

# การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมในการจ้างแรงงาน ชาวเมียนมาร์ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

## Intercultural Communication in the Burmese Workers Employment of Local Businesses in Southern Thailand

ปรีดา นักร (Preeda Nakaray)<sup>1</sup>

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (Yubol Benjarongkij)<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมของนายจ้างคนไทยกับลูกจ้างชาวเมียนมาร์ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ที่มีต่อวัฒนธรรมไทยและต่อวัฒนธรรมเมียนมาร์ และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์กรที่สัมพันธ์กับความสามารถปรับตัวในการทำงานของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ เป็นการศึกษาแบบผสมวิธี ผลการวิจัยพบว่า 1) นายจ้างคนไทยและลูกจ้างชาวเมียนมาร์มีการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน 2) ลูกจ้างชาวเมียนมาร์สะท้อนทัศนคติต่อ 2 วัฒนธรรมไปในทิศทางเดียวกันทั้ง 4 ด้าน แต่พบความแตกต่างด้านระยะห่างเชิงอำนาจสูงเพียงด้านเดียว 3) ทัศนคติทางชาติพันธุ์ เป็นตัวแปรทำนายความสามารถปรับตัวในการทำงานของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ได้มากที่สุดแต่เป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม รองลงมาคือ อายุ การศึกษา ระยะห่างเชิงอำนาจ และความรู้ด้านวัฒนธรรมไทย โดยที่ตัวแปรทั้ง 5 สามารถร่วมกันทำนายความสามารถปรับตัวในการทำงานของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ได้ร้อยละ 12.3 ดังนั้น จึงควรส่งเสริมอัตลักษณ์แก่ลูกจ้างชาวเมียนมาร์ในไทย

บทความนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย ประเภทบัณฑิตศึกษา ปีงบประมาณ 2560 จากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

<sup>1</sup> นักศึกษابัณฑิตศึกษา คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

<sup>2</sup> คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สร้างความสะดวกภาคในการจ้างงาน สถานศึกษาควรให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม เพื่อลดอคติระหว่างชนชาติ และประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ต่างด้าวทั้งนายจ้างคนไทยและลูกจ้างชาวเมียนมาร์

**คำสำคัญ:** การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม, มิติทางวัฒนธรรม,ทัศนคติทางชาติพันธุ์, การปรับตัว

## Abstract

This study aimed to investigate the intercultural communication between Thai employers and Burmese workers in the south of Thailand and compare Burmese employees' attitude towards Thai and their own culture. In addition, the relationship between personal and organizational factors and the ability to adjust themselves to their work were examined. This study applied a mixed-method design using both the qualitative and the quantitative methods of data collection. The findings were as follows: 1) Thai employers and Burmese employees had dissimilar intercultural communication. 2) Burmese employees perceived the four aspects of the attitude towards Thai and their own culture in the same direction; however, high power distance was the only aspect that was perceived differently. 3) The ethnographic attitude was the most effective factor in predicting Burmese workers' ability to adjust to their work, but it was in reverse direction. Next, other factors affecting the ability to adjust to their work were age, education, power distance, and Thai cultural knowledge, respectively. These 5 factors were able to explain 12.3 percent of the Burmese workers' ability to adjust to their work. Thus, Burmese identity and equity in workplace should be promoted. Meanwhile, education sectors should provide cultural knowledge, which could lessen racial bias and provide both Thai employers and Burmese employees public-relation channels to enhance the knowledge and understanding of law on immigrant workers.

**Keywords:** Intercultural Communication, Cultural Dimensions, Cultural Attitudes, Working Adjustment

## บทนำ

เมียนมาร์เป็นประเทศเพื่อนบ้านที่คนไทยรู้จักคุ้นเคยดีที่สุดประเทศหนึ่ง แต่การรับรู้เกี่ยวกับเมียนมาร์ของคนไทยเรานั้น ตั้งอยู่บนเรื่องเล่าจากตำราประวัติศาสตร์ที่บอกเล่าถึงการขับเคี่ยวทำสงครามระหว่างกันมาต่อเนื่องยาวนาน คงไม่ผิดนักหากจะกล่าวว่า คนไทยส่วนใหญ่รับรู้และมองเมียนมาร์ในฐานะศัตรูหรือผู้รุกราน คำว่า “เมียนมาร์” จึงกลายเป็นวาทกรรมประวัติศาสตร์ที่ได้ผลิตสร้างความหมายอัตลักษณ์และความจริงเกี่ยวกับชนชาติดังกล่าวไปในเชิงลบเมื่อมองจากสายตาคนไทย เมื่อเราพูดถึงเมียนมาร์จึงหมายถึงเมียนมาร์ที่เป็นศัตรูคู่อาฆาตมากกว่าจะหมายถึงประเทศเพื่อนบ้านหรือชนชาติอีกชนชาติหนึ่งที่เป็นเพื่อนร่วมโลกด้วยกัน (วิรัช-อรนุช นิยมธรรม, 2551, หน้า 3) ความทรงจำทางประวัติศาสตร์ระหว่างไทยและเมียนมาร์มักถูกฉายให้เห็นถึงความเกลียดชังต่อเมียนมาร์ในฐานะศัตรูของประเทศเสมอ สามารถกล่าวได้ว่า อคติทางชาติพันธุ์ที่คนไทยมีต่อคนเมียนมาร์ได้กลายเป็นผลิตผลที่สำคัญจากความทรงจำทางประวัติศาสตร์ ซึ่งได้รับการผลิตซ้ำ ๆ โดยสื่อต่าง ๆ ไม่ว่าจะเวลาจะผ่านไปนานกี่ยุคก็สมัย ภาพความทรงจำนั้นก็ยากที่จะลบเลือนไปจากใจของคนส่วนใหญ่ในสังคม (ศิริพิมพ์ ศรีบัลลังก์, 2555, หน้า 178)

การนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศนั้นไม่มีมติของการตัดสินใจทางการเมืองมากกว่าการนำเข้าสินค้าอย่างอื่น เนื่องจากมี “ผู้คน” เข้ามาเกี่ยวข้องจึงทำให้ “ความรู้สึก” ยิ่งใหญ่ไปกว่าการนำเข้าสินค้าหรือบริการต่าง ๆ และ “ทัศนคติ” ต่อผู้คนเหล่านี้มักจะก่อตัวขึ้น และอาจเป็นไปได้ทั้งการสนับสนุนหรือการต่อต้านแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาร์เป็นกลุ่มที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากที่สุด (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2559) การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติเข้ามาในประเทศไทยส่วนหนึ่งมาจากปัจจัยดึงดูดของประเทศปลายทาง เช่น ความต้องการแรงงานจำนวนมาก งานวิจัยของ Pholphirul (2013) อธิบายว่า แรงงานข้ามชาติเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กระบวนการผลิตในภาคอุตสาหกรรมของไทยสามารถดำเนินการต่อไปได้ ชัยสุธรรมย์ ธรรมบุษดี (2555) พบว่า หากพิจารณาจากมุมมองเศรษฐกิจทางการเมืองจะเห็นถึงพลวัตของกลไกการผลิตซ้ำในระบบทุนนิยมที่มุ่งแปรเปลี่ยนแรงงานในฐานะมนุษย์ให้เป็นแรงงานในฐานะสินค้าและเกิดภาวะการแปลกแยกและไร้อำนาจในหมู่ผู้ใช้แรงงานข้ามชาติ เกิดความแตกต่างระหว่าง

ความคุ้นเคยและความสะดวกสบายของถิ่นเดิมกับความไม่คุ้นเคยในถิ่นใหม่ (เมตตา วิวัฒนานุกูล, 2548, หน้า 10) ด้วยเหตุนี้ เมื่อผู้ที่มาจากคนละสังคมวัฒนธรรม มีความจำเป็นต้องติดต่อหรือพบปะกัน จึงควรมีวิธีการที่ช่วยให้ทั้งสองฝ่ายสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ความรู้เรื่องการสื่อสารต่างวัฒนธรรมจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการสร้างความเข้าใจร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ความเข้าใจและยอมรับสังคมที่ต่างไปจากตน ความสามารถในการทำงาน และอยู่ร่วมกับกลุ่มบุคคลหรือผู้คนจากหลากหลายวัฒนธรรมและเชื้อชาติ (เมตตา วิวัฒนานุกูล, 2548, หน้า 12)

แรงงานชาวเมียนมาร์ย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยด้วยความจำเป็นเรื่องปากท้องคาดหวังให้หลุดพ้นจากความยากจนที่เผชิญอยู่ในบ้านเกิดของตนเอง ความสามารถปรับตัวในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างรายได้ ดังที่ มิววันกูซี และมุซัมบิระ (Muwanguzi & Musambira, 2012, p. 6) ระบุว่า ผู้ย้ายถิ่นจำเป็นต้องเป็นฝ่ายปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับเจ้าของวัฒนธรรม เช่น การปรับตัวด้านภาษา แต่ทว่าปัญหาด้านภาษาไม่ยากต่อการปรับตัวในการอยู่ร่วมกันของคนต่างวัฒนธรรมเท่ากับความแตกต่างด้านความรู้สึกว่าตัวเองเหนือกว่าและการแบ่งแยกทางสังคม (superiority and discrimination) เนื่องจากเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (attitude) ยากต่อการยอมรับของผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรม ผู้ย้ายถิ่นมักถูกมองว่าเป็นคนที่ต่ำต้อยกว่าเจ้าของวัฒนธรรมเสมอ (e.g., Holmes, 2015, Fan & Hebbani, 2014)

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถปรับตัวของแรงงานชาวเมียนมาร์ในประเทศไทยจำนวนไม่น้อย แต่ทว่าการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้นำตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับความสามารถปรับตัวในการทำงานของแรงงานชาวเมียนมาร์ในประเทศไทยเพิ่มเติมจากการศึกษาที่ผ่านมา เช่น มิติทางวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมไทย พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนา ประเภทกิจการ ประเภทของแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบใหม่ ๆ ที่ช่วยลดปัญหาการสื่อสารซึ่งเกิดจากการรับรู้ และตีความที่แตกต่างกัน ช่วยลดปัญหาการปรับตัวของแรงงานชาวเมียนมาร์เมื่อเข้ามาสู่สังคมไทย สร้างทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวก เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับคนไทยได้อย่างมีความสุขและอย่างมีประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมของนายจ้างคนไทยกับลูกจ้างชาวเมียนมาร์ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยที่มีต่อวัฒนธรรมไทยและทัศนคติของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ที่มีต่อวัฒนธรรมเมียนมาร์
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถปรับตัวในการทำงานของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

## การทบทวนวรรณกรรม

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เกี่ยวข้องกับ การสื่อสารและวัฒนธรรมในบริบทของการจ้างงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทบทวนวรรณกรรมใน 3 ประเด็นหลัก ๆ ต่อไปนี้

- 1) งานวิจัยเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมและมิติทางวัฒนธรรม
- 2) งานวิจัยเกี่ยวกับการเปิดรับสื่อและการปลูกฝังจากสื่อ และ
- 3) งานวิจัยเกี่ยวกับการจ้างแรงงานข้ามชาติ

งานวิจัยเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมและมิติทางวัฒนธรรมเป็นการทบทวนวรรณกรรมที่ว่าด้วยเรื่องของทัศนคติของคน 2 วัฒนธรรมเมื่อต้องมาอยู่ร่วมกันและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของกลุ่มผู้ย้ายถิ่น ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่กลุ่มผู้ย้ายถิ่นต้องเผชิญกับความแตกต่างด้านภาษาและทัศนคติทางชาติพันธุ์ และผู้ย้ายถิ่นมักเป็นฝ่ายปรับตัวมากกว่าผู้ที่เป็นเจ้าของวัฒนธรรมดังกล่าวในงานวิจัย

ขวัญชนก พันธุพิทักษ์ (2557). ศึกษาเรื่อง “การสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานชาวเมียนมาร์ในสังคมไทย” ผลการศึกษาพบว่า แรงงานชาวเมียนมาร์มีปัญหากล่องสื่อสารและการปรับตัวด้านความรู้ความเข้าใจในระดับต่ำ แต่มีปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมไทยสูงกว่าด้านกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ แรงงานชาวเมียนมาร์มีทิศทางการปรับตัวแบบ “คงความเป็นชาติพันธุ์ตน” โดยเน้น

รักษาความเป็นเมียนมาร์แต่มีการปรับตัวเข้ากับสังคมไทยเท่าที่จำเป็น นอกจากนี้แรงงานชาวเมียนมาร์ที่มีชาติพันธุ์ต่างกัน และลักษณะการอยู่อาศัยที่ต่างกัน มีระดับความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน

เดเมนทวา ฟรานสเก และลอยโกะ (Dementeva, Franzke, & Loyko (2015) ศึกษาเรื่อง “การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมของคนรัสเซีย-เยอรมัน ที่ย้ายถิ่นเข้าไปอยู่ในเยอรมนี” (Russian-German immigrants in Germany and their intercultural communication) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มคนรัสเซีย-เยอรมัน ต้องเผชิญกับการว่างงาน ได้ค่าแรงค่อนข้างต่ำ วุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรและประสบการณ์ในการทำงานจากรัสเซียก็ไม่ใช่ที่ยอมรับในเยอรมนีและมักถูกล้อเกี่ยวกับชาติพันธุ์ ประสบปัญหาเกี่ยวกับ 1) การรับรู้ (perception) ในทางตรงกันข้ามที่อาจนำไปสู่การมองเหมารวมในทางลบ (stereotype) 2) ปัญหาด้านภาษา (language) เป็นสาเหตุที่นำไปสู่การตีความที่ผิดพลาด 3) ความแตกต่างด้านการสื่อสาร (communication channel) กล่าวคือ กลุ่มคนเยอรมันโดยกำเนิด (native German) มีความเป็นปัจเจกนิยม (individualism) เน้นการสื่อสารที่อาศัยบริบทน้อย นิยมการสื่อสารที่ชัดเจน (low context) และเป็นการสื่อสารแบบตรงไปตรงมา (direct communication) ในขณะที่คนรัสเซีย-เยอรมัน (Russia-German) เน้นความเป็นกลุ่มนิยม (collectivism) นิยมการสื่อสารที่อาศัยบริบทมาก (high context) และเป็นการสื่อสารทางอ้อม (indirect communication)

งานวิจัยเกี่ยวกับการเปิดรับสื่อและการปลูกฝังจากสื่อ เป็นการทบทวนวรรณกรรมที่สะท้อนเกี่ยวการรับรู้ของผู้รับสารคนไทยทั้งที่เคยมีประสบการณ์ในการจ้างงานและไม่เคยจ้างงานลูกจ้างชาวเมียนมาร์ ดังตัวอย่างงานวิจัยของเพชร อยู่สุข (2555). ศึกษาเรื่อง “ภาพลักษณ์แรงงานข้ามชาติในทรวงศ์ของประชาชนอำเภอสนทนาย จังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างคนไทยที่เคยจ้างแรงงานข้ามชาติสะท้อนการรับรู้ภาพลักษณ์ของแรงงานข้ามชาติในทางบวกมากกว่านายจ้างผู้ที่ไม่เคยจ้างแรงงานข้ามชาติ ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม และภาพลักษณ์ที่สะท้อนออกมา 5 ด้านของแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ ความขยันหมั่นเพียร ความสามัคคี ในหมู่คณะ ร่างกายแข็งแรงทำงานหนัก อดทนอดกลั้น และความไม่เกียจงานที่ได้รับมอบหมาย

งานวิจัยเกี่ยวกับการจ้างแรงงานข้ามชาติ เป็นการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองด้านสิทธิ สวัสดิการและการดูแลทั้งด้านสภาพร่างกายและจิตใจแก่แรงงานข้ามชาติที่เข้ามารับจ้างทำงานในประเทศไทย ตัวอย่างงานวิจัยของ สุภัตรา ตันติจริยาพันธ์ (2556). ศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์เชิงเศรษฐศาสตร์การเมืองว่าด้วยการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย: กรณีศึกษาแรงงานชาวเมียนมาร์ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษพบว่า แรงงานข้ามชาติไทยใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เป็นธรรมจากเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่สามารถเข้าถึงกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม รู้สึกแปลกแยกจากคนไทยและบางรายถูกเหยียดในเชิงเชื้อชาติและภาษาจากคนไทย

ษ์ฐฐรัมย์ ธรรมบุษดี. (2555). ศึกษาเรื่อง “เศรษฐกิจการเมืองว่าด้วยสวัสดิการสำหรับแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาแรงงานชาวเมียนมาร์ในจังหวัดสมุทรปราการ” ผลการศึกษพบว่า ความสัมพันธ์การผลิตแบบทุนนิยมในกระแสเสรีนิยมใหม่มีลักษณะ ดังนี้ 1) มีกระบวนการทำให้เป็นสินค้าที่สูงขึ้นโดยเฉพาะกับผู้ใช้งานที่อำนาจการต่อรองต่ำอย่างแรงงานข้ามชาติ 2) สภาพการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปโดยผู้ใช้แรงงานรับผิดชอบต่อความเสี่ยงในระบบทุนนิยมมากขึ้น เช่น การจ้างแรงงานข้ามชาติแบบเหมาค่าแรง รับงานกลับมาทำที่บ้านหรือการจ้างลักษณะชั่วคราว 3) ระบบสวัสดิการได้มีการแปรสภาพให้เป็นการรับผิดชอบของปัจเจกชนมากขึ้นผ่านระบบสวัสดิการแบบเน้นค่าจ้าง และด้วยเงื่อนไขข้างต้นนำสู่ 4) ปรากฏการณ์การขยายตัวของกลุ่ม “แรงงานเสี่ยง” อันมีลักษณะแตกต่างจากชนชั้นกรรมาชีพ

## วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมในการจ้างแรงงานชาวเมียนมาร์ ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed method) เริ่มต้นด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากนายจ้างคนไทยที่อยู่ใน 3 จังหวัด จำนวน 15 คนและสัมภาษณ์เชิงลึกลูกจ้างชาวเมียนมาร์ จำนวน 16 คน ในประเด็นมิติทางวัฒนธรรม พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ องค์ประกอบทางด้านจิตวิทยา-วัฒนธรรม การรับรู้ประวัติศาสตร์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยและประเทศเมียนมาร์ หลังจากนั้นจึงสำรวจ

ด้วยแบบสอบถามภาษาเมียนมาร์จากลูกจ้างชาวเมียนมาร์ จำนวน 421 ชุด ภายใต้กรอบแนวคิดมิติทางวัฒนธรรม พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ องค์ประกอบทางด้านจิตวิทยา-วัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมไทย พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนาและความสามารถในการปรับตัว อาศัยการสุ่มตัวอย่างจากบัญชีรายชื่อ นายจ้างที่มีลูกจ้างเป็นแรงงานชาวเมียนมาร์ประเภทพิสูจน์สัญชาติเดิมและนำเข้าตาม MOU แล้วจึงสุ่มตัวอย่างต่อด้วยวิธี snow ball ในพื้นที่ 3 จังหวัดของภาคใต้ที่มีแรงงานชาวเมียนมาร์มากที่สุด คือ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดระนอง และจังหวัดสงขลา โดยเลือกศึกษาใน 4 ประเภทกิจการ ได้แก่ กิจการเกษตรและปศุสัตว์ กิจการก่อสร้าง กิจการบริการ และกิจการประมง เก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2559 ถึง เมษายน 2560

## ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ได้กำหนดไว้ คือ

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 เพื่อศึกษาการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมของนายจ้างคนไทยกับลูกจ้างชาวเมียนมาร์ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ ผู้วิจัยจำแนกการนำเสนอผลการศึกษออกเป็น 5 ส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 1. มิติทางวัฒนธรรมของฮอฟสเตด (Hofstede's value dimension)

1.1 ความเป็นปัจเจก/ความเป็นกลุ่ม (individualism/collectivism) พบว่า นายจ้างคนไทยเน้นความเป็นกลุ่ม (collectivism) โดยยึดถือระบบพวกพ้องมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ให้ความสำคัญกับสังคมรอบข้างและนายจ้างรายอื่น ในขณะที่ ลูกจ้างชาวเมียนมาร์เน้นความเป็นปัจเจก (individualism) โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเองและครอบครัว เน้นการทำงานของตนเองให้เสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2 ระยะห่างเชิงอำนาจ (power distance) สูงหรือต่ำ พบว่า นายจ้างคนไทยสะท้อนระยะห่างเชิงอำนาจสูง (high) โดยมีการแบ่งลำดับชั้นในการทำงาน กำหนดให้ลูกจ้างอยู่ภายใต้การควบคุมและทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง ลูกจ้าง



ชาวเมียนมาร์ก็มีระยะห่างเชิงอำนาจสูงเช่นกัน กล่าวคือเมื่อมีปัญหาในการทำงาน จะปรึกษาเพื่อร่วมงานมากกว่านายจ้างและนิยมทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง

1.3 การเน้นลักษณะความเป็นชาย/เน้นลักษณะความเป็นหญิง (masculinity/femininity) พบว่า นายจ้างคนไทยเน้นลักษณะความเป็นหญิง (femininity) โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและการสร้างกิจกรรมสัมพันธ์ ในขณะที่ลูกจ้างชาวเมียนมาร์เน้นลักษณะความเป็นชาย (masculinity) โดยให้ความสำคัญกับเรื่องงานอยู่เหนือความสัมพันธ์

1.4 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (uncertainty avoidance) สูงหรือต่ำ พบว่า นายจ้างคนไทยมีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง (high) โดยมีการวางแผนและมีวิธีการป้องกันปัญหาที่นำจะเกิดขึ้นจากการจ้างลูกจ้างชาวเมียนมาร์ เช่น ยึดเอกสารสำคัญเพื่อป้องกันลูกจ้างหนีเช่นเดียวกับลูกจ้างชาวเมียนมาร์ที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง (high) โดยลูกจ้างต้องการความมั่นคงจากการทำงานสูงจึงหาทางออกด้วยการเลือกแหล่งงานที่มีค่าตอบแทนสูงกว่าและมีความแน่นอนในการจ้างงานมากกว่า

2. องค์ประกอบทางด้านจิตวิทยา-วัฒนธรรม พบว่า ก่อนการจ้างงาน พบความรู้อคติเหมารวมจากนายจ้างคนไทย (stereotype) ว่าลูกจ้างชาวเมียนมาร์โหดร้าย น่ากลัว และไว้ใจไม่ได้ แต่พบว่าเมื่อได้มีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน จึงรับรู้ว่าการจ้างชาวเมียนมาร์ขยัน อดทน ซื่อสัตย์ และเคร่งครัดในแนวทางพระพุทธรศาสนา จึงทำให้เกิดภาพเหมารวมใหม่ในทางบวก ในขณะที่ลูกจ้างชาวเมียนมาร์รู้สึกถูกแบ่งแยกจากสังคมไทย โดยเฉพาะคนไทยทั่วไปที่ไม่เคยทำงานร่วมกันมักแสดงอาการดูถูกและเหยียดหยามลูกจ้างชาวเมียนมาร์ รวมทั้งเหมารวมว่าคนเมียนมาร์เป็นต้นตอของปัญหาต่าง ๆ ในไทย เพราะคนไทยทั่วไปสะท้อนความเกลียดกลัวคนต่างชาติ (Xenophobia) นอกเหนือจากการแบ่งแยกทางเชื้อชาติระหว่างคนไทยและคนเมียนมาร์แล้วนั้น ยังพบการแบ่งแยกเชื้อชาติต่าง ๆ ของคนเมียนมาร์ในสังคมไทยด้วย

3. พฤติกรรมกรเปิดรับสื่อ นายจ้างคนไทย สะท้อนว่า สื่อมวลชนไทยนำเสนอเนื้อหาเกินจริงและบิดเบือนข้อมูลข่าวสาร และยังมีการผลิตซ้ำความรู้สึกเป็นศัตรูกับเมียนมาร์ โดยสร้างภาพเหมารวมเกี่ยวกับแรงงานชาวเมียนมาร์ในทางลบ จนทำให้นายจ้างบางรายเกิดความหวาดระแวงในกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาร์หากขาด

ประสบการณ์ตรง (direct experience) ในขณะที่ลูกจ้างชาวเมียนมาร์ สะท้อนว่า สื่อมวลชนไทยและสื่อออนไลน์มีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตในเมืองไทย เนื่องจากสื่อทำหน้าที่ให้ความรู้ ความบันเทิง และทดแทนความรู้สึกจริงในเมียนมาร์ โดยเฉพาะสื่อออนไลน์ประเภทยูทูป (youtube)

4. การรับรู้ประวัติศาสตร์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างไทยและเมียนมาร์ กลุ่มตัวอย่างทั้งนายจ้างคนไทยและลูกจ้างชาวเมียนมาร์สะท้อนว่าเหตุการณ์ประวัติศาสตร์การต่อสู้ศึกระหว่างไทยและเมียนมาร์เป็นเรื่องของอดีต ไม่มีความเชื่อมโยงกับความคิดของคนในปัจจุบัน นายจ้างที่รับลูกจ้างชาวเมียนมาร์ มาทำงานในเมืองไทยจึงไม่ได้ยึดติดกับเหตุการณ์ดังกล่าวและไม่ได้นำมาประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ ในขณะเดียวกัน ลูกจ้างชาวเมียนมาร์ปฏิเสธการรับรู้ความเป็น “ศัตรู” ระหว่างไทยและเมียนมาร์ โดยให้เหตุผลว่าได้รับการศึกษาน้อยจึงไม่มีความรู้เรื่องดังกล่าว แต่ทว่ากลุ่มคนไทยมักเป็นฝ่ายยึดยึดให้เมียนมาร์เป็นศัตรูตลอดกาลของไทย

5. ความแตกต่างของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ 2 ประเภท คือ ลูกจ้างชาวเมียนมาร์ ประเภทพิสุจน์สัญชาติเดิมและประเภทนำเข้ามาตาม MOU ผลจากการสัมภาษณ์ นายจ้างคนไทย พบว่า ปัญหาหนึ่งในการดูแลลูกจ้างชาวเมียนมาร์ในสังคมไทยมีความแตกต่างกันของ 2 กลุ่มนี้ ซึ่งจะส่งผลในด้านการควบคุมของนายจ้างและการรวมตัวของกลุ่มลูกจ้าง กล่าวคือ ลูกจ้างชาวเมียนมาร์ประเภทพิสุจน์สัญชาติเดิมเป็นกลุ่มลูกจ้างที่ต้องปรับตัวมากกว่าลูกจ้างที่นำเข้ามาตาม MOU เนื่องจาก ลูกจ้างกลุ่มแรกมีการศึกษาต่ำกว่าและมีทักษะในการทำงานน้อยกว่า ซึ่งจะแตกต่างจากลูกจ้างประเภทนำเข้ามาตาม MOU ซึ่งมีความเด่นกว่าในทักษะต่าง ๆ จึงสามารถต่อรองกับนายจ้างและโอกาสในการรวมตัวเพื่อเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ จากการจ้างงานสูงกว่า จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่าลูกจ้างประเภทนำเข้ามาตาม MOU มีจำนวนมากในจังหวัดสงขลา จึงสร้างความกังวลใจแก่นายจ้างในพื้นที่ดังกล่าวในการบริหารความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นมากพอสมควร

**วัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2** เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยที่มีต่อวัฒนธรรมไทยและทัศนคติของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ ที่มีต่อวัฒนธรรมเมียนมาร์

**ตาราง 1** ทศนคติของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยที่มีต่อวัฒนธรรมไทยและทัศนคติของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ที่มีต่อวัฒนธรรมเมียนมาร์

ทัศนคติต่อวัฒนธรรมไทย - เมียนมาร์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	P
1. ด้านระยะห่างเชิงอำนาจ (power distance) สูงหรือต่ำ	.121	.843	2.95*	.003
2. ด้านการเน้นความเป็นปัจเจก/การเน้นความเป็นกลุ่ม (individualism/collectivism)	-.002	.843	-.06	.954
3. การเน้นลักษณะความเป็นชาย/การเน้นลักษณะความเป็นหญิง (masculinity/femininity)	.069	.789	1.63	.074
4. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (uncertainty avoidance) สูงหรือต่ำ	.074	.960	1.71	.116

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย การเปรียบเทียบทัศนคติของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยที่มีต่อวัฒนธรรมไทยและทัศนคติของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ที่มีต่อวัฒนธรรมเมียนมาร์พบความแตกต่างเพียงด้านเดียว ได้แก่ ด้านระยะห่างเชิงอำนาจ (power distance) ซึ่งสะท้อนระยะห่างเชิงอำนาจสูง (high power distance) ไปในทิศทางเดียวกันทั้งคู่ ทั้งทัศนคติต่อวัฒนธรรมไทยและทัศนคติต่อวัฒนธรรมเมียนมาร์ โดยที่ลูกจ้างชาวเมียนมาร์มีทัศนคติต่อวัฒนธรรมไทยสูงกว่าวัฒนธรรมเมียนมาร์

**วัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3** เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถปรับตัวในการทำงานของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

## ตาราง 2 ผลการทดสอบความแปรปรวน

	ปัจจัยระดับบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Post Hoc Comparison (Scheffe)
เชื้อชาติ	1. มอญ	68	6.54	2.64	7.80	* 4 > 1, 2
	2. ไทยใหญ่	25	4.44	3.04		
	3. กะเหรี่ยง	39	5.56	2.93		
	4. พม่า	282	6.79	2.23		
	5. อื่น ๆ	7	4.82	1.47		
ลักษณะการพักอาศัย	1. พักร่วมกับคนไทย	101	7.36	2.16	6.65	* 1 > 2, 3
	2. พักร่วมกับคนเมียนมาร์	261	6.27	2.51		
	3. พักคนเดียว					
	4. อื่น ๆ	57	5.78	2.62		
ประเภทกิจการ	1. เกษตรและปศุสัตว์	2	5.79	.412	4.503	* 1 > 2, 3
	2. ก่อสร้าง	83	6.98	3.07		
	3. บริการ	115	5.85	2.76		
	4. ประมง	86	6.89	2.17		
พื้นที่ในการทำงาน	1. สุราษฎร์ธานี	137	6.39	1.91	9.268	*3 > 1, 2
	2. ระนอง	159	6.34	2.83		
	3. สงขลา	136	5.91	1.89		
		126	7.20	2.47		

ผลจากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 พบว่า เชื้อชาติ ลักษณะการพักอาศัย ประเภทกิจการ พื้นที่ในการทำงานที่แตกต่างกันทำให้ลูกจ้างชาวเมียนมาร์มีความสามารถปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

**ตาราง 3** การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression)

Model	คะแนนดิบ (B)	คะแนนมาตรฐาน (Beta)	t	P
ค่าคงที่	5.177		6.564	.000
ทัศนคติทางชาติพันธุ์	-.633	-.274	-5.674	.000
อายุ	.402	.136	2.891	.004
การศึกษา	.422	.127	2.747	.006
ระยะห่างเชิงอำนาจ	.288	.104	3.167	.031
ความรู้ด้านวัฒนธรรมไทย	.110	.093	1.983	.048
R=.351 R square=.123 Adjusted R Square=.112 F=11.633				

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถปรับตัวในการทำงานของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ได้แก่ ทัศนคติทางชาติพันธุ์ ซึ่งเป็นตัวแปรทำนายความสามารถปรับตัวในการทำงานของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยได้มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ อายุ การศึกษา ระยะห่างเชิงอำนาจ และความรู้ด้านวัฒนธรรมไทย โดยทั้ง 5 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายความสามารถปรับตัวในการทำงานของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยได้ร้อยละ 12.3 (R=.123)

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ 4 ประเด็นหลัก ๆ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสามารถปรับตัวในการทำงานของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ในประเทศไทย ประกอบด้วย

1.1 ความรู้ด้านวัฒนธรรมไทย ลูกจ้างชาวเมียนมาร์มีความรู้ด้านวัฒนธรรมไทยค่อนข้างต่ำ และยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย จึงทำให้ความสามารถปรับตัวในการทำงานในสังคมไทยต่ำไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชวัญชนก พันธุ์พัก (2557)

1.2 ประเภทกิจการ (อาชีพ) ลูกจ้างชาวเมียนมาร์ที่รับจ้างทำงานในประเภทกิจการที่มีข้อห้ามด้านการแสดงอัตลักษณ์เมียนมาร์จะสามารถปรับตัวในการทำงานได้น้อยกว่าลูกจ้างที่รับจ้างทำงานในประเภทกิจการที่ไม่มีข้อห้าม เช่น กิจการบริการประเภทโรงแรมจะมีข้อห้ามในการแสดงอัตลักษณ์ชาวเมียนมาร์มากกว่าประเภทกิจการประมงหรือประเภทกิจการก่อสร้าง

1.3 พื้นที่ในการทำงาน ลูกจ้างชาวเมียนมาร์ที่ทำงานในจังหวัดสงขลาสามารถปรับตัวได้สูงกว่าลูกจ้างชาวเมียนมาร์ที่ทำงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีและจังหวัดระนอง เนื่องจากจังหวัดสงขลาเป็นพื้นที่ที่ห่างไกลชายแดนทำให้แรงงานสามารถปรับตัวได้สูงกว่า เพราะด้วยความจำเป็นจากระยะทางที่ห่างไกลกว่ากลุ่มแรงงานจึงต้องปรับตัวมากกว่าแรงงานที่ทำงานใกล้ชายแดน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pholphirul (2013) ที่มีข้อค้นพบว่า พื้นที่ในการจ้างงานที่ติดต่อกับชายแดนไทย-เมียนมาร์จะส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานข้ามชาติเมียนมาร์มากกว่าจังหวัดที่ไม่มีพื้นที่ติดต่อกับชายแดน

1.4 ลักษณะองค์กร ลูกจ้างชาวเมียนมาร์ที่ทำงานในประเภทกิจการที่มีโครงสร้างองค์กรอย่างชัดเจน จะมีการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีกว่า ได้รับสวัสดิการที่ดีกว่า มีความรู้สึกปลอดภัยและมีความมั่นคงในการทำงานมากกว่าลูกจ้างที่ทำงานในประเภทกิจการที่ไม่มีโครงสร้างองค์กร เนื่องจากลักษณะการจ้างงานและรายได้อาจไม่แน่นอนทำให้ลูกจ้างเปลี่ยนงานบ่อย ๆ

1.5 ประเภทของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ ลูกจ้างชาวเมียนมาร์ประเภทนำเข้ามาตาม MOU สามารถปรับตัวในการทำงานได้มากกว่าลูกจ้างชาวเมียนมาร์ประเภทพิสูจน์สัญชาติเดิม เนื่องจากลูกจ้างชาวเมียนมาร์ประเภทนำเข้ามาตาม MOU มีทักษะและความสามารถในการทำงานที่ดีกว่า เพราะส่วนใหญ่ทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับประเภทของงานและสถานที่ในการทำงานจึงสามารถเตรียมตัวได้มากกว่ารวมทั้งอาจจะมีเพื่อน ๆ มาทำงานด้วยกันจำนวนมาก ในบางองค์กรพบว่า ลูกจ้างชาวเมียนมาร์ประเภทนำเข้ามาตาม MOU สามารถรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ให้แก่พวกตน ถึงขั้นนัดหยุดงาน ในขณะที่ลูกจ้างชาวเมียนมาร์ประเภทพิสูจน์สัญชาติเดิมเข้าเมืองมาแบบผิดกฎหมาย จึงต้องอาศัยความพยายามค่อนข้างสูงในการปรับตัว

1.6 พฤติกรรมการเปิดรับสื่อของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ ลูกจ้างชาวเมียนมาร์ส่วนใหญ่เปิดรับทั้งสื่อดั้งเดิม ได้แก่ วิทยุโทรทัศน์และสื่อสมัยใหม่ ได้แก่ เฟซบุ๊ก (facebook) และยูทูบ (youtube) โดยมีวัตถุประสงค์ในการเปิดรับสื่อที่แตกต่างกัน เช่น เปิดรับบทสวดมนต์ภาษาเมียนมาร์ผ่านยูทูบ (youtube) เพื่อลดความกังวลใจด้านต่าง ๆ ในขณะที่เปิดรับสื่อโทรทัศน์เพื่อติดตามสถานการณ์ทั้งของประเทศไทยและประเทศเมียนมาร์และเพื่อฝึกภาษาไทย เป็นต้น

## 2. พุทธศาสนากับวิถีชีวิตของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ในไทย

ลูกจ้างชาวเมียนมาร์ในประเทศไทยมีความเคร่งครัดและให้ความสำคัญกับพุทธศาสนา โดยวิถีชีวิตชาวบ้านเมียนมาร์ทั่วไป ๆ จะมีความรู้ความเข้าใจในพุทธศาสนาอยู่ 3 เรื่องด้วยกัน คือ ความคิดในเรื่องกรรมและบุญ เรื่องศีลและการปฏิบัติ ดังนั้น คนเมียนมาร์จึงทุ่มเทกับการทำบุญอย่างไม่เสียดายแม้จะยากก็มีเงินเพียงไรฐานะก็ไม่เป็นอุปสรรคในการทำบุญ (นฤมล ชีรวัดณี และคณะ, 2551, หน้า 256-257) ศาสนาจึงเป็นปัจจัยส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกจ้างชาวเมียนมาร์สามารถปรับตัวและทำงานในสังคมไทยได้ง่ายขึ้น การไปกราบไหว้นมัสการพระมหาเจดีย์นั้น ถือเป็นเรื่องสำคัญของชาวพุทธเมียนมาร์ทั้งหลาย สิ่งที่ دلใจให้เขาประพฤติปฏิบัติ ได้แก่ ความเชื่อในเรื่องอำนาจของผลกรรมของแต่ละคน การบริจาคทรัพย์ก็ถือว่าการช่วยบำรุงรักษาพระมหาเจดีย์ชเวดากองและจะเป็นตะตะจะดลบันดาลให้เขาผู้ประพฤติปฏิบัตินั้นมีพลังที่จะเผชิญกับปัญหานานาชนิดที่ถาโถมเข้ามาในชีวิตของเขาได้ เจดีย์เป็นสิ่งที่สร้างความสามัคคีของชาวพุทธเมียนมาร์ได้อย่างดีเยี่ยม ถ้าเมื่อใดก็ตามที่มีการสร้างเจดีย์ใหม่เชื่อว่าความแตกแยกดังกล่าวจะคลายไปสิ้น ทุกคนจะเข้ามาช่วยเหลือกันไม่ว่าจะเป็นเงินทอง ข้าวของหรือแรงงาน เพื่อการกระทำที่เป็นกุศลนั้น (ชิน เมี้ยว ชิด, 2555, หน้า 45 และ 58)

หากนำผลการวิจัยมาเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตและความเชื่อของลูกจ้างชาวเมียนมาร์นั้น สามารถอธิบายได้ว่า ลูกจ้างชาวเมียนมาร์นำความหมายทางพุทธศาสนาเข้ามาเชื่อมโยงกับความเชื่อความคิดแบบเดิมเรื่องอำนาจของผลกรรมของแต่ละคน จึงนำไปสู่การปฏิบัติตนตามความเชื่อดังกล่าวอย่างเคร่งครัดไม่จำกัดเพศและวัย ซึ่งการแสดงออกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนาของเมียนมาร์ในประเทศไทยนั้นมีความคล้ายคลึงกับความเป็นอยู่ที่เคยเป็นในประเทศเมียนมาร์

จึงทำให้ความสามารถปรับตัวเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและง่ายดายมากขึ้น ประกอบกับการแสดงออกทางพุทธศาสนาของเมียนมาร์ไม่ได้ขัดต่อแนวปฏิบัติของคนไทยแต่อย่างใด จึงทำให้คนไทยชื่นชมและมีทัศนคติที่ดีต่อแนวทางปฏิบัติดังกล่าวของคนเมียนมาร์ในทุกที่ที่ได้พบเห็น และต่างก็รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมไทย ดังนั้นการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมจึงเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัวระหว่างคนไทยและคนเมียนมาร์อันจะส่งผลดีต่อความสามารถในการปรับตัวของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ในไทย สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวทางวัฒนธรรมของชาวอาช่าซึ่งได้นำวิธีคิดตามแนวทางศาสนา มาปรับประยุกต์ ด้วยกระบวนการเลือกสรรความหมายทางคริสต์ศาสนาเข้ามาเชื่อมโยงกับความเชื่อในวิธีคิดแบบเดิมของพวกเขา โดยนำคุณค่าของความเป็นอิสระในคริสต์ศาสนา มาใช้ปลดปล่อยพวกเขาออกจากข้อจำกัดของกฎอาช่า เพื่อการดำเนินชีวิตประจำวันอย่างสอดคล้องกับชีวิตปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปแสดงถึงความสามารถในการปรับตัวทางวัฒนธรรมของชาวอาช่าท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่ยังคงดำเนินต่อไป (สิรินยา กิจประยูร, 2541)

### 3. ทัศนคติทางชาติพันธุ์

องค์ประกอบทางด้านจิตวิทยา-วัฒนธรรมที่สำคัญสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ทัศนคติทางชาติพันธุ์ระหว่างคนไทยและคนเมียนมาร์ โดยที่ทัศนคติทางชาติพันธุ์มีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกับความสามารถปรับตัวในการทำงานของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ กล่าวคือ ลูกจ้างชาวเมียนมาร์จะมีปัญหาในการปรับตัวขณะทำงานในเมืองไทยหากต้องเผชิญกับการแสดงออกด้านทัศนคติทางชาติพันธุ์จากคนไทย เช่น ลูกจ้างชาวเมียนมาร์รู้สึกน้อยใจ กลัว และกังวลใจเมื่อต้องสื่อสารกับคนไทย เนื่องจากการใช้สำเนียงภาษาที่แตกต่างกันสามารถนำไปสู่การแบ่งแยกด้านเชื้อชาติ (racism) การถูกมองแบบเหมารวม (stereotype) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มิววันกูซี และมุซัมบิระ (Muwanguzi & Musambira, 2012) ที่กลุ่มผู้ย้ายถิ่นชาวยูแกนด้าในสหรัฐอเมริกาต้องเผชิญกับการใช้ข้อความที่แสดงความเหนือกว่าและการแบ่งแยก (Message of superiority complex and discrimination) จากผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรม นอกจากนี้ ลูกจ้างชาวเมียนมาร์บางรายที่พูดภาษาไทยได้ค่อนข้างน้อยก็สะท้อนความรู้สึกขาดความมั่นใจที่จะพูด



ภาษาไทยกับคนไทยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโฮล์มส์เมส Holmes (2015) ที่ระบุว่า กลุ่มคนจากเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศนิวซีแลนด์และใช้ภาษาอังกฤษด้วยสำเนียงของตัวเองค่อนข้างขาดความมั่นใจและไม่อยากที่จะสื่อสารกับคนนิวซีแลนด์เนื่องจากสำเนียงที่แตกต่างกันนำไปสู่การตีความที่ผิดพลาด ทำให้ผู้ย้ายถิ่นบางรายรู้สึกหดหู่จิตใจ แยกตัวออกจากสังคมหรือบางรายถึงขั้นลาออกจากงาน

ด้วยคุณลักษณะประการหนึ่งของคนไทยที่ยังคงยึดติดกับความเป็นชาตินิยมที่เข้มแข็ง ความเชื่อที่ว่าตัวเองเหนือกว่า เตนกว่า (ethnocentrism) ซึ่งอาจเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการคิดและตีความที่ฝังลึกของคนไทย ที่สามารถก่อรูปเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติเหมารวมต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหนึ่ง ๆ (stereotype) ปัญหาด้านการรับรู้ในทางตรงข้ามที่อาจนำไปสู่ภาพเหมารวม (stereotype) เป็นปัญหาที่สำคัญไม่น้อยที่อาจจะส่งผลต่อความสามารถปรับตัวในการทำงานของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมตตา วิวัฒนานุกูล (2556) ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนไทยมองเหมารวมคนในประเทศเมียนมาร์ว่ามีการศึกษาน้อย มีการรับรู้ทัศนคติแบบมีอคติและความไม่เมตตาต่อประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะกัมพูชาและเมียนมาร์เด่นชัดกว่ากลุ่มอื่น ๆ การรับรู้/ทัศนคติประเภทยึดชาติพันธุ์หรือวัฒนธรรมของตนเองเป็นศูนย์กลาง (ethnocentrism) โดยเห็นว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่น่าอยู่และเพียงพร้อมที่สุด และคนต่างชาติต้องเป็นฝ่ายปรับตัวเข้าหาวัฒนธรรมไทย ซึ่งอาจเกิดจากการภูมิใจในเอกราชของไทยซึ่งถูกปลูกฝังผ่านบทเรียนระบบการศึกษาและสื่อต่าง ๆ

4. ทัศนคติต่อวัฒนธรรมไทยและทัศนคติต่อวัฒนธรรมเมียนมาร์จากมุมมองของลูกจ้างชาวเมียนมาร์

การเปรียบเทียบมิติทางวัฒนธรรมจากทัศนคติของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ต่อวัฒนธรรมไทยและต่อวัฒนธรรมเมียนมาร์ พบว่า ลูกจ้างชาวเมียนมาร์มีทัศนคติต่อวัฒนธรรมไทยและทัศนคติต่อวัฒนธรรมเมียนมาร์ไปในทิศทางเดียวกันทั้ง 4 ด้าน แต่มีระดับความมากน้อยแตกต่างกัน และพบว่ามิติด้านระยะห่างเชิงอำนาจ (power distance) เป็นเพียงตัวแปรเดียวที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถปรับตัวในการทำงานของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ สามารถอธิบายได้ว่าการจ้างงานในประเทศไทย

มีการแบ่งลำดับชั้น (hierarchy) หน้าที่การทำงานตามประสบการณ์และระดับการศึกษา แต่เงื่อนไขดังกล่าวไม่ได้นำมาใช้กับลูกจ้างชาวเมียนมาร์ เช่น ลูกจ้างชาวเมียนมาร์บางคนให้สัมภาษณ์ว่า เคยมีอาชีพเป็นครูสอนหนังสือในประเทศเมียนมาร์แต่เมื่อมาทำงานในเมืองไทยก็มีสถานภาพเป็นลูกจ้างเช่นเดียวกับแรงงานชาวเมียนมาร์คนอื่น ๆ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของแรงงานชาวเมียนมาร์ไม่ได้นำมาพิจารณาสำหรับการจ้างงานในประเทศไทย คล้ายกับสถานภาพของกลุ่มผู้ย้ายถิ่นรัสเซีย-เยอรมัน (Russian-Germans) ในเยอรมนีที่ต้องเผชิญกับสภาวะการว่างงาน บางรายได้ค่าแรงค่อนข้างต่ำและไม่สามารถทำงานในตำแหน่งหรือประเภทงานเดิมที่เคยทำจากรัสเซียได้ (Dementeva, Franzke & Loyko, 2015)

ลูกจ้างชาวเมียนมาร์ที่ทำงานในประเทศไทยรับรู้ถึงความไม่เท่าเทียม แต่พวกเขาจำเป็นต้องมองผ่าน เนื่องจาก 'รายได้' จากการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ดังนั้นลูกจ้างชาวเมียนมาร์จึงมักจะเป็นฝ่ายยอมปรับตัวให้เข้ากับนายจ้างคนไทย จากที่ยอฮอฟสเตด (Hofstede) ได้จัดอันดับความแตกต่างด้านระยะห่างเชิงอำนาจมากกว่า 50 ประเทศทั่วโลก พบว่า ประเทศไทยจัดอยู่ในลำดับที่ 21 ซึ่งถือว่าต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในกลุ่มประเทศอาเซียน โดยเฉพาะประเทศมาเลเซีย ซึ่งจัดอยู่ในลำดับที่ 1 (Samovar, Porter, McDaniel & Roy 2013, p. 177) จากผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่าลูกจ้างชาวเมียนมาร์สะท้อนทัศนคติด้านระยะห่างเชิงอำนาจสูง (high power distance) ทั้งต่อวัฒนธรรมไทยและต่อวัฒนธรรมเมียนมาร์ แต่ทัศนคติด้านระยะห่างเชิงอำนาจสูง (high power distance) ในวัฒนธรรมไทยสูงกว่าในวัฒนธรรมเมียนมาร์ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อพึงสังเกตว่า ด้วยบทบาทและสถานภาพของการเป็นหัวหน้าหรือนายจ้างของคนไทย จึงทำให้ลูกจ้างชาวเมียนมาร์รู้สึกว่ามีช่องว่างด้านความสัมพันธ์เกิดขึ้น ลูกจ้างจึงเกิดความกลัวและความเกรงใจไม่กล้าพูดเชิงหยอกล้อหรือสนทนากับนายจ้างคนไทยโดยตรง แต่จะเลือกสื่อสารผ่านล่ามหรือคนกลางอื่น ๆ เช่น โฟร์แมน (foreman) จึงทำให้ระดับความใกล้ชิดระหว่างนายจ้างคนไทยและลูกจ้างชาวเมียนมาร์มีน้อย

## ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมในการจ้างแรงงานเมียนมาร์ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยประกอบด้วยวัดและชุมชน สถานศึกษา และสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน โดยมีข้อเสนอแนะสำหรับแต่ละองค์กร ดังนี้

1.1 วัดและชุมชนในพื้นที่ที่มีการจ้างลูกจ้างชาวเมียนมาร์ ควรสนับสนุนการสร้างอัตลักษณ์ของกลุ่มลูกจ้างชาวเมียนมาร์ในวัดหรือชุมชนที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกับที่ทำงานของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเจดีย์จำลองเจดีย์ชเวดากองเพื่อแสดงความศรัทธาในพระพุทธศาสนาและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของแรงงานชาวเมียนมาร์ในประเทศไทย

1.2 สถานศึกษาควรมีบทบาทในการเปิดเผยประวัติศาสตร์ความสัมพันธ์ระหว่างเมียนมาร์กับไทยในทางบวก เนื่องจากในอดีตสื่อและการสอนในชั้นเรียนได้นำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างเมียนมาร์กับไทยในทางลบจึงทำให้เกิดการปลูกฝังความเชื่อในการสร้างความเกลียดชังต่อเมียนมาร์มาโดยตลอด นอกจากนี้สถานศึกษาควรให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่จะช่วยสร้างความเข้าใจที่ดี ลดอคติระหว่างชนชาติในภาคส่วนของการศึกษา โดยเสริมเข้ากับหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อการปลูกฝังเยาวชนให้เปิดใจกว้างยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม

1.3 สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน ควรกระตุ้นให้นายจ้างเห็นความสำคัญของความเสมอภาคในการจ้างลูกจ้างชาวเมียนมาร์เนื่องจากลูกจ้างชาวเมียนมาร์ส่วนใหญ่สามารถทำงานที่นอกเหนือจากที่คนไทยไม่ทำ เช่น งานที่มีลักษณะ 3 D ดังนั้น นายจ้างควรพิจารณาในการจ่ายค่าแรงที่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะแก่นายจ้างคนไทยในการบริหารความขัดแย้งเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างคนไทยกับลูกจ้างประเภท MOU ในการต่อรองด้านสิทธิและสวัสดิการและความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างที่มีชาติพันธุ์ต่างกัน

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้ความรู้ ความเข้าใจด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

การแสวงหาช่องทางที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับตัวบทกฎหมายเพื่อให้ความรู้แก่นายจ้างและแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องและชัดเจน ตัวอย่างเช่น พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว ปี 2560 ที่จะมีผลบังคับใช้ในเวลาอันใกล้นี้ เพื่อลดปัญหาแรงงานต่างด้าวกลับประเทศ และป้องกันการเอาเปรียบจากนายจ้างคนไทย เช่น สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงานตั้งโต๊ะให้คำปรึกษาหรือการจัดเจ้าหน้าที่ให้ความรู้ในแต่ละประเภทกิจการ

### 3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

สำหรับผู้ที่สนใจศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับมิติทางวัฒนธรรม ควรศึกษาเชิงลึกมิติทางวัฒนธรรมบางด้านเพื่อเป็นการยืนยันข้อค้นพบ ได้แก่ มิติด้านความเป็นปัจเจก (individualism)/ ความเป็นกลุ่ม (collectivism) และมิติด้านเน้นความเป็นหญิง (femininity)/เน้นความเป็นชาย (masculinity) ของลูกจ้างชาวเมียนมาร์ เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากขึ้นต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กร

## กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ที่ได้อุดหนุนทุนการวิจัยประเภทบัณฑิตศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2560

## รายการอ้างอิง

- ขวัญชนก พันธุ์พัก. (2557). *การสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์, คณะนิติศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชิน เมี้ยว ชิต. (2555). *ผลการสร้งเมืองพม่า* (หอม คลายานนท์, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: โครงการอาณานิคมศึกษา 5 ภูมิภาค.
- นฤมล ธีรวัฒน์ และคณะ. (2551). *มองพม่าผ่านชเวดากอง*. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้งเฮาส์
- เพชร อยู่สุข. (2555). *ภาพลักษณ์แรงงานข้ามชาติในทรวงคณะของประชาชนอำเภอ สันทราย จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา นิเทศศาสตร์, สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- เมตตา วิวัฒน์านุกูล. (2548). *การสื่อสารต่างวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมตตา วิวัฒน์านุกูล. (2556). *การรับรู้และการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมของนักเรียน ไทยกับคนในประเทศกลุ่มอาเซียน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัช นิยมธรรม และอรนุช นิยมธรรม. (2551). *เรียนรู้สังคมและวัฒนธรรมพม่า*. พิษณุโลก: ตระกูลไทย
- ศิริพิมพ์ ศรีปลั่งลังก์. (2555). *การทำให้แรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาความมั่นคง: ศึกษา กรณีแรงงานพม่าในไทย*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ษัษฐรัมย์ ธรรมบุษดี. (2555). *เศรษฐกิจการเมืองว่าด้วยสวัสดิการสำหรับแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรินยา กิจประยูร. (2541). *การรับคริสตศาสนากับการปรับตัวทางวัฒนธรรม: กรณี ศึกษาชุมชนชาวอาข่า ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร, สาขาวิชาการพัฒนาสังคม, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2559). *สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน คงเหลือที่วราชอาณาจักร*. วันที่ค้นข้อมูล 20 สิงหาคม 2558, จาก <http://wp.doe.go.th/wp/index.php/th/>

สุพัตรา ดันดีจิริยาพันธ์. (2556). การวิเคราะห์เชิงเศรษฐศาสตร์การเมืองว่าด้วยการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย: กรณีศึกษาแรงงานพม่าในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. คุรุภัณฑ์ปริชญาคุรุภัณฑ์บัณฑิต, สาขาวิชาบริหารศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

Dementeva, S., F., M. C., & Loyko, O. (2015). "Russian-German Immigrants in Germany and Their Intercultural Communication". *Procedia-Social and behavioral sciences*, 166, 516-520.

Fan, P., & Hebbani, A. (2014). Navigating through the Australian Workplace: Mapping the Experience of Taiwanese Working Holiday Makers (WHMs) in Brisbane. *Intercultural Communication Studies*, 23(2), 33-53.

Holmes, P. (2015). 'The Cultural Stuff Around How to Talk to People': Immigrants' Intercultural Communication During a Pre-employment Work-placement. *Language & Intercultural Communication*, 15(1), 109-124.

Muwanguzi, S. & Musambira, G. (2012). Communication Experiences of Ugandan Immigrants during Acculturation to the United States. *Journal Of intercultural communication*. Retrieved November 30, 2012. From [http://www. Communication & Mass Media Complete](http://www.Communication & Mass Media Complete), Ipswich, MA.

Pholphirul. P. (2013). Immigration, Job Vacancies, and Employment Dynamics: Evidence from Thai Manufacturers. *Journal of asian economics*, 24, 1-16.

Samovar, A. L., Richard E. P., Edwin, R. M. & Carolyn, S. R. (2013). *Communication Between Cultures* (8<sup>th</sup> ed.). Massachusetts: Wadsworth, Cengage learning .