายที่เกิดขึ้นอาจเป็นผลจากการขาดรากฐานสำคัญเชิงพื้นที่ แนวคิดพื้นที่สาธารณะของฮาเบอร์มาส (Jurgen Habermas) พื้นที่ที่มีหลักใจความสำคัญเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับเสรีภาพกับปัจเจก เพื่อสร้างความจริงทางสังคม โดยเชื่อว่าหากเกิดพื้นที่สาธารณะที่สมบูรณ์จะนำไปสู่การวิพากษ์ความชอบธรรมพร้อมการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมได้อย่างลึกซึ้ง ครอบคลุม ต่อเนื่อง และนำพื้นที่เหล่านั้นหันเข้าสู่แนวคิดทางประชาธิปไตย (Finkayson, 2005) นอกจากนี้

พื้นที่สาธารณะยังเป็นพื้นที่ของการแสดงตัวตนในฐานะพลเมืองเพื่อสร้างความโปร่งใสจากกระดานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อความเป็นธรรมของสังคม เพื่อให้ท้ายที่สุดสามารถนำไปสู่การปลดปล่อยสังคมให้เป็นอิสระจากการถูกอำนาจครอบงำ (ซัชพันธุ์ ยิ้มอ่อน, 2554, น. 27) กล่าวได้ว่า พื้นที่สาธารณะเป็นพื้นที่สำหรับทุกคนที่สามารถเข้าร่วมได้อย่างเสรี ไม่มีการกีดกัจากผู้มีอำนาจ และใช้พื้นที่เพื่อการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนตามวัตถุประสงค์ได้วัตถุประสงค์หนึ่งของประชาชนหรือผู้ที่เข้าร่วม เกิดการแลกเปลี่ยนบนหลักความเสมอภาคแบบไม่มีพิธีรีตอง ข้อมูลต่างๆ จะถูกตีแผ่แลกเปลี่ยนกันบนพื้นที่สาธารณะ พื้นที่สาธารณะจึงเป็นหนึ่งองค์ประกอบหลักสำคัญของชุมชนเมือง ที่จะเป็นช่วยในการยกระดับคุณภาพชีวิต และรองรับความหลากหลายของคนในเมือง ที่เป็นแรงขับเคลื่อนในการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยน (ศุภชัย ชัยจันทร์ และ ณรงพน ไล่ประกอบทรัพย์, 2559)

ฉะนั้น การรักษาไว้ซึ่งพื้นที่สาธารณะอาจเป็นส่วนช่วยในการขับเคลื่อนประเด็นต่างๆ ให้เกิดความชัดเจนขึ้นมาได้ เช่นเดียวกับสังคมแห่งดิจิทัลที่พัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของการใช้ชีวิตและแลกเปลี่ยนอย่างเสรีระหว่างกันบนโลกออนไลน์ที่ทุกคนต้องเคารพทุกคนอย่างเท่าเทียมผ่านแนวปฏิบัติที่ผู้ทำงานส่งอาหารฯ ต่างยอมรับความสมเหตุสมผล ถ้ามันสมเหตุสมผลพอ แน่แน่นอนว่าปลายทาง คือ การที่ผู้ทำงานส่งอาหารฯ ยอมเลือกที่จะปฏิบัติกันอย่างพร้อมหน้า สุดท้ายแล้วอาจมีความจำเป็นต้องดันให้เกิด “มาตรฐานที่ผู้คนยอมรับและปฏิบัติต่อการอย่างกว้างขวาง” ตามแนวคิดของฟออสต์ (Forst, 2012) การดำรงอยู่ของมาตรฐานที่จะกำหนดความเหมาะสมจึงแตกต่างกันไปตามแต่ละบริบท จนอาจเบี่ยงเบนไปจนถึงการที่ไม่สอดคล้องต่อความเป็นศีลธรรมพื้นฐานย่อมมีโอกาสเป็นไปได้ แต่ยังคงมีความจำเป็นที่จะต้อง มี “ฐานที่ไม่เปลี่ยนแปลง” (Forst, 2012) ดำรงอยู่ เพื่อเป็นรากฐานสำคัญให้กับการสนับสนุนความสมเหตุสมผลในการขับเคลื่อนต่อไป เพื่อที่จะเป็น

ส่วนช่วยในการผลักดันให้เกิดการถกเถียงแลกเปลี่ยนและพัฒนาต่อยอดผ่านความสมเหตุสมผลได้ในอนาคต

คำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์

ยุคที่เปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมายต่อสภาพสังคม จนส่งสัญญาณมาถึงภาคแรงงานต่อรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างออกไป ทำให้แรงงานที่พึ่งพาแพลตฟอร์มดิจิทัลต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ตลอดเวลาของการเชื่อมโยงผู้ค้าและผู้ขายผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เกิดมิติใหม่ของการใช้จ่ายซื้อของสินค้า แน่นอนว่าเป็นมิติใหม่ของแรงงานในภาคดิจิทัลด้วยเช่นกัน เมื่อปัญหาของแรงงานในการตีความและรูปแบบการจ้างงานยังคงไม่มีความชัดเจน ส่งผลถึงประเด็นพื้นฐานดังเช่นสิทธิแรงงาน ยังไม่ถูกแก้ไขและรับรองโดยกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่กลับได้รับความท้าทายใหม่จากการทำงานบนแพลตฟอร์มที่เข้ามาปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานของแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล จึงได้ผนวกรวมปัญหาของแรงงานและความท้าทายใหม่จากโลกดิจิทัลเข้าหากัน จนยากที่จะแยกทั้งสองส่วนออกจากกันได้อย่างชัดเจน จึงก่อเป็นปัญหาต่อผู้ทำงานส่งอาหารฯ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จนนำไปสู่การเรียกร้องและทวงถามแนวทางการพัฒนาสภาพการทำงานที่เลวร้าย และเพื่อที่จะสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ทำงานส่งอาหารฯ ในการต่อสู้เพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์ในฐานะแรงงานคนหนึ่ง จึงเกิดเป็นคำถามการวิจัยในครั้งนี้ คือ

“แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการสร้างความเข้มแข็งเชิงเครือข่ายให้กับผู้ทำงานส่งอาหารฯ บนระบบการจ้างงานแบบดิจิทัล ที่จะใช้สำหรับต่อกรกับความเลวร้ายที่เข้ามามีผลกระทบทั้งหมดนี้ได้อย่างไร และควรเป็นเช่นไร”

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาเพื่อตอบต่อวัตถุประสงค์หลัก คือ การเสนอแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ทำงานส่งอาหารฯ ผ่านแนวทางการรวมกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ

เพื่อสร้างและผลักดันการสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ทำงานส่งอาหารฯ โดยอาศัยกลไกจากหน่วยงานผู้เกี่ยวข้องทั้งรัฐ เอกชน และแม้แต่ภาคประชาชนสังคมช่วยกันทำความเข้าใจความเป็นจริงที่หลากหลาย เข้าใจเหตุปัจจัยที่ส่งผลกระทบ และร่วมกันสร้างกฎเกณฑ์ มาตรฐานกลางในการรักษาไว้ซึ่งการเคารพซึ่งกันและกันในสังคม ไม่เพียงแต่การร่วมกันสร้างแนวทางขับเคลื่อนร่วมกันเท่านั้น แต่ความคาดหวังถึงการนำมาตรฐานกลางขึ้นมากลยแลงเปลี่ยนเพื่อสร้างเป็นจุดเชื่อมโยงในการสร้างเครือข่ายให้กับผู้ทำงานส่งอาหารฯ ที่พร้อมปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทในอนาคต การเกิดขึ้นของมาตรฐานกลางไม่ได้เป็นเครื่องยึดมั่นเป็นสิ่งเดียวและตายตัว มาตรฐานกลางเป็นเพียงจุดเริ่มของการพัฒนาและรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานดิจิทัลให้สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้โดยเคารพทุกภาคส่วนอย่างเท่าเทียม

เครื่องมือและวิธีการวิจัย

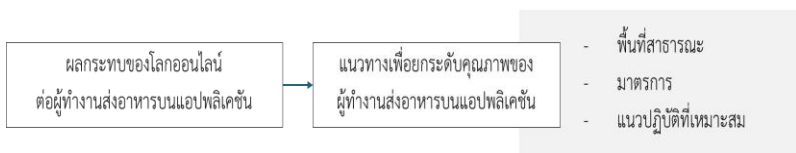
การวิจัยในส่วนนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่มุ่งเน้นการแสวงหาความรู้แบบการสร้างสรรค์สังคมหรือการกำหนดสร้าง (Constructivism) เพื่อค้นหาความจริงบนธรรมชาติของผู้ทำงานส่งอาหารฯ ที่ทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่า ผู้มีส่วนร่วมในงานวิจัยเป็นผู้กำหนดการรับรู้ การตีความ และการสร้างความจริงในรูปแบบของตนเอง เพื่อค้นหาชุดของความจริงที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมฯ ผ่านการรับรู้ความหมายตามแต่ประสบการณ์ของตนเอง และทำความเข้าใจถึงการร่วมกำหนดสร้างความจริงของผู้มีส่วนร่วมฯ ซึ่งนัยหนึ่งเป็นการศึกษาลักษณะปรากฏการณ์ทางสังคม (นภาภรณ์ หะวานนท์, 2550)

การวิจัยครั้งนี้ใช้ “ปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology)” ตามแนวคิดของลิตเติลจอห์นและฟอส (Littlejohn & Foss, 2008) เป็นหลักการเก็บรวบรวมข้อมูล ประยุกต์ใช้เพื่อกำหนดระเบียบวิธีวิจัยสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ที่จะใช้เป็นกรอบในการช่วยกำหนดทิศทางการค้นหาความรู้ โดยการใช้ทฤษฎีรากฐาน

ปรากฏการณ์วิทยา เป็นไปเพื่อมุ่งค้นหาและอธิบายปรากฏการณ์แวดล้อมของ
 ผู้ทำงานส่งอาหารฯ ที่มีต่อสถานการณ์ปัจจุบันที่มีความสลับซับซ้อนอย่างเป็น
 ระบบ การค้นหาพัฒนาโลกเชิงเครือข่ายสำหรับผู้ทำงานส่งอาหารฯ ในครั้งนี้
 การศึกษาในครั้งนี้ไม่เพียงแต่มุ่งค้นหาแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการผลักดันให้
 ผู้ทำงานส่งอาหารฯ มีอำนาจในการต่อรองมากขึ้น แต่มุ่งศึกษาเชิงปรากฏการณ์
 แวดล้อมประกอบ กล่าวคือ ศึกษาสภาพการทำงานจริงที่ผู้ทำงานส่งอาหารฯ
 ประสบพบเจอ ความรู้สึกต่อสถานการณ์ที่ไม่เป็นธรรม และรวมถึงแนวทาง
 การต่อสู้ต่อความเลวร้ายที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ที่จะเป็นฐานสำหรับการต่อยอด
 เพื่อค้นหาแนวทางที่เหมาะสมจากรากฐานที่เป็นอยู่ ประกอบกับแนวคิดทฤษฎี
 และความคิดเห็นจากกลุ่มเครือข่าย อันจะดันให้เกิดเส้นทางที่เหมาะสมและ
 ประนีประนอมที่สุดสำหรับผู้ทำงานส่งอาหารฯ ในการผลักดันและขับเคลื่อน
 กลุ่มของตนเองให้สามารถมีอำนาจต่อรองที่มากขึ้นกับกลุ่มผู้มีอำนาจ โดยมี
 กรอบแนวคิดประกอบการศึกษาดังนี้

แผนภาพที่ 1

กรอบแนวคิดในการศึกษา



จากกรอบแนวคิดในการศึกษาทำให้เห็นถึงการทำความเข้าใจ
 สภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ทำงานส่งอาหารฯ ที่เป็นอยู่อันจะส่งผลให้เกิดเป็น
 แนวทางขับเคลื่อนที่มีความเหมาะสมกับผู้ทำงานส่งอาหารฯ โดยแนวทางที่จะ
 ผลักดันให้เกิดขึ้นจะเกิดภายใต้กรอบคิดของพื้นที่สาธารณะ มาตรการที่เป็นส่วน
 ผลักดันให้เกิดขึ้นได้จริง และรวมถึงแนวปฏิบัติหรือเส้นทางของการขับเคลื่อนผู้ทำ

งานส่งอาหารฯ ที่เหมาะสมแต่รูปแบบและสภาพความจริงของผู้ทำงานส่งอาหารฯ ในปัจจุบัน

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในกรณีของประเทศไทย การเลือกกลุ่มผู้มีส่วนร่วมในงานวิจัย เป็นการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติ การเก็บข้อมูล จะเก็บ ณ สถานที่จริง และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือในการวิจัยที่ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview Form) โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบจำแนกแยกแยะ และจัดระบบข้อมูล (Typological Analysis) คือ นำข้อมูลที่ได้มาลดรูปข้อมูล นำมาจัดกลุ่ม จัดชุดข้อมูลเพื่อนำมาอธิบายผลการศึกษาภายใต้แนวทางของปรากฏการณ์วิทยา

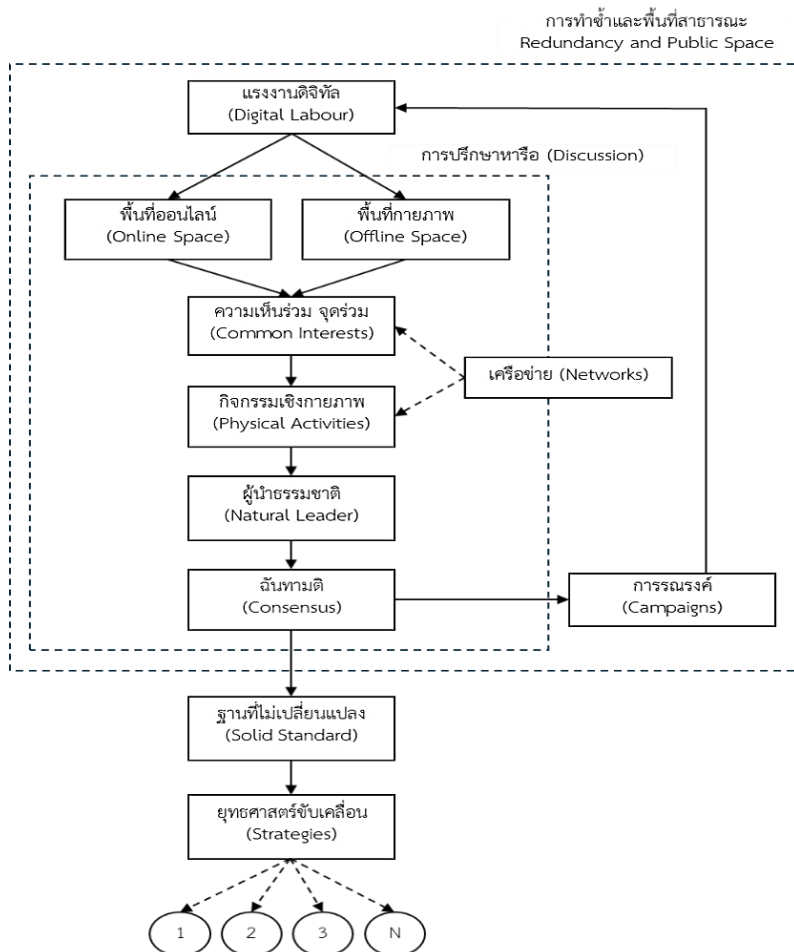
ข้อคำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันของผู้ทำงานส่งอาหารฯ โอกาส ปัญหา อุปสรรค ที่เกิดขึ้นในการเรียกร้องและรวมกลุ่มต่อสู้ และรวมถึงเครือข่ายทำงานขับเคลื่อนที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นการทำงานร่วมกันของผู้ทำงานส่งอาหารฯ เอง ภาครัฐ ฝ่ายการเมือง และรวมถึงองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร โดยผู้มีส่วนร่วมในงานวิจัยในครั้งนี้ คือ กลุ่มเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับผู้ทำงานส่งอาหารฯ ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 19 ท่าน โดยสามารถออกแบ่งออกได้เป็นตัวแทนกลุ่มขับเคลื่อนผู้ทำงานส่งอาหารฯ 6 ท่าน คือ กลุ่มที่ทำงานขับเคลื่อนเรียกร้องเพื่อสิทธิของตนเอง ผู้ทำงานส่งอาหารฯ ทั่วไป 3 ท่าน คือ กลุ่มผู้ทำงานในสภาพแวดล้อมทั่วไป นักวิชาการด้านแรงงาน นอกระบบ 2 ท่าน หน่วยงานภาครัฐที่ทำงานเกี่ยวข้องกับผู้ทำงานส่งอาหารฯ 4 หน่วยงาน จำนวน 4 ท่าน องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร 2 ท่าน และฝ่ายการเมือง 2 ท่าน โดยในแต่ละการสัมภาษณ์ใช้ระยะเวลาประมาณ 30-40 นาที ซึ่งดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกุมภาพันธ์จนถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2567

การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์ โดยได้รับการอนุมัติวันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ. 2566 รหัสโครงการ 050/2566

ผลการศึกษา

ภาพที่ 2

แนวทางการยกระดับความเข้มแข็งของการรวมกลุ่มของผู้ทำงานส่งอาหารบนแอปพลิเคชัน



ที่มา: จากการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัย ผ่านข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย.

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์กลุ่มเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับ
ผู้ทำงานส่งอาหารฯ ทั้งหมด หลังการจัดเรียงและสังเคราะห์ข้อมูลบทสัมภาษณ์
ทั้งหมด เมื่อจัดเรียงข้อมูลทั้งหมดทำให้ค้นพบโอกาสในการพัฒนาความเข้มแข็ง
ของการรวมกลุ่มสำหรับผู้ทำงานส่งอาหารฯ เพื่อเสริมอำนาจการต่อรองให้กับ
กลุ่มผู้ทำงานส่งอาหารฯ เกิดเป็นแนวทางการยกระดับความเข้มแข็งฯ ที่แสดงให้เห็น
เห็นถึงขั้นตอนและกระบวนการต่างๆ ภายใต้ข้อจำกัดจากสภาพแวดล้อม
การทำงานจริง

เพื่อที่จะเดินหน้าและขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน แนวทางการ
ยกระดับความเข้มแข็งฯ มีรายละเอียดตามแผนภาพที่ 1 แนวทางการยกระดับ
ความเข้มแข็งของการรวมกลุ่มของผู้ทำงานส่งอาหารบนแอปพลิเคชัน

- ผู้ทำงานส่งอาหารฯ (App-based food delivery workers) หรือ
กลุ่มไรเดอร์ เริ่มต้นจากการประสบพบเจอปัญหา รู้สึกถึงความไม่เป็นธรรม
เล็งเห็นถึงผลกระทบเชิงลบที่ได้รับจากการทำงานในทิศทางที่ใกล้เคียงกัน
จึงเกิดการจับกลุ่มกันอย่างหลวมๆ เพื่อหารือแลกเปลี่ยนระหว่างกัน

- พื้นที่ออนไลน์ (Online Space) การแลกเปลี่ยนถกเถียงร่วมกัน
บนพื้นที่ออนไลน์ สิ่งที่ตนเองประสบพบเจอมาจากการทำงานในแต่ละวัน
ผ่านช่องทางที่หลากหลาย โดยอาจปรึกษาหารือจากกลุ่มที่ที่เจอกันในระหว่าง
พัก พุดคุยแลกเปลี่ยนในในช่วงระหว่างการทำงาน และเกิดพื้นที่ออนไลน์ตาม
กลุ่มเฟซบุ๊ก กลุ่มไลน์ และกลุ่มในสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ ในการหารือ เล่าเรื่อง
ของตนเอง และแชร์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อให้เพื่อนเข้ามาแสดงความ
ความคิดเห็น ผู้ทำงานส่งอาหารฯ ใช้โอกาสของแพลตฟอร์มดิจิทัลในการเชื่อมโยง
ความคิดเห็น ความเห็นอกเห็นใจ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยปราศจาก
ข้อจำกัดเชิงพื้นที่ พื้นที่ออนไลน์ คือ พื้นที่สำคัญในการผนวกรวมความคิดเห็น
ของผู้ทำงานส่งอาหารฯ จากหลากหลายพื้นที่เข้ามารวมอยู่บนพื้นที่เดียวกัน
เป็นพื้นที่ที่ผู้ทำงานส่งอาหารฯ สามารถแสดงความคิดเห็นและเชื่อมโยงตนเอง
เข้ากับเพื่อนๆ ผู้ทำงานส่งอาหารฯ คนอื่นๆ ได้ แม้จะไม่ได้อยู่ในสถานที่เดียวกัน

เหมือนกันพนักงานบริษัททั่วไป แต่การแลกเปลี่ยนบนพื้นที่ออนไลน์อย่างเดียวมีข้อจำกัดเนื่องจากมีปฏิสัมพันธ์ต่ำ ยากต่อการขับเคลื่อน ตามการสัมภาษณ์ฝ่ายการเมือง 1 (สัมภาษณ์, 15 มีนาคม 2567) ที่กล่าวว่า “(สื่อออนไลน์) เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เกิดการรวมตัวกันหลวมๆ ไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์ เน้นเพื่อน”

- พื้นที่กายภาพ (Offline Space) การแลกเปลี่ยนถกเถียงบนพื้นที่กายภาพ คือ พื้นที่ ณ สภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานส่งอาหารฯ โดยแรงงานอาศัยพื้นที่การทำงานของตนเอง แลกเปลี่ยน ถกเถียงประเด็นต่างๆ ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผ่านการพบเจอโดยบังเอิญ นัดหมาย หรือกลุ่มพื้นที่ตามสถานที่ต่างๆ โดยสอดคล้องไปกับการสัมภาษณ์นักวิชาการแรงงานนอกระบบ 1, (สัมภาษณ์, 13 มีนาคม 2567) ที่กล่าวไว้ว่า “ต้องสร้างเครือข่ายทำกิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายที่มีศักยภาพ ไม่ใช่แค่ถ่ายรูป ต้องเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเป็นระยะๆ”

- ความเห็นร่วม จุดร่วม (Common Interests) และรวมถึงความสนใจและปัญหาที่พนักงานส่งอาหารฯ มีร่วมกัน เมื่อเกิดการแลกเปลี่ยนถกเถียงถึงประเด็นต่างๆ ระหว่างกลุ่มพนักงานส่งอาหารฯ การเล็งเห็นถึงปัญหาและการมีจุดร่วมกันในประเด็นที่ตนเองประสบพบเจอ คือ หนึ่งในจุดเริ่มต้นสำคัญของการนำไปสู่การแก้ไขปัญหา เมื่อแรงงานมีกลุ่มก้อนเพื่อนพ้องในประเด็นปัญหาที่ใกล้เคียงกัน ย่อมส่งผลให้เกิดการผลักดันและเปลี่ยนแปลงร่วมกัน จากการสัมภาษณ์กลุ่มเครือข่ายพนักงานส่งอาหารฯ (สัมภาษณ์, 17 มีนาคม 2567) ที่กล่าวไว้ว่า “ใครเคอร์ไม่ได้เห็นร่วมกันทั้งหมด การเคลื่อนไหวที่แตกต่างกัน เท่าที่เห็น จุดร่วม คือ ความไม่เป็นธรรม ทำไมเราต้องถูกกำหนดค่ารอบอยู่ฝ่ายเดียว แต่วิธีการขับเคลื่อนอาจจะต่างกัน จุดหมายของแต่ละคนไม่เหมือนกัน” ฉะนั้นการมีจุดร่วมทางความคิดร่วมกัน จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการขับเคลื่อนการรวมกลุ่มให้แข็งแรงได้

- กิจกรรมเชิงกายภาพ (Physical Activities) กิจกรรมที่กลุ่มสมาชิกเข้ามาร่วมทำร่วมกัน เมื่อเกิดการเล็งเห็นปัญหาร่วมกันของกลุ่มผู้ทำงานส่งอาหารฯ ย่อมผลักดันให้เกิดการทำกิจกรรมร่วมกัน ดังที่จะได้เห็นกันในปัจจุบัน เช่น การรวมกลุ่มประท้วง การรวมกลุ่มขับเคลื่อน การจัดตั้งกลุ่มสหภาพ การจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายเพื่อผลักดันประเด็นด้านผู้ทำงานส่งอาหารฯ นำมาสู่การทำกิจกรรมร่วมกันของคนในสมาชิกที่เห็นถึงประเด็นร่วมกัน ผลักดันให้เกิดกิจกรรมปรึกษาหารือ กิจกรรมผลักดันอะไรต่างๆ ร่วมกัน

- เครือข่าย (Network) ในช่วงการปรึกษาหารือของผู้ทำงานส่งอาหารฯ หลังจากการมีความสนใจและปัญหาร่วมกัน เกิดการทำกิจกรรมขับเคลื่อน จัดประชุม นัดหมายหารือ ต่างๆ ควรมีกลุ่มเครือข่ายอื่นๆ เข้ามามีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกันกับผู้ทำงานส่งอาหารฯ ด้วย กล่าวคือ กลุ่มเครือข่าย เช่น หน่วยงานภาครัฐ ตัวแทนบริษัท นักวิชาการ องค์กรอิสระ ฯลฯ ที่สรุปจากสัมภาษณ์ นักวิชาการแรงงานนอกระบบ 1 (สัมภาษณ์, 13 มีนาคม 2567) และสัมภาษณ์ นักวิชาการแรงงานนอกระบบ 2 (สัมภาษณ์, 1 เมษายน 2567) โดยอาศัยความสามารถของกลุ่มเครือข่ายสร้างคนกลางในการปรึกษาหารือกับคู่ความขัดแย้ง ยกตัวอย่างเช่น อาจให้ภาครัฐหรือองค์กรอิสระเข้ามาเป็นตัวกลางในการปรึกษาหารือและหาแนวทางแก้ไขให้กับกลุ่มผู้ทำงานส่งอาหารฯ กับกลุ่มตัวแทนบริษัทแพลตฟอร์ม ในการทำหน้าที่ของกลุ่มเครือข่ายจำเป็นต้องยืดหยุ่นในการเป็นตัวกลางที่ไม่เอนเอียงเข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง รับฟังความคิดเห็นของคู่ขัดแย้ง และพร้อมที่จะช่วยหาข้อสรุปโดยตรงไปตรงมา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับกลุ่มแรงงานที่เสียประโยชน์ถึงการมีอยู่ของกลุ่มเครือข่ายที่ไม่ได้มีटकตงผลประโยชน์ใดๆ จากกลุ่มแรงงาน

- ผู้นำธรรมชาติ (Natural Leader) ตามคำเรียกของการสัมภาษณ์ นักวิชาการแรงงานนอกระบบ 1 (สัมภาษณ์, 13 มีนาคม 2567) เมื่อเกิดกลุ่มก่อนการผลักดันประเด็น เมื่อเกิดการหารือร่วมกันทำกิจกรรมร่วมกัน กลุ่มสมาชิกจะเห็นตัวแทนที่จะมาเป็นผู้แทนกลุ่มหรือผู้นำธรรมชาติ โดยผู้นำจำเป็นอย่างมาก

ในการเป็นผู้ขับเคลื่อนหลัก หรือหัวหน้ากลุ่มที่จะเป็นตัวแทนของผู้ทำงานส่งอาหารฯ ในการผลักดันประเด็นต่างๆ ให้เกิดการบรรลุผลได้ แต่ประเด็นของการเป็นตัวแทนคือความท้าทายของการขับเคลื่อน เนื่องจากเป็นตัวแทนกลุ่มจำเป็นต้องได้รับการยอมรับจากกลุ่มของผู้ทำงานส่งอาหารฯ จำนวนมาก พลังอำนาจของตัวแทนกลุ่มเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญของการผลักดันกลุ่มก้อนของตนเองให้ประสบความสำเร็จ กล่าวคือ ตัวแทนจำเป็นต้องมีความสามารถในการต่อยอดประเด็น และยุติประเด็นนั้นๆ หากประเด็นนั้นอยู่นอกเหนือวัตถุประสงค์การขับเคลื่อน โดยไม่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งภายในระหว่างกลุ่ม

เห็นได้ชัดว่าจุดนี้ คือ เส้นการเดินทางของผู้ทำงานส่งอาหารฯ ที่เริ่มจากการที่ตนเองประสบปัญหา เกิดการแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มเพื่อนร่วมงาน สายอาชีพเดียวกันทั้งบนพื้นที่ออนไลน์และเชิงกายภาพ จนนำมาสู่การเห็นถึงจุดร่วมกันของปัญหา และผลักดันกลุ่มก้อนของตนเองให้เกิดการขับเคลื่อน เพื่อสร้างให้เสียงของตนเองดังขึ้นจากการร่วมกลุ่ม และสร้างผู้นำที่จะเป็นตัวแทนในการขับเคลื่อนให้กับกลุ่มได้

- การรณรงค์ (Campaign) เมื่อเกิดผู้นำธรรมชาติที่เป็นตัวแทนของผู้ทำงานส่งอาหารฯ ร่วมกับผู้ทำงานส่งอาหารฯ ทั่วไปแล้วนั้น ขับเคลื่อนเพื่อประชาสัมพันธ์ สื่อสารให้ผู้ทำงานส่งอาหารฯ คนอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มเข้าถึง และเข้าใจแนวทางของการขับเคลื่อน การผลักดันให้เกิดความตระหนักรู้ของผู้ทำงานส่งอาหารฯ คนอื่นๆ คือ อีกหนึ่งบทบาทที่ตัวแทนต้องให้ความสำคัญจากสัมภาษณ์กลุ่มเครือข่ายผู้ทำงานส่งอาหารฯ (สัมภาษณ์, 17 มีนาคม 2567) กล่าวไว้ว่า “ถ้าเป็นวิธีใดคนน่าจะสนใจ” “ถ้าทำดีก็ผลสอกก็จะเห็นภาพสังคมเข้ามามีส่วนร่วมด้วย ไม่ใช่เฉพาะไรเดอร์ คนทั่วไปก็จะได้เข้าใจสถานการณ์ด้วย” ฉะนั้นการรณรงค์ สร้างความตระหนักรู้ผ่านช่องทางออนไลน์ สื่อสังคมออนไลน์ หรือผ่านช่องทางเชิงกายภาพจึงเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่ผู้ทำงานส่งอาหารฯ ต้องนำไปพิจารณาต่อยอดให้เกิดประโยชน์ เมื่อมีผู้ทำงานส่งอาหารฯ เข้าถึงประเด็น เข้าใจรูปแบบแนวทางที่อยากขับเคลื่อน จึงเป็นจุดเริ่มต้นใน

การขัดจูงให้ผู้ทำงานส่งอาหารฯ เข้ามาแลกเปลี่ยนในพื้นที่ต่างๆ จำนวนของ
ผู้ทำงานส่งอาหารฯ ที่เข้ามาร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ถือเป็นอีก
หนึ่งกำลังสำคัญของการขับเคลื่อนประเด็นปัญหาให้เกิดการแก้ไขได้ นอกจากนี้
การรณรงค์ไม่เพียงแต่สื่อสารให้กับผู้ทำงานส่งอาหารฯ เท่านั้น แต่ยังรวมถึง
การสื่อสารให้ภาคประชาสังคมรับทราบถึงเรื่องราวความจริง ประเด็นที่ต้องการ
สื่อสารที่ชัดเจน และแนวทางการผลักดันที่เป็นรูปธรรม เพื่อสร้างการรับรู้และ
กระแสนิยมในการช่วยเหลือผลักดันทางอ้อมในอีกทางหนึ่ง

อย่างไรก็ตาม เส้นทางที่เกิดขึ้นจนกระทั่งถึงการมีผู้นำในการขับเคลื่อน
จำเป็นต้องเกิดผ่านการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนถกเถียงกันมากพอ มีประเด็นที่
ชัดเจนแต่ครอบคลุม จนนำมาสู่การยอมรับโดยทั่วกันของผู้ทำงานส่งอาหารฯ
ในวงกว้าง จนมาถึงจุดที่ผู้ทำงานส่งอาหารฯ เห็นพ้องต้องกันในภาพกว้างถึง
ประเด็นที่ต้องการขับเคลื่อน แม้ในรายละเอียดอาจมีความแตกต่างกันบ้าง
แต่ภาพใหญ่ของประเด็นจำเป็นต้องได้รับการยอมรับจากผู้ทำงานส่งอาหารฯ
โดยทั่วกัน

การถกเถียงแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นตลอดกระบวนการ ควรอยู่ภายใต้
กรอบและแนวคิดของ พื้นที่สาธารณะ กล่าวคือ การแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นต้องอยู่
บนพื้นฐานของความเป็นเสรี อิสระต่อข้ออำนาจ ปราศจากการกีดกัน กดขี่
ระหว่างผู้เข้าร่วมด้วยกันเอง ระนาบของผู้เข้าร่วมการปรึกษาหารือต้องอยู่ใน
ระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงมากที่สุด เพื่อให้เกิดสถานะที่ผู้เข้าร่วมทั้งหมดรู้สึก
ถึงความปลอดภัยที่ได้เข้าร่วม และเล็งเห็นประโยชน์ร่วมกันในการขับเคลื่อน
เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

- ฉันทามติ (Consensus) จากสัมภาษณ์ตัวแทนองค์กรอิสระระหว่าง
ประเทศ (สัมภาษณ์, 3 เมษายน 2567) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการมี
เป้าหมายร่วมกัน โดยเป็นผลจากการหารือร่วมกันระหว่างกลุ่มตัวแทนและ
ผู้ทำงานส่งอาหารฯ ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในจำนวนนับไม่ถ้วน
ครั้งแล้วครั้งเล่า จนได้ข้อสรุปที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ เข้าใจ และเห็นพ้อง

ต้องกัน จนได้ข้อสรุปออกมาเป็นแนวทางหรือแกนกลางในการทำงานร่วมกัน หลังจากการได้ข้อมูลที่เป็นฉันทามติร่วมกันระหว่างกลุ่ม การผลักดันขั้นตอนต่อไป คือ การค้นหามาตรฐาน หรือตามแนวคิดของ ที่ถูกเรียกว่า “ฐานที่ไม่เปลี่ยนแปลง” เพื่อให้ฐานดังกล่าวเป็นจุดศูนย์กลางของการหารือร่วมกับกลุ่มของตนเอง และใช้ฐานนี้ในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ

- ฐานที่ไม่เปลี่ยนแปลง (Solid Standard) ลำดับที่สำคัญที่สุด คือ การสร้างฐานที่ไม่เปลี่ยนแปลงของกลุ่ม เพื่อนำไปผลักดันร่างออกมาเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย แนวปฏิบัติ หรือกลยุทธ์การขับเคลื่อน ที่จะใช้เป็นเครื่องมือสื่อสาร ผ่านกลไกต่างๆ ของภาครัฐ โดยฐานที่ไม่เปลี่ยนแปลงเกิดจากการตกผลึกทางความคิดเห็น ออกเป็นชุดความคิดที่แข็งแกร่ง มั่นคง และเป็นจุดยืนที่ผู้ทำงานส่งอาหารฯ ทุกคนสามารถเข้าใจถึงประเด็นร่วมกันได้

ขั้นตอนจนนำมาสู่ฐานที่ไม่เปลี่ยนแปลง คือ เส้นทางที่ผู้ทำงานส่งอาหารฯ ต้องเผชิญและระยะเวลาอย่างมากในการค้นหา เพื่อนำมาสู่ข้อสรุปที่จะเป็นเสมือนภาพตัวแทนของกลุ่มในการเรียกร้องสิทธิของตนเอง ไม่ว่าฐานนั้นจะคืออะไร แต่ทุกคนในกลุ่มคนยึดถือและทำความเข้าใจร่วมกัน เพื่อจะนำไปสู่อำนาจในการต่อรองที่มั่นคงร่วมกันระหว่างกลุ่ม และสร้างแรงสนับสนุนให้กับภาคประชาสังคมได้รับรู้และเข้าใจถึงความเป็นจริงและข้อเรียกร้องที่หนักแน่น

- ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อน (Strategies) หลังจากได้ผู้ทำงานส่งอาหารฯ ได้ฐานที่ไม่เปลี่ยนแปลงแล้ว ขั้นตอนถัดไปคือการขับเคลื่อนผ่านการทำกิจกรรมต่างๆ ระหว่างกัน การขับเคลื่อนเพื่อสร้างความเข้มแข็งระหว่างกลุ่ม การรวมกลุ่มเรียกร้องต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานในฝั่งนิติบัญญัติ บริหาร หรือตุลาการ และรวมถึงบริษัทผู้ว่าจ้าง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้เป็นรูปธรรมต่อไป เช่น การจัดทำหนังสืออย่างเป็นทางการเพื่อเรียกร้องความเป็นธรรมต่อชั้นศาลหรือข้าราชการชั้นสูง ฯลฯ โดยกิจกรรมทั้งหมด ต้องอยู่ภายใต้กรอบ

ของฐานที่ไม่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้แนวทางทั้งหมดเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เห็นเป้าหมายเดียวกัน และคาดหวังผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ไปพร้อมๆ กัน ที่เป็นตามความเห็นของสัมภาษณ์ตัวแทนองค์กรอิสระระหว่างประเทศ (สัมภาษณ์, 3 เมษายน 2567)

จากแนวทางการยกระดับความเข้มแข็งฯ ที่เกิดขึ้น ทำให้เห็นถึงเส้นทางการเดินทางและขั้นตอนของผู้ทำงานส่งอาหารฯ ในการร่วมหารือถกเถียง เพื่อนำไปสู่แนวทางการยกระดับคุณภาพการทำงานที่ทุกคนยอมรับได้ แม้ขั้นตอนจะมีลักษณะเป็นเส้นทางจาก 1 ไป 2 และจาก 2 ไป 3 แต่ในมิติของการปฏิบัติจริง ผู้ทำงานส่งอาหารฯ อาจมีความยืดหยุ่นในการดำเนินการแต่ละขั้นตอนให้เหมาะสมต่อรูปแบบของกลุ่มก้อนของตนเอง แต่การดำเนินการใดๆ ควรยึดหลักการสำคัญ คือ การถกเถียงเพื่อนำไปสู่ฐานที่ไม่เปลี่ยนแปลง ฐานที่จะเป็นเสมือนแกนกลางสำคัญของผู้ทำงานส่งอาหารฯ ทุกคน

การอภิปรายผลการศึกษา

จากผลการรวบรวมข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลออกมาเป็นผลการศึกษา แนวทางการยกระดับ จนค้นพบแนวทางการยกระดับความเข้มแข็งฯ ในการผลักดันให้เกิดพลังอำนาจต่อผู้ทำงานส่งอาหารฯ ในการต่อสู้เรียกร้องสภาพแวดล้อมการทำงานที่ตนเองประสบพบเจอ แนวทางข้างต้นเป็นเสมือนแผนที่นำทางให้กับผู้ทำงานส่งอาหารฯ ในการเดินทางเพื่อต่อสู้กับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เลวร้าย และความรู้สึกไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้น

นอกจากแนวทางการยกระดับความเข้มแข็งฯ ที่ได้กล่าวไว้ในหัวข้อข้างต้น เพื่อให้ผู้ทำงานส่งอาหารฯ สามารถที่จะเดินทางผ่านแนวทางการยกระดับความเข้มแข็งฯ ร่วมกับเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความจำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบอื่นๆ เข้าร่วมด้วย เนื่องจากหากดำเนินการตามเส้นทางตามกิจกรรมหลักอย่างเดียวอาจไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของการขับเคลื่อนเชิงเครือข่ายได้ แนวคิดที่เป็นรากฐานในการสนับสนุนแนวทางการยกระดับ

ความเข้มแข็งๆ จึงเป็นอีกหนึ่งสำคัญในการพยุงให้เส้นทางการขับเคลื่อนเกิดขึ้นได้จริง

การทำซ้ำ พื้นที่สาธารณะ รูปแบบการมีส่วนร่วม และการบริหารงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ คือ ประเด็นส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับผู้ทำงานส่งอาหารฯ และเป็นสิ่งที่ผู้ทำงานส่งอาหารฯ จำเป็นต้องคำนึงถึงอยู่เสมอตลอดเส้นทางการดำเนินงาน แม้ประเด็นที่จะส่งเสริมทั้ง 4 จะมีลักษณะเป็นนามธรรมสูง และไม่ได้มีลักษณะที่เป็นกิจกรรมหลักเหมือนกล่องตามแนวทางการยกระดับความเข้มแข็งฯ แต่ประเด็นส่งเสริมทั้ง 4 ประเด็นนี้ คือ หัวใจของความสำเร็จที่อยู่ภายใต้แนวทางการยกระดับความเข้มแข็งฯ และจำเป็นจะต้องเดินเคียงคู่กันกันไปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ตลอดแนวทางการยกระดับความเข้มแข็งฯ ในทุกกิจกรรม ผู้ทำงานส่งอาหารฯ ต้องย้อนคิดและทบทวนตนเอง (Self-Reflection) อยู่เสมอถึงประเด็นการส่งเสริมทั้ง 4 ประเด็น โดยผู้ทำงานส่งอาหารฯ ได้ดำเนินกิจกรรมตามแนวทางของประเด็นส่งเสริมทั้ง 4 ครบถ้วนมากน้อยเพียงใด เป็นสิ่งที่ผู้ทำงานส่งอาหารฯ จำเป็นต้องค้นหาคำตอบอยู่ตลอดเวลา เพราะการที่แรงงานละทิ้งประเด็นส่งเสริมนี้ไป ย่อมส่งผลต่อโอกาสที่น้อยลงที่ผู้ทำงานส่งอาหารฯ จะค้นพบฐานที่ไม่เปลี่ยน อันจะนำไปสู่ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนที่ทรงพลังได้

ประเด็นส่งเสริมทั้ง 4 ประเด็นถูกแจกแจงและมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การทำซ้ำ

การกระทำการซ้ำๆ เป็นหนึ่งในส่วนสำคัญในการผลักดันให้ได้เกิดความสำเร็จมากที่สุด กล่าวคือ การกระทำซ้ำบนแนวทางการยกระดับความเข้มแข็งฯ คือ การค้นหาความจริงของสภาพแวดล้อมของผู้ทำงานส่งอาหารฯ การถกเถียงแลกเปลี่ยนกันเพียงครั้งเดียว หรือกระทำเพียง 2 ถึง 3 ครั้ง มีอาจนำไปสู่การค้นหาคำตอบหรือนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ทุกคนเห็นพ้องกันได้ การแลกเปลี่ยนถกเถียงเกิดขึ้นภายใต้แนวคิดแนวคิดการสร้างโครงสร้าง (Theory of Structuration) (กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์, 2550) การที่จะ

ขับเคลื่อนประเด็นใดๆ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเป็นต้องทำซ้ำให้มากพอ จนผู้คนเล็งเห็นถึงความสำคัญในการกระทำนั้น จนกระทั่งเกิดแนวทางหรือ โครงสร้างในการขับเคลื่อนรูปแบบใหม่ ดังนั้น กว่าจะได้มาซึ่งจุดร่วมหรือ ฉันทามตินั้น จำเป็นอย่างมากที่จะต้องกระทำการซ้ำๆ ในระยะเวลาที่มากพอ มากพอที่จะสามารถสร้างรูปแบบการขับเคลื่อนใหม่ที่ทุกคนเห็นและเข้าไปใน ทิศทางเดียวกันได้

กว่าการที่จะสามารถค้นพบ “ผู้นำทางธรรมชาติ” ตามคำเรียกของ การสัมภาษณ์นักวิชาการแรงงานนอกระบบ 2, (สัมภาษณ์, 1 เมษายน 2567) กลุ่มผู้ทำงานส่งอาหารฯ และเครือข่ายจำเป็นต้องมีการประชุมหารือกัน ทำ กิจกรรมร่วมกันในจำนวนที่มากพอ จนทำให้กลุ่มสามารถมองเห็นผู้นำได้ด้วย ตนเอง ผู้นำที่จะสามารถเป็นตัวแทนของผู้ทำงานส่งอาหารฯ ได้ ผู้นำที่สามารถ ชี้นำเส้นทางเพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกันของผู้ทำงานส่งอาหารฯ มากไปกว่านั้น การกระทำการซ้ำๆ ส่งผลต่อความแน่นแฟ้นของกลุ่มก้อนเครือข่าย รวมถึง การสร้างความรู้สึกไว้วางใจในฐานะผู้ทำงานส่งอาหารฯ มีตัวตนต่อการขับเคลื่อน ครั้งนี้ เมื่อมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่ม การดำเนินการขับเคลื่อนใดๆ ย่อมมี ประสิทธิภาพ เพราะจะได้รับความร่วมมือจากสมาชิกเครือข่ายที่เข้าร่วม

เช่นเดียวกับฐานที่ไม่เปลี่ยนแปลง กว่าจะมาเป็นฐานที่ไม่เปลี่ยนแปลง ของกลุ่มผู้ทำงานส่งอาหารฯ จำเป็นต้องเกิดการถกเถียงแลกเปลี่ยนจำนวนมาก เกิดความเห็นต่าง ขัดแย้งต่อประเด็นระหว่างคนในกลุ่ม จนนำมาสู่ขั้นตอนสรุปผล จนเกิดเป็นฉันทามติของกลุ่ม ที่ท้ายที่สุดฉันทามตินั้นจะกลายเป็นฐานที่ ไม่เปลี่ยน ฐานกลางที่คนในกลุ่มทุกคนยึดถือร่วมกัน เห็นพ้องต้องกัน บนหลักการเดียวกัน และขับเคลื่อนฐานกลางนี้ให้เกิดขึ้นได้จริง ที่สอดคล้องไป กับการสัมภาษณ์นักวิชาการแรงงานนอกระบบ 2, (สัมภาษณ์, 1 เมษายน 2567) ที่กล่าวว่า “เพื่อให้เห็นความเป็นกลุ่มก้อน เราต้องการอะไร เป็นสิบเป็น ร้อย อะไรโดดเด่นสุด จำเป็นสุดก่อน พอมันเริ่มตั้งต้นได้แล้ว ก็ค่อยๆ ขยายไป

ในส่วนอื่นๆ” แสดงให้เห็นถึงการค่อยเป็นค่อยไปในการดำเนินการ การทำซ้ำจนได้สารตั้งต้น และขยายประเด็นไปในส่วนอื่นๆ ที่สำคัญต่อไป

2. พื้นที่สาธารณะ

การถกเถียงแลกเปลี่ยนและกิจกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มจำเป็นต้องเกิดขึ้นบนฐานของพื้นที่สาธารณะ จำเป็นจะสร้างพื้นที่สาธารณะที่สามารถรักษาการสื่อสารให้ปราศจากการครอบงำ สร้างพื้นที่ให้เกิดการถกเถียงแลกเปลี่ยน อันจะนำไปสู่การต่อสู้เพื่อหมู่คณะมากกว่าการเอาชนะเพียงเพื่อการทำงานในระบบและเงินตราเท่านั้นและกระทำเพื่อให้สามารถรักษาเป้าหมาย คุณค่า ความต้องการ ความปรารถนาที่แท้จริงของผู้กระทำ การสื่อสารได้ (Finkayson, 2005) หากปราศจากการสร้างพื้นที่สาธารณะแล้วนั้น โอกาสที่จะผลักดันให้เกิดฉันทามติร่วมและนำไปสู่ฐานที่ไม่เปลี่ยนแปลงจะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้ยาก กล่าวคือ เมื่อไม่สามารถรักษาสภาพแวดล้อมของพื้นที่สาธารณะได้ ย่อมมีบุคคลหรือกลุ่มคนที่ถูกกดขี่ กดทับ การจากทำกิจกรรมร่วมกัน และเมื่อผู้กระทำกรคนนั้นรู้สึกถึงความรู้สึกนี้ การดันตัวเองออกจากกลุ่มหรือการหารือร่วมอย่างเสรีกับกลุ่มย่อมเกิดขึ้นได้ยาก และเมื่อเป็นเช่นนั้น ย่อมส่งผลต่อความเป็นไปได้และส่งผลต่อระยะเวลาต่อการค้นหาฐานที่ไม่เปลี่ยนแปลง

แม้พื้นที่ออนไลน์จะถูกใช้เป็นเครื่องมือประกอบการปรึกษาหารือและอาจถูกมองเป็นพื้นที่สาธารณะในนัยหนึ่ง แต่พื้นที่ออนไลน์เองยังคงมีข้อจำกัดเนื่องจากยังคงมีการกีดกันกันระหว่างกลุ่มผ่านฟังก์ชันการทำงานของสื่อออนไลน์ การเข้ากลุ่ม แชร์ประเด็น หรือการแชร์ความคิดเห็น อาจถูกกีดกันและปิดกั้นได้ผ่านระบบหรือผู้ดูแลกลุ่ม ฉะนั้น พื้นที่ออนไลน์เองอาจไม่สามารถทำงานบนฐานของพื้นที่สาธารณะได้อย่างสมบูรณ์ พื้นที่ออนไลน์จึงเป็นเพียงพื้นที่ที่เปิดให้ผู้ทำงานส่งอาหารฯ เข้ามาแลกเปลี่ยน ประเด็นหารือ ระหว่างกัน อย่างหลวมๆ ทำความรู้จัก และช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสียมากกว่า

เมื่อเป็นเช่นนั้น พื้นที่ออนไลน์จึงเป็นเพียงพื้นที่ที่ช่วยพยุงและรักษากลุ่มก้อนของผู้ทำงานส่งอาหารฯ ให้สามารถติดต่อและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันได้ แต่หากจะต้องการต่อยอดประเด็นเพื่อขับเคลื่อน หรือแม้แต่การปรึกษาหารือจนกระทั่งตกผลึกออกมาเป็นฐานที่ไม่เปลี่ยนแปลงได้นั้น ผู้ทำงานส่งอาหารฯ ยังคงต้องอาศัยพื้นที่เชิงกายภาพประกอบ เพื่อสร้างพื้นที่ให้ผู้ทำงานส่งอาหารฯ มีตัวตนและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มในการขับเคลื่อนให้ได้

3. รูปแบบการมีส่วนร่วม

กรอบการพิจารณาของประเด็นด้านผู้ทำงานส่งอาหารฯ สามารถแบ่งกลุ่มคนออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มชนชั้นนำและกลุ่มที่ไม่ใช่ชนชั้นนำ โดยกลุ่มชนชั้นนำสามารถเปรียบได้กับกลุ่มนายทุนหรือบริษัทแพลตฟอร์มดิจิทัลที่มีอำนาจเหนือตัวแรงงานในการควบคุมจัดการ และกลุ่มที่ไม่ใช่ชนชั้นนำ คือ กลุ่มผู้ทำงานส่งอาหารฯ ที่ได้รับผลกระทบจากการทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีเป้าหมายในการแลกเปลี่ยนที่แตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณาจากกลุ่มชนชั้นนำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะมุ่งไปเพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับส่วนตน ในเชิงของผลประโยชน์เชิงธุรกิจ ร่วมกับการเสริมพลังให้กับกลุ่มก้อนของตนเองให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น และ/หรือเพื่อสร้างผลประโยชน์ทับซ้อนจากการรักษาไว้ซึ่งการเมืองในรูปแบบที่ตนเองต้องการ (Van Til & Van Til, 1970) ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มผู้ทำงานส่งอาหารฯ ที่มุ่งปรึกษาหารือเพื่อจะรักษาไว้ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับได้ของกลุ่ม ในกรณีปัจจุบัน ผู้ทำงานส่งอาหารฯ มีลักษณะเสมือนเป็นการสื่อสารทางเดียว สารที่ส่งผ่านออกไปไม่ได้สร้างการตระหนักรู้ในวงกว้าง อีกทั้งยังเป็นการแลกเปลี่ยนในกลุ่มของตนเองเพียงอย่างเดียว จึงมีลักษณะเป็นการมีส่วนร่วมของชนชั้นตนเองในการต่อสู้กับประเด็นความยากจนการทำงานภายใต้สถานการณ์อันเลวร้าย มากกว่าการแย่งชิงความหมายร่วมกับชนชั้นนำ ผ่านการเผชิญหน้าทางความคิดเห็น ถกเถียง แลกเปลี่ยน จนนำไปเข้าสู่การมีส่วนร่วมจากกลุ่มชนชั้น

ที่หลากหลายที่ถือเป็นจุดที่สมดุลที่สุดสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อประกอบการทางนโยบาย

การแสดงความคิดเห็นของกลุ่มผู้ทำงานส่งอาหารฯ ปัจจุบัน มักจะเสนอเพียงสถานการณ์ในแง่ของความเป็นจริงที่เกิดขึ้นหรือประสบการณ์ที่ตนเองรับรู้ จึงมีอาจก่อให้เกิดแนวทางหรือรูปแบบที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในจุดหมายปลายทาง ประกอบกับสำนึกร่วมในการร่วมแก้ปัญหา มีระยะเวลาสั้นที่ไม่ได้มองการแก้ไขปัญหาเป็นผลลัพธ์หรือผลกระทบองค์รวมในระยะยาว จึงส่งผลต่อรูปแบบการแสดงความคิดเห็นผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมที่มีลักษณะเป็นทางเดียวเท่านั้น ปรากฏการณ์การหาหรือร่วมกันเชิงเครือข่าย จนท้ายที่สุดจึงกลายเป็นปัญหาของการขับเคลื่อนเชิงนโยบายของกลุ่มเสียเองที่ไร้ความสามารถ ฉะนั้นการวางรากฐานของเครือข่ายจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด

4. การบริหารงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้

การทำงานบนแนวทางการยกระดับความเข้มแข็งฯ การผนวกรวมผู้คนจากหลากหลายกลุ่ม หลากหลายพื้นที่ หลากหลายความคิด เข้ามาทำงานร่วมกันภายใต้กรอบการขับเคลื่อนเดียวกัน การบริหารงานของกลุ่มจึงเป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะในตัวของผู้นำกลุ่มอย่างผู้นำธรรมชาติในสถานการณ์ปัจจุบันของผู้ทำงานส่งอาหารฯ มีความขัดแย้งภายในและความเห็นต่างกันจำนวนมาก หากปราศจากการบริหารงานที่ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และพร้อมให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มแล้วนั้น อาจจะเป็นเรื่องยากที่จะสามารถขับเคลื่อนกลุ่มให้เกิดประสิทธิภาพได้

จากการสัมภาษณ์นักวิชาการแรงงานนอกระบบ 2 (สัมภาษณ์, 1 เมษายน 2567) กล่าวถึงสำคัญของการมีผู้นำธรรมชาติที่มีลักษณะเฉพาะตัว เป็นที่ยอมรับจากทุกคน ทุกคนสามารถร่วมกันตรวจสอบการทำงานได้ โดยนักวิชาการท่านนี้กล่าวไว้ว่า “การจะยอมรับความเป็นผู้นำของใครสักคน ต้องโดดเด่น ต้องน่าเชื่อถือ นำดีตามดี คนกลุ่มนี้ต้องไม่มุ่งแต่เรียกร้อง ต้องโน้มน

น้ำวุงใจ จุดนำ จุดตั้งต้น ในการผลักดันให้ชัดเจน ต้องมีผู้ที่โดดเด่น ดูจากวิธีการที่เป็นเหตุเป็นผล และการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามีส่วนร่วมและตรวจสอบ เชื่อว่าด้วยวิธีการน่าจะช่วยให้” เพราะจากการสัมภาษณ์ตัวแทนผู้ทำงานส่งอาหารฯ 1 (สัมภาษณ์, 15 มีนาคม 2567) กล่าวว่า “แกนนำที่ขึ้นไปบนตึกส่วนใหญ่จะไม่แน่น เพราะมีผลประโยชน์” แสดงให้เห็นว่าผู้ทำงานส่งอาหารฯ มีความไม่ไว้วางใจกันระหว่างกิจกรรมขับเคลื่อน

ดังนั้น การบริการงานที่โปร่งใสให้ทุกคนช่วยกันตรวจสอบจึงควรให้ความสำคัญ ไม่เพียงแต่ตัวแทนกลุ่มที่จำเป็นต้องยึดถือหลักการและเดินหน้าต่อเพื่อเป้าหมายของกลุ่ม อีกทั้งในส่วนของสมาชิกกลุ่มมีความสำคัญไม่ต่างกัน โดยหากสมาชิกมีความไม่ซื่อสัตย์ใจต่อการทำงานหรือมีความสงสัยต่อกิจกรรมที่กลุ่มกำลังดำเนินการ สมาชิกต้องมีช่องทางและมีพื้นที่ที่สามารถติดต่อเรียกร้อง และถามสอบถึงประเด็นที่ตนเองกำลังตั้งข้อสงสัยได้ เพื่อสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกันอย่างเป็นมิตร แทนที่จะเป็นการจับผิดซึ่งกันและกันของกลุ่ม จนเป้าหมายหลักของกลุ่มถูกบิดเบือนไป

จากประเด็นส่งเสริมทั้ง 4 ประเด็น คือ ส่วนเติมเต็มความสำเร็จของความเข้มแข็งของการรวมกลุ่มสำหรับกลุ่มผู้ทำงานส่งอาหารฯ โดยในสถานการณ์รวมกลุ่มที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ตามความเห็นของสัมภาษณ์ฝ่ายการเมือง 2 (สัมภาษณ์, 21 มีนาคม 2567) “ประเด็นที่เรียกร้อง ไม่ได้อยู่ในโฟกัสของสื่อเท่าที่ควร” แสดงให้เห็นถึงความกระจัดกระจายไม่เป็นรูปธรรมของการขับเคลื่อน เฉพาะแนวทางที่เหมาะสมตามข้อเสนอของแนวทางการยกระดับความเข้มแข็งฯ จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยพยุงให้ผู้ทำงานส่งอาหารฯ สามารถที่จะรวบรวมประเด็นให้เกิดความชัดเจน และสื่อสารออกไปสู่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติตามแนวทางการยกระดับความเข้มแข็งฯ มีข้อจำกัดอยู่บ้าง เนื่องจากข้อเสนอของแนวทางการยกระดับความเข้มแข็งฯ เป็นไปตามการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เครือข่ายที่เกี่ยวข้อง และมี

ลักษณะเป็นอุดมคติค่อนข้างสูง เนื่องจากแต่ละกล่งกิจกรรมมีความยากและความท้าทายด้วยตัวของมันเอง

ในกรณีของภาพใหญ่ อย่างการปรับใช้พื้นที่สาธารณะบนแนวทางการยกระดับความเข้มแข็งฯ ในความเป็นจริงแล้ว มีอำนาจกระจายตัวอยู่ทุกพื้นที่ไม่ว่าจะเป็นอำนาจในการจัดการของรัฐ อำนาจของบริษัทแพลตฟอร์ม อำนาจของกลุ่มผู้ทำงานส่งอาหารฯ ระหว่างกันเอง ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อความสมบูรณ์แบบของพื้นที่สาธารณะทั้งสิ้น และเมื่อพื้นที่สาธารณะถูกทำลายย่อมส่งผลกระทบต่อความสามารถในการมีส่วนร่วมที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมระหว่างชนชั้น ที่ไม่ใช่การสื่อสารและการมีส่วนร่วมเฉพาะกลุ่มของตนเองที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ตามแนวคิดของ Van Till (Van Til & Van Til, 1970)

นอกจากนี้ ในส่วนของผู้นำธรรมชาติ การเกิดขึ้นของผู้นำธรรมชาติอ้างอิงตามแนวทางการยกระดับความเข้มแข็งฯ เกิดขึ้นจากการทำซ้ำๆ ของกิจกรรมเชิงกายภาพ จนสามารถมองเห็นผู้นำทางธรรมชาติได้ แต่การเกิดขึ้นของผู้นำธรรมชาตินั้นมีความท้าทายสูง นอกจากการบริหารงานด้วยความโปร่งใสแล้วนั้น การจะค้นหาผู้นำอย่างน้อย 1 คนที่จะสามารถเป็นผู้นำกลุ่มได้ เป็นสิ่งที่ผู้ทำงานส่งอาหารฯ ประสบพบเจอมาตลอด จากการสัมภาษณ์ตัวแทนผู้ทำงานส่งอาหารฯ 2 (สัมภาษณ์, 14 มีนาคม 2567) “คนที่เป็ผู้นำบางคน ตั้งตัวเอง การปฏิบัติต่อเพื่อนๆ ในกลุ่มไม่ดี จะเป็นหัวหน้าได้หรือ แถมยังรับเงินรับผลประโยชน์อีก” ซึ่งเป็นผลมาจากการขาดซึ่งพื้นที่สาธารณะที่สมบูรณ์ในการทำกิจกรรมเชิงกายภาพ จากผลการสัมภาษณ์แสดงให้เห็นการแทรกแซงจากเครือข่ายอำนาจอื่นๆ ที่เข้ามามีผลกระทบต่อ การแลกเปลี่ยน ถกเถียง ของกลุ่มผู้ทำงานส่งอาหารฯ ส่งผลให้เกิดความไม่ไว้วางใจระหว่างกัน ทำให้ไม่สามารถที่จะร่วมกันค้นหาผู้นำธรรมชาติได้

อีกทั้งในการของการเข้ามาร่วมเป็นหนึ่งใน การขับเคลื่อนตามแนวทางการยกระดับความเข้มแข็งฯ เป็นลักษณะของความสมัครใจของผู้ทำงานส่งอาหารฯ เอง ไม่ได้มีการบังคับเพื่อให้มาเป็นสมาชิกระหว่างกัน ส่งผล

ให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี และผลจากการเปลี่ยนแปลงการรอบที่ทำให้กลุ่มผู้ทำงานส่งอาหารฯ ได้รับรายได้ที่ไม่มั่นคงมากขึ้น ตามการสัมภาษณ์กลุ่มเครือข่ายผู้ทำงานส่งอาหารฯ (สัมภาษณ์, 17 มีนาคม 2567) ที่กล่าวไว้ว่า “บริษัทบังคับให้เราทำงานมากขึ้น เราเลยไม่มีโอกาสในการจับกลุ่ม” ประกอบกับการเข้าร่วมขับเคลื่อนร่วมกันต้องมีค่าใช้จ่ายแฝงที่เกิดขึ้นด้วย ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาร่วมกลุ่มทำกิจกรรม ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าเสียโอกาสในการทำงาน ล้วนแล้วแต่เป็นประเด็นทางเศรษฐกิจส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของสร้างความเข้มแข็งในการรวมกลุ่มทั้งสิ้น

ฉะนั้น ประเด็นส่งเสริมที่เสนอไว้สามารถกลับกลายเป็นปัญหาและอุปสรรคความท้าทายของการรวมกลุ่มสำหรับผู้ทำงานส่งอาหารฯ ได้ หากไม่สามารถที่จะยึดโยงแนวทางการยกระดับของตนเองให้โน้มเอียงให้สู่ประเด็นส่งเสริมที่ได้กล่าวไว้ได้

บทสรุป

การขับเคลื่อนและการต่อสู้เพื่อเรียกร้องสิทธิของผู้ทำงานส่งอาหารฯ ยังคงเดินต่อไป แม้การขับเคลื่อนของผู้ทำงานส่งอาหารฯ ยังคงมีความท้าทายอย่างมากดังที่ได้เห็นกันอย่างชัดเจนในปัจจุบันเนื่องจากตัวบทกฎหมายที่ไม่ได้รองรับสิทธิในการรวมกลุ่ม แต่รูปแบบที่เหมาะสมทั้งต่อตัวผู้ทำงานส่งอาหารฯ เอง และรูปแบบแนวทางขับเคลื่อนที่เหมาะสมของเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะเป็นตัวกำหนดทิศทางที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

อย่างไรก็ตาม ภาระและแรงกดดันไม่ใช่สิ่งที่ผู้ทำงานส่งอาหารฯ จำเป็นต้องแบกรับไว้แต่เพียงผู้เดียว สถานการณ์และความเลวร้ายที่เกิดขึ้นต่อคุณภาพชีวิตแรงงานของตนเอง ไม่ใช่ความรับผิดชอบของผู้ทำงานส่งอาหารฯ เพียงฝ่ายเดียว การเรียกร้องและขับเคลื่อนประเด็นผู้ทำงานส่งอาหารฯ จึงควรมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ เข้ามาร่วมพิจารณาและหารือร่วมอย่างเป็นรูปธรรม ดังเช่นข้อความที่ได้จากสัมภาษณ์นักวิชาการแรงงานนอกระบบ 2 (สัมภาษณ์,

1 เมษายน 2567) ที่ว่า “แรงงานทุกคนที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยควรได้รับการรับรองที่เท่าเทียมกัน” ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่ดูแลและรับรองความเท่าเทียมในการของงานของทุกคนในประเทศ เป็นหน่วยงานใดไม่ได้เลยนอกจากหน่วยงานภาครัฐ ฉะนั้น รัฐในฐานะของอีกหนึ่งเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ควรหันเข้ามาให้ความสนใจและช่วยเหลือ หรืออย่างน้อยที่สุด รัฐควรจะช่วยพุงรักษาพื้นที่สาธารณะให้กับกลุ่มผู้ทำงานส่งอาหารฯ ได้ทำการแลกเปลี่ยนถกเถียงทำกิจกรรมระหว่างกันอย่างเสรี เพื่อที่จะนำไปสู่ฐานที่ไม่เปลี่ยนแปลงและเกิดเป็นกลยุทธ์ขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพได้

แนวทางการยกระดับความเข้มแข็งฯ ที่เกิดขึ้น เป็นเพียงหมุดหมายสำคัญอันหนึ่งของการยกระดับความเข้มแข็งของกลุ่มผู้ทำงานส่งอาหารฯ ให้สามารถเป็นกลุ่มที่มีเสียงที่ดังขึ้น เพื่อเป็นกลุ่มที่ได้รับความสนใจจากประเด็นสาธารณะ และเป็นกลุ่มที่สามารถต่อสู้ได้บนหลักการที่ยึดมั่นและมั่นคงของตนเอง แนวทางการยกระดับความเข้มแข็งฯ จึงเป็นเสมือนแผนที่นำทางให้กับผู้ทำงานส่งอาหารฯ ในการสร้างความแข็งแกร่งให้กับกลุ่มก้อนของตนเอง แต่แนวทางที่เกิดขึ้นนี้อาจเป็นเส้นทางที่ตายตัวและเป็นเพียงเส้นทางเดียวของเป้าหมายที่กำลังจะมุ่งไป ผู้ทำงานส่งอาหารฯ อาจใช้แนวทางการยกระดับความเข้มแข็งฯ เป็นส่วนหนึ่งของการเดินทางนี้ ประกอบกับแนวทางที่ตนเองยึดถือควบคู่กับเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามสิ่งที่คาดหวังไว้ได้

ฉะนั้น แม้การขับเคลื่อนอาจจะไม่สามารถสำเร็จได้ในเร็ววันตามที่ผู้ทำงานส่งอาหารฯ หรือนักขับเคลื่อนคาดหวัง แต่หากการเดินทางออกจากจุดเริ่มต้นที่มั่นคงต่างหากจะเป็นรากฐานที่สำคัญของกลุ่มผู้ทำงานส่งอาหารฯ ไม่ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงใด หรือสภาพแวดล้อมเปลี่ยนไปมากเพียงใด หากยังคงยึดมั่นในฐานที่ไม่เปลี่ยนแปลงของกลุ่มก้อนตนเองได้ ฐานนี้จะเป็นจุดยึดมั่นสำหรับการขับเคลื่อนให้มีความชัดเจนและสร้างอำนาจการต่อรองที่มั่นคง และชัดเจนต่อการต่อสู้กับสภาพแวดล้อมที่เลวร้าย และเมื่อเป็นเช่นนั้น ความหวังในท้ายที่สุดของผู้ทำงานส่งอาหารฯ ย่อมเกิดขึ้นได้จริงไม่ช้าก็เร็ว

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์. (2550). *ทฤษฎีวิพากษ์ในนโยบายและการวางแผนสังคม*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ซัซพันธุ์ ยิมอ่อน. (2554). การวิพากษ์รัฐศาสตร์แนวพฤติกรรมศาสตร์ตามกรอบแนวคิดของฮาเบอร์มาส. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 1(1), 49-60.
- ทศพล ทรรศนกุลพันธ์. (2562). *โครงการการพัฒนาระบบกฎหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำกับกลุ่มแรงงานรับจ้างอิสระที่ได้รับผลกระทบจากความท้าทายในศตวรรษที่ 21*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- นภาพรณ หะวานนท์. (2550). การสร้างกระบวนทัศน์สร้างสรรค์สังคม. *วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง*, 3(3), 1-24.
- พิชญ์ พงษ์สวัสดิ์. (2564). *โควิดกับปัญหาแรงงาน*.
https://www.matichon.co.th/columnists/news_2704060
- ภาสกร ฐีนาง. (2564). วิกฤตสิทธิแรงงานในเศรษฐกิจดิจิทัล: ปัญหาความขัดแย้งระหว่าง “ไรเดอร์” กับแพลตฟอร์มที่รัฐเพิกเฉย. *CMU Journal of Law and Social Science*, 14(1), 84-113.
- มงคล ยางงาม. (2564). *ไรเดอร์ทั้งหลายพึงรู้เถิดว่า เขากำลังขูดรีดเลือดเนื้อเราเพื่อเอากำไร*. Waymagazine.
<http://waymagazine.org/interview-rider-union/>
- ศุภชัย ชัยจันทร์ และ ณรงพน ไกล่ประกอบทรัพย์. (2559). แนวคิดสาธารณะของพื้นที่สาธารณะในเมือง. *วารสารวิชาการคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 15(2), 71-83.
- สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2553). *รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทย ปี 2553 Thai's quality of life in year 2008*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- อภิชา อ่วมเจริญ. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรกรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- อรรถณัฐ วันทนะสมบัติ และ อนรรฆ พัทธ์ธานิน. (2564). *ไรเดอร์-ฮีโร่-โซ่ตรวน*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สถาบันเอเชียศึกษา.
- Dirken, U., & Herberg, M. (2021). *Trade unions in transformation 4.0*. Friedrich Ebert Stiftung.
- Drahokoupil, J., & Piasna, A. (2019). *Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the smart arrangement*. European Trade Union Institute (ETUI).
- Finkayson, J. (2005). *Harbermas: A very short introduction*. Oxford University Press.
- Forst, R. (2012). *The right to justification: element of a constructivist theory of justice* (pp. 14-15), (Jeffrey Flynn, trans.). Columbia University Press.
- Littlejohn, S.W. & Foss, K.A. (2008). *Theories of human communication*. Thomson Wadworth.
- Van Til, J., & Van Til, S. B. (1970). Citizen Participation in Social Policy: The End of the Cycle? *Social Problems*, 17(3), 313-323. <https://doi.org/10.2307/799552>