

เอกลักษณ์ของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย :
ศึกษาเปรียบเทียบแรงงาน ชาวพม่า กัมพูชา และลาว
Identities of Migrant Laborers in Thailand:
Comparative Study of Laborers from Myanmar,
Cambodia and Laos

ขวัญชัย รุ่งฟ้าไพศาล Kwanchai Rungfapaisarn*

สุรพงษ์ ไสธนะเสถียร Surapong Sotanasatien**

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง เอกลักษณ์ของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : ศึกษาเปรียบเทียบแรงงานชาวพม่า กัมพูชา และลาว ต้องการศึกษการปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กัมพูชา และลาว รวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนเอกลักษณ์ของแรงงานต่างด้าวแต่ละชาติพันธุ์

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษา ผ่านการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสำรวจเอกสาร โดยได้คัดเลือกพื้นที่วิจัย 3 แห่งอันได้แก่ จังหวัดสมุทรสาคร สำหรับแรงงานต่างด้าวชาวพม่า จังหวัดชลบุรีสำหรับแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา และจังหวัดปทุมธานี สำหรับแรงงานต่างด้าวชาวลาว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และการอ้างอิงแบบปากต่อปาก (Snowball Sampling) เพื่อเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

การศึกษาพบว่า มีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ของแรงงานต่างด้าว ทั้งปัจจัยภายในตนของแรงงานต่างด้าวและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายในตน ได้แก่ ภูมิหลังของแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วยความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงชาติพันธุ์ ความใกล้ชิดทางชาติพันธุ์กับสังคมไทย และบุคลิกที่ปรับตัวได้ง่าย รวมถึงความสามารถทางการสื่อสารกับสังคมไทย และการสื่อสารภายในกลุ่มแรงงานต่างด้าวด้วยตัวเอง

ในขณะที่ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมของพื้นที่ ประกอบด้วย ลักษณะของธุรกิจและตลาดแรงงาน เอกลักษณ์และลักษณะของคนไทยในพื้นที่ รวมถึงสภาพแวดล้อมทางการสื่อสาร อันได้แก่ การเปิดรับของคนไทย การกดดันให้เป็นเหมือนสังคมไทย และความเข้มแข็งของกลุ่มชาติพันธุ์

* นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

** อาจารย์ที่ปรึกษา

โดยแรงงานต่างด้าวมีวิธีการแสดงออกและปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ชาติพันธุ์ใน 3 รูปแบบด้วยกัน ได้แก่ การแยกตัว ปรับตัวเข้าหา และผสมกลมกลืน การวิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวมอญมีการดำรงรักษาเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ของตนเองได้อย่างเหนียวแน่น โดยมีการรวมกลุ่มกันเป็นชุมชนใหญ่และมีการประกอบกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยมีปัจจัยสนับสนุนอันได้แก่ลักษณะของตลาดงานในพื้นที่ที่เป็นอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล การมีชุมชนชาวไทยเชื้อสายมอญที่ได้อพยพข้ามถิ่นเข้ามาในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครแต่เดิม และการมีศาสนาพุทธเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวและศูนย์รวมทางจิตใจ ในขณะที่แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในพื้นที่จังหวัดชลบุรีกลับมีสายสัมพันธ์ทางสังคมที่เปราะบางเนื่องจากทัศนคติเชิงลบที่มีต่อประเทศและชาติพันธุ์ของตนเองจากสภาวะทางการเมืองและเศรษฐกิจที่ยากไร้อันเป็นผลมาจากสงครามภายในประเทศที่ยาวนาน ลักษณะความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจึงกระจายตัวเป็นกลุ่มเล็ก ๆ โดยจะอาศัยกับญาติหรือเพื่อนสนิทเท่านั้น แต่จะมีปฏิสัมพันธ์อย่างผิวเผินกับแรงงานชาวกัมพูชากลุ่มอื่น ๆ เอกลักษณ์ที่แสดงออกมาจึงมีความไม่ชัดเจนและโน้มเอียงเข้าหาเอกลักษณ์ไทย แรงงานต่างด้าวชาวลาวในจังหวัดปทุมธานีกลับมีการผสมกลมกลืนเอกลักษณ์ชาติพันธุ์ของตนเองเข้ากับเอกลักษณ์ของสังคมหลัก เนื่องจากความคล้ายคลึงกันในลักษณะชาติพันธุ์ วิถีชีวิตความเป็นอยู่ ประเพณีและวัฒนธรรม โดยภาษาและความสามารถในการสื่อสารเป็นภาษาไทยนับเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่สำคัญที่สุดของแรงงานต่างด้าวชาวลาวในการปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ชาติพันธุ์โดยผสมกลมกลืนเอกลักษณ์ตนเองเข้ากับเอกลักษณ์ไทย

คำสำคัญ: เอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ของแรงงานต่างด้าว, การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับเอกลักษณ์, กระบวนการปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์

Abstract

The objective of this research was to study the identities adaptation of migrant laborers in Thailand as well as the factors that had influenced the identities adaptation of each ethnic groups. This qualitative study was conducted through non-participation observation, in-depth interviews and documentary surveys. Three specific research areas were selected according to the concentration of the ethnic laborers: Samut Sakhon province for laborers from Myanmar, Chon Buri province for laborers from Cambodia and Pathum Thani province for laborers from Laos. Research population were taken through purposive sampling and snowball sampling.

The study findings showed that there were factors, both internal and external, that had affected the adaptation of ethnic identities of the migrant laborers. The internal factors involved their own background, the readiness to shift their ethnic identities, the close relation

of ethnic and Thai society as well as their flexible personality and communication ability with Thai society and within their own group of ethnic laborers. Whereas the external factors were the economic and social atmosphere of the area, the type of businesses and labor market, the Thai identity and characters, the environment in communication, the acceptance by local Thais, the pressure to be in Thai society and the strength of the ethnic groups.

The migrant laborers reacted into 3 ways: isolation, adjustment and integration. The Myanmar laborers in Samut Sakon, most of them were the Mon descendents strongly holding to their ethnicity, staying in big communities and continuously practicing their religious and cultural rites. They had the supporting factors in the type of businesses in the area, namely the seafood processing industries, and the big communities of ethnic Mons whose ancestors had immigrated to Samut Sakhon and taking Buddhism as their central point. On the contrary, the Cambodian laborers in Chon Buri had a fragile relationship because of their negative attitudes towards their country and ethnicity as the result of long political and economic conditions caused by civil war. Thus, the living conditions of the Cambodian laborers were quite different, they stayed either with relatives or close friends having superficial contact with other Cambodian groups. Their expressed identities were not clear and tended towards Thai identity. As for the migrant Laotians in Pathum Thani province, there was the assimilation of identities with Thai identity because of the similarity in the ethnic characteristics, living styles, tradition and culture. The language and communication capability are the most important supporting factors for the Laotians in their identities adaptation.

Keywords: Ethnic Identities of Migrant Laborers, Intercultural Communication, Factors Influencing the Adaptations of Identities, Adaptation Process of the Ethnic Identities.

บทนำ

การรวมตัวของประเทศสมาชิกในภูมิภาคอาเซียน รวมถึงการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ เออีซี ถือเป็นโอกาสและความท้าทายครั้งสำคัญที่ทั่วโลกต้องจับตามอง เนื่องจากการเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุนในภูมิภาค โดยการลดและยกเลิกกฎระเบียบและข้อกีดกันต่าง ๆ ทำให้การเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน และแรงงานกระทำได้อย่างเสรี ปัจจัยดังกล่าว ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมายังประเทศไทยเพื่อแสวงหารายได้และความต้องการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้น โดยแรงงานต่างด้าวที่โยกย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายมีจำนวนทั้งสิ้น 1,788,964 คน (กันยายน 2560) โดยสามารถแบ่งการเข้ามาเป็นลักษณะต่างๆ ตามที่แสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1: แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยจำแนกตามลักษณะการเข้ามา

ลักษณะการเข้ามา	จำนวน
มาตรา 9	ตลอดชีพ จำนวน 241 คน
	ประเภททั่วไป จำนวน 103,132 คน
	นำเข้ามาตาม MOU จำนวน 500,440 คน
มาตรา 12	การส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่น จำนวน 45,013 คน
มาตรา 13	ชนกลุ่มน้อย 58,663 คน
มาตรา 14	คนต่างด้าวที่เข้ามาในลักษณะไปกลับหรือตามฤดูกาล จำนวน 18,646 คน
จำนวนทั้งหมด	1,788,964 คน

ที่มา: ข้อมูล ณ เดือน กันยายน 2560, กรมการจัดหางาน

การหลั่งไหลข้ามพรมแดนของแรงงานต่างด้าวมายังประเทศไทยนำมาซึ่งปรากฏการณ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมทางการสื่อสาร รวมถึงการสร้าง ปรับเปลี่ยน และปรุงแต่งเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ ทั้งนี้เพื่อรักษาพื้นที่และตัวตน รวมทั้งดำรงความเป็นอยู่ที่ดีราบรื่นในสังคมต่างถิ่นที่มีความแตกต่างในเชิงเอกลักษณ์ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเชื้อชาติ ภาษาและวัฒนธรรมที่แรงงานต่างด้าวเหล่านั้นไม่คุ้นเคย รวมถึงการต่อรองกับสมาชิกหลักในสังคมต่างถิ่นที่มีอำนาจเหนือกว่า

การศึกษานี้ต้องการชี้ให้เห็นถึงความสามารถและลักษณะการปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กัมพูชา และลาวที่แตกต่างกัน รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายในตนเอง แรงงานต่างด้าวเอง และปัจจัยภายนอก ทั้งปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ชาติพันธุ์ โดยงานวิจัยชิ้นนี้น่าจะเป็นประโยชน์ไม่มากนักน้อยต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ว่าจะ

เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่ออกกฎหมายหรือกฎระเบียบต่าง ๆ ในการกำกับดูแล และควบคุมแรงงานต่างด้าวชาติพันธุ์ต่าง ๆ ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย รวมถึงบริษัทนายหน้า นายจ้าง และประชาชนชาวไทยทั่วไปที่เป็นสมาชิกส่วนใหญ่ในสังคม เพื่อที่พวกเขาเหล่านั้นจะได้มีทัศนคติและการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสม โดยไม่มองแรงงานเหล่านั้นเป็นเพียงปัจจัยทางเศรษฐกิจ หากแต่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า นำมาซึ่งผลประโยชน์ต่อตลาดแรงงานและเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม

วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนเอกลักษณ์ของแรงงานต่างด้าวแต่ละชาติพันธุ์
2. เพื่อศึกษาการปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กัมพูชา และลาว

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยได้เลือกใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นแนวทางในการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ผ่านประสบการณ์ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กัมพูชา และลาว ที่ได้เข้ามาทำงานในประเทศไทย ภายใต้อำนาจทางสังคมที่น้อยกว่าสมาชิกหลัก โดยผู้ศึกษาจะให้ความสำคัญกับกระบวนการได้มาซึ่งความจริงโดยมองแบบองค์รวม เน้นการวิเคราะห์ข้อความ รายงานทัศนะของผู้ให้ข้อมูลอย่างละเอียด และดำเนินการศึกษาในสถานการณ์ที่เป็นธรรมชาติอย่างแท้จริง ผ่านวิธีการสังเกต การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสำรวจเอกสาร ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและรอบด้าน ทั้งในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการต่อรองและปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการสร้างและสื่อสารเอกลักษณ์ อันจะนำมาซึ่งการวิเคราะห์เปรียบเทียบถึงความสามารถในการสื่อสารและปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ของแรงงานต่างด้าวแต่ละชาติพันธุ์

ผู้วิจัยได้คัดเลือกสนามวิจัยโดยเลือกเอา 3 จังหวัดหลักที่มีประวัติการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในเมืองไทยในแต่ละชาติพันธุ์สูงสุดเป็นอันดับแรก จากข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ปี พ.ศ. 2557 จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีการจดทะเบียนของแรงงานต่างด้าวชาวพม่ามากที่สุด ในขณะที่จังหวัดชลบุรีมีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชามากที่สุด และปทุมธานีเป็นจังหวัดที่มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวชาวลาวมากที่สุด ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงได้เลือกสนามวิจัยดังนี้คือ จังหวัดสมุทรสาครเพื่อทำการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์แรงงานต่างด้าวชาวพม่า จังหวัดชลบุรีเพื่อทำการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา และจังหวัดปทุมธานีเพื่อทำการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์แรงงานต่างด้าวชาวลาว ตามลำดับ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมและการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม

ยอง ยุน คิม (Young Yun Kim) เป็นนักวิชาการด้านการสื่อสารที่มหาวิทยาลัยโอคลาโฮมา สหรัฐอเมริกา ได้คิดค้นทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural Adaptation Theory) และการปรับเปลี่ยนไปสู่ความเป็นระหว่างวัฒนธรรม (Becoming Intercultural) ของคนข้ามถิ่นโดยมองว่าในปัจจุบันนี้ มีผู้คนหลายล้านคนต่อปี que เดินทางข้ามพรมแดนทางวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นผู้อพยพ ผู้ลี้ภัยที่ต้องการค้นหาชีวิตใหม่ไปจนถึงผู้พักแรมที่กำลังหางานทำในต่างถิ่น พนักงานของหน่วยงานรัฐบาล หน่วยอาสาสมัครเพื่อสันติภาพ ทหาร และนักเรียนแลกเปลี่ยน เป็นต้น ถึงแม้ว่าแต่ละบุคคลจะมีสภาวะแวดล้อมที่เฉพาะตัว แต่ในความเป็นผู้แปลกหน้าในสังคมต่างถิ่นทำให้บุคคลเหล่านั้นต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่ตนเองไม่คุ้นเคยและจำต้องเริ่มดำเนินการในกิจกรรมที่คล้ายคลึงกัน นั่นก็คือการปรับตัวทางวัฒนธรรม สิ่งนี้ถือเป็นการสร้างและรักษาเสถียรภาพและความสัมพันธ์ต่อสภาวะแวดล้อมของเจ้าบ้าน แม้แต่ผู้พักแรมที่อาศัยอยู่เพียงชั่วคราวก็ยังคงให้ความสำคัญกับการสร้างความลงตัวด้วยการดำรงอยู่ที่คล้ายคลึงกับคนท้องถิ่น (Young Yun Kim, 1988)

ทฤษฎีการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของ ยัง ยุน คิม ได้มุ่งเน้นถึงประสบการณ์ร่วมและการปรับตัวของคนข้ามถิ่นในการอยู่ในวัฒนธรรมต่างถิ่นที่ตนเองไม่คุ้นเคย โดยทฤษฎีนี้ได้บ่งชี้ว่าการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมถือเป็นกระบวนการที่เป็นพลวัตที่เปิดเผยแนวโน้มที่เป็นธรรมชาติของมนุษย์ในความพยายามที่จะสร้างดุลยภาพภายในตัวเองในขณะที่เผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคยหรือเป็นปรปักษ์ โดยมีอิทธิพลต่าง ๆ ที่อยู่รายล้อมการเชื่อมต่อทางการสื่อสารระหว่างปัจเจกบุคคลและสภาวะแวดล้อมใหม่ที่พวกเขาอยู่อาศัย ซึ่งเกิดจากเงื่อนไขของสภาวะแวดล้อมและชาติพันธุ์ และความโน้มเอียงเฉพาะบุคคลของปัจเจกชน (Young Yun Kim, 2001)

โดย ยัง ยุน คิม ได้แบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมในแบบจำลองเชิงโครงสร้าง ดังนี้คือ

1. ความสามารถในการสื่อสารกับเจ้าบ้าน (Host Communication Competence) ประกอบด้วย การสื่อสารบุคคล (Personal Communication) และการสื่อสารทางสังคม (Social Communication)
2. การสื่อสารทางสังคมกับเจ้าบ้าน (Host Social Communication) ประกอบด้วย กิจกรรมการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) และการสื่อสารมวลชน (Mass Communication)

3. การสื่อสารทางสังคมกับกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกัน (Ethnic Social Communication) ประกอบด้วย ประสบการณ์วัฒนธรรมย่อย (Subcultural Experiences) ของผู้แปลกหน้า และชาติพันธุ์ร่วม (Coethnics)

4. สภาพแวดล้อม (Environment) อันได้แก่ การเปิดรับของเจ้าบ้าน (Host Receptivity) การกดดันให้ปฏิบัติตามของเจ้าบ้าน (Host Conformity Pressure) และความแข็งแรงของกลุ่มชาติพันธุ์ (Ethnic Group Strength)

5. ลักษณะที่ติดตัวมา (Predisposition) อันได้แก่ การเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Preparedness for Change) ความใกล้ชิดทางชาติพันธุ์ (Ethnic Proximity) และบุคลิกที่ปรับตัวได้ง่าย (Adaptive Personality)

6. การเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นระหว่างวัฒนธรรม อันได้แก่ ความเข้ากันได้กับสังคมใหม่ที่เพิ่มมากขึ้น (Functional Fitness) สุขภาพทางจิตที่ดี (Psychological Health) และเอกลักษณ์ที่หลากหลายวัฒนธรรม (Intercultural Identity)

ทฤษฎีการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมและการสื่อสารวัฒนธรรมร่วม

วิลเลียม บี กูดิคุนส์ (William B. Gudykunst) นักวิชาการที่มีชื่อเสียงและเป็นอาจารย์ประจำที่มหาวิทยาลัยรัฐแคลิฟอร์เนียที่ฟูลเลอร์ตัน (Fullerton) และเป็นนักเขียนที่มีผลงานที่แพร่หลายมากคนหนึ่ง ได้ให้ความหมายของการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมเอาไว้ว่า “เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกระบวนการทางสัญลักษณ์ที่รวมเอาลักษณะของความหมายระหว่างบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน โดยควรมองการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมเหมือนกับกระบวนการพูดซึ่งมองคนทั้ง 2 ฝ่ายเป็นทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร” การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมจึงมักจะหมายถึงกระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้คน ซึ่งมีการรับรู้ทางวัฒนธรรมและระบบสัญลักษณ์แตกต่างกันเพียงพอที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการติดต่อสื่อสาร โดยการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อปัจเจกบุคคลได้รับอิทธิพลโดยการมีอันตรกิริยาและแลกเปลี่ยนความหมายร่วมกันกับชุมชนทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกัน โดย กูดิคุนส์ ได้จัดกลุ่มทฤษฎีการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมโดยจำแนกตามจุดสนใจหรือแก่นของทฤษฎีออกเป็น 5 กลุ่มด้วยกัน คือ 1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการสื่อสาร 2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับวิธีในการสื่อสาร 3. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเจรจาต่อรองและการจัดการทางด้านเอกลักษณ์ 4. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับเครือข่ายการสื่อสาร และ 5. ทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวในการสื่อสาร

งานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับกลุ่มทฤษฎีการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม โดยแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะประสบกับปัญหาความตึงเครียดในการข้ามถิ่นและมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกหลักในสังคม อีกทั้งการมีประสบการณ์กับสิ่งที่ตนเองไม่คุ้นเคย เพื่อลดปัญหาความตึงเครียดดังกล่าว แรงงานต่างด้าวไม่ว่าจะเป็นชาวพม่า กัมพูชา หรือลาว จำต้องเข้าสู่กระบวนการปรับตัวและวิธีการทางการสื่อสาร รวมถึงการเจรจาต่อรองและการจัดการทางด้านเอกลักษณ์ชาติพันธุ์ การศึกษานี้ได้เน้นให้ความสนใจไปยังการปรับเปลี่ยนและสื่อสารเอกลักษณ์ของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยภายใต้อำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันในสังคม เนื่องจากกลุ่มแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 ชาติพันธุ์อาศัยอยู่ภายในพื้นที่ที่ชนกลุ่มอื่นหรือชาติพันธุ์อื่นมีอำนาจเหนือกว่า โดยอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันนั้นย่อมส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวที่มีต่อชนกลุ่มอื่น ผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีการสื่อสารวัฒนธรรมร่วม (Co-cultural Communication Theory) ของมาร์ก พี ออร์บ (Mark P. Orbe) เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากทฤษฎีดังกล่าวเป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายถึงพฤติกรรมการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมของชนส่วนน้อยที่มีต่อชนส่วนใหญ่ของสังคมภายใต้อำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันผ่านเครื่องมือต่าง ๆ อันประกอบด้วย การประเมินสถานการณ์ (Assess) การเลือก (Selecting) การประยุกต์ใช้ (Implementing) และการประเมินผล (Evaluating) โดย ออร์บ เรียกการกระทำระหว่างมีอันตรกิริยานี้ว่า ‘ความโน้มเอียงทางการสื่อสาร’ (Communication Orientation) โดยแนวคิดดังกล่าวจะเน้นความสนใจที่ 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ 1. แนวทางการสื่อสาร (Communication Approach) และ 2. ผลที่ต้องการจากการสื่อสาร (Preferred Outcome) โดยความโน้มเอียงทางการสื่อสารวัฒนธรรมร่วม (Co-cultural Communication Orientations) ดังกล่าวสามารถสรุปเป็นการปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ 3 รูปแบบ ได้แก่ การแยกตัว (Separation) การปรับตัวเข้าหา (Accommodation) และการผสมกลมกลืน (Assimilation)

ผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กัมพูชา และลาว

จากการศึกษาในสนามวิจัย ผ่านการสังเกตและสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กัมพูชา และลาว ล้วนได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายในตนเองและปัจจัยภายนอกบริบทต่าง ๆ ที่แตกต่างกันทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม โดยปัจจัยภายในตนที่สำคัญได้แก่ ภาษาและความสามารถในการสื่อสารของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กัมพูชา และลาว รวมถึงทัศนคติและระดับของความจงรักภักดีที่มีต่อประเทศและชาติพันธุ์ของตนเอง ในขณะที่ปัจจัยภายนอกที่สำคัญได้แก่ ลักษณะของชุมชน

ความคล้ายคลึงหรือแตกต่างทางประเพณีและวัฒนธรรม สภาพตลาดแรงงานและประเภทของงานและธุรกิจในพื้นที่ กิจกรรมในการข้ามถิ่นเช่น ลักษณะของการเดินทางเข้ามายังประเทศไทย รวมถึงสภาพภูมิประเทศและลักษณะของการเชื่อมต่อตามแนวชายแดน ซึ่งส่งผลต่อความยากง่ายในการเดินทางข้ามถิ่นของแรงงานต่างด้าว โดยปัจจัยดังกล่าวล้วนส่งอิทธิพลต่อทัศนคติ สภาพความเป็นอยู่ และลักษณะการข้ามถิ่นที่แตกต่างกันของแรงงานต่างด้าวแต่ละชาติพันธุ์ ลักษณะของชุมชน รวมถึงวิธีการในการแสดงเอกลักษณ์หรือตัวตนของพวกเขา

ความสามารถในการสื่อสารของแรงงานต่างด้าว

ภาษาถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในกระบวนการสร้างความสามารถในการสื่อสารที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสามารถในการปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากภาษาเป็นส่วนหนึ่งของเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลายาวนาน ประกอบด้วยช่วงชั้นของเวลาและองค์ความรู้ที่หลากหลายหรือมีความเป็นสหวิทยาในการอธิบายเพื่อให้เข้าใจถึงสัญลักษณ์ที่แฝงอยู่ในภาษานั้น ผู้ที่เข้าใจในภาษาจึงสามารถรับรู้และเข้าใจถึงความหมายของผู้สื่อสารรวมถึงบริบททางสังคมในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ได้อย่างถ่องแท้ ด้วยเหตุนี้ ภาษาจึงเป็นเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมอันดับต้น ๆ ที่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานและใช้ชีวิตในประเทศไทยต้องเรียนรู้และปรับตัวเข้าหาเอกลักษณ์หลักของสังคม เนื่องจากภาษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถสื่อสารกับคนไทย รับรู้และเข้าใจปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงสามารถบ่งบอกสังคมต่างถิ่นให้รับรู้ถึงเอกลักษณ์และตัวตนที่แท้จริงของพวกเขา

อย่างไรก็ตาม แรงงานต่างด้าวแต่ละชาติพันธุ์ไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กัมพูชา และลาว ล้วนมีทักษะและความสามารถในการเรียนรู้ภาษาที่แตกต่างกัน อันมีผลมาจากรากเหง้าทางภาษา การกลมกลืนและสภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม และโอกาสในการเข้าถึงสื่อสารมวลชน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งสื่อสารมวลชนจากประเทศไทย) ที่ไม่เท่าเทียมกัน ปัจจัยดังกล่าวทำให้ความสามารถและกระบวนการเรียนรู้ภาษาไทยและการสื่อสารกับคนไทยของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กัมพูชาและลาว แตกต่างกันไปด้วย

จากการศึกษา พบว่าแรงงานต่างด้าวชาวลาวมีความคุ้นชินและเข้าใจในภาษาไทยมากที่สุดเมื่อเทียบกับแรงงานต่างด้าวชาวพม่าหรือกัมพูชา เนื่องจากโอกาสในการเข้าถึงสื่อมวลชนไทยโดยเฉพาะสื่อโทรทัศน์ตั้งแต่วัยเด็กขณะอาศัยอยู่ในบ้านเกิดของตนเอง จากความสามารถในการส่งสัญญาณของสื่อมวลชนไทยที่ครอบคลุมหลายพื้นที่ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รวมถึงความคล้ายคลึงทางรากของภาษาที่มาจากตระกูลเดียวกัน ปัจจัยทางด้านบวกดังกล่าวส่งผลให้แรงงานต่างด้าวชาวลาวสามารถพูดและสื่อสารเป็นภาษาไทยเช่นเดียวกับคนไทยทั่วไปในสังคม ภาษาจึงเป็น

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความผสมกลมกลืนทางชาติพันธุ์ระหว่างแรงงานต่างด้าวชาวลาวและคนไทยเป็นไปอย่างราบรื่นและค่อนข้างแนบสนิท แตกต่างจากแรงงานต่างด้าวชาวพม่าและกัมพูชาที่ต้องใช้เวลา 1-2 ปี ในการปรับตัว ทำความเข้าใจและสามารถพูดและสื่อสารเป็นภาษาไทยได้

ความใกล้ชิดทางชาติพันธุ์กับคนไทยในพื้นที่

ความใกล้ชิดทางชาติพันธุ์ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติเชิงบวกและดึงดูดแรงงานต่างด้าวให้เข้ามาทำงานและอาศัยอยู่ รวมถึงการดำรงตัวตนและการปรับเอกลักษณ์ชาติพันธุ์ในสังคมต่างถิ่น ทั้งนี้ จากมุมมองของแรงงานต่างด้าวเอง ยิ่งพวกเขามีความใกล้ชิดทางชาติพันธุ์กับคนไทยในพื้นที่มากขึ้นเท่าไร แรงจูงใจในการอาศัยในพื้นที่ รวมถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ชาติพันธุ์ให้เข้ากับสังคมเจ้าบ้านยิ่งมากขึ้นเท่านั้น ในทางตรงกันข้าม ยิ่งแรงงานต่างด้าวมีความแตกต่างทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรมกับคนไทยในพื้นที่ พวกเขายังมีแนวโน้มในการแปลกแยกตนเองออกจากสังคมเจ้าบ้าน และยังแรงงานต่างด้าวมีความแข็งแกร่งในชาติพันธุ์ของตนเอง พวกเขาจะมีการรวมตัวและจัดตั้งชุมชนของตนเองขึ้นมาเพื่อลดแรงกดดันภายในตนจากความไม่คุ้นเคยและสร้างอำนาจการต่อรองกับสมาชิกหลักของสังคมเจ้าบ้าน ในขณะเดียวกัน แรงงานต่างด้าวที่มีความอ่อนแอทางชาติพันธุ์ รวมถึงทัศนคติเชิงลบต่อชาติพันธุ์ของตนเองอันเป็นผลมาจากปัจจัยทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ย่อมจะมีแนวโน้มที่จะละทิ้งเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ของตนเองและปรับตัวเข้าหาหรือผสมกลมกลืนเข้ากับเอกลักษณ์ใหม่ในสังคมต่างถิ่นที่พวกเขาเข้ามาอยู่ได้ง่าย

จากผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวชาวพม่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเชื้อสายมอญ มีความใกล้ชิดกับคนไทยที่มีเชื้อสายมอญหรือชาวไทยรามัญในพื้นที่เนื่องจากมีพื้นเพทางชาติพันธุ์และรากเหง้าทางวัฒนธรรมเดียวกัน แต่ก็มีระยะห่างทางชาติพันธุ์กับคนไทยในพื้นที่ที่ไม่มีเชื้อสายมอญ โดยแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเชื้อสายมอญและชาวไทยรามัญในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครมีความศรัทธาอย่างแรงกล้าในศาสนาพุทธโดยมีวัดมอญในพื้นที่เป็นศูนย์กลางที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเชื้อสายมอญและชาวไทยเชื้อสายมอญเข้าไว้ด้วยกันและเป็นสถานที่สาธารณะสำคัญในการต่อรองและแสดงออกทางเอกลักษณ์และวัฒนธรรมมอญ มีพระสงฆ์เป็นเสมือนผู้นำทางความคิดและจิตวิญญาณ นอกจากนี้ แรงงานต่างด้าวชาวพม่าเชื้อสายมอญในจังหวัดสมุทรสาครยังมีการบริหารกลุ่มหรือชุมชนของตนเอง และมีการจัดกิจกรรมทางศาสนาภายในกลุ่มหรือชุมชนของตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยได้รับการสนับสนุนจากชุมชนมอญในประเทศต้นทางในการจัดตั้งกลุ่มที่มีลักษณะเป็นสมาคมหรือชมรมเพื่อดำเนินกิจกรรมทางศาสนา ทำหน้าที่ประสานงานและส่งพระสงฆ์ชาวมอญมายังประเทศไทยเพื่อเผยแผ่คำสอนเกี่ยวกับศาสนา รวมถึงบพิทสด การนั่งสมาธิ การปรับตัวและการใช้ชีวิต รวมทั้งช่วยชี้แนะและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่แรงงานต่างด้าวได้พบเจอ

ขณะที่ทำงานและอาศัยอยู่ในประเทศไทย อย่างไรก็ตาม การดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า เชื่อสายมอญในจังหวัดสมุทรสาครก็มีลักษณะที่เป็นเอกเทศและแปลกแยกออกจากสังคมหลักและมีลักษณะที่ประนีประนอมและต่อรองกับสังคมไทยอยู่ตลอดเวลา

ในขณะที่แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่มีความแตกต่างทางชาติพันธุ์กับคนไทยในสังคม ไม่ว่าจะโดยสายเลือด ภาษา และวัฒนธรรม ปัจจัยดังกล่าวมีผลให้การปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ชาติพันธุ์ของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาก่อนข้างมีระยะห่างจากเอกลักษณ์หลักของคนไทยในสังคม อย่างไรก็ตาม แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชากลับมีทัศนคติเชิงลบต่อชาติพันธุ์ของตนเอง อันมาจากความสับสนระหว่างความเจริญรุ่งเรืองของอาณาจักรขอมซึ่งเป็นรากเหง้าทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรมของตนเองในอดีตและความตกต่ำทางเศรษฐกิจ ความแร้นแค้นในฐานะและการใช้ชีวิตอย่างยากลำบากในปัจจุบัน ปัจจัยดังกล่าว ทำให้ทัศนคติของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่มีต่อประเทศของตนเองเป็นไปในเชิงลบ ถึงแม้ว่ายังมีความภูมิใจในความรุ่งเรืองของประเทศของตนเองในอดีตก็ตาม เป็นผลทำให้แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ทำงานและอาศัยอยู่ในจังหวัดชลบุรีมีสายสัมพันธ์ทางสังคมที่บอบบาง และอาศัยอยู่อย่างกระจัดกระจายเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เฉพาะเครือญาติและเพื่อนสนิท แต่จะมีปฏิสัมพันธ์อย่างผิวเผินกับแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชากลุ่มอื่น ๆ จนเป็นที่เรียกกันว่าเป็น “หมาคนละฝูง” ขาดการรวมกลุ่มเป็นชุมชนใหญ่เหมือนอย่างชุมชนแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเชื้อสายมอญในจังหวัดสมุทรสาครที่มีสายสัมพันธ์ทางสังคมที่แน่นแฟ้นกว่า ปรากฏการณ์ดังกล่าวทำให้แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาก่อนข้างเปิดกว้างในการปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ของตนเองโดยโน้มเอียงเข้ากับเอกลักษณ์หลักของคนไทยในสังคม ถึงแม้ว่าการผสมกลมกลืนทางชาติพันธุ์จะเป็นไปอย่างไม่แนบสนิทก็ตาม

เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานต่างด้าวชาวพม่าและกัมพูชาแล้ว แรงงานต่างด้าวชาวลาวมีความใกล้ชิดทางชาติพันธุ์กับคนไทยมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความคล้ายคลึงทางภาษา วัฒนธรรม ประเพณี และวิถีการดำเนินชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นลักษณะการแต่งตัวและการกินอาหาร เป็นต้น แรงงานต่างด้าวชาวลาวจึงมีแนวโน้มที่จะปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ชาติพันธุ์ของตนเองโดยผสมกลมกลืนเข้ากับเอกลักษณ์หลักของคนไทยในสังคมได้ดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานต่างด้าวชาติพันธุ์อื่น ๆ อย่างไรก็ตาม แรงงานต่างด้าวชาวลาวยังคงมีความผูกพันกับบ้านเกิดและไม่ลืมกำเนิดชาติพันธุ์ ยังคิดว่าตนเองเป็นคนลาวอยู่ตลอดเวลา การเข้ามาทำงานในประเทศไทยจึงเป็นช่วงเวลาสั้น ๆ โดยคาดหวังที่จะกลับไปใช้ชีวิตในบ้านเกิดและไม่คิดจะมาตั้งหลักปักฐานในประเทศไทยอย่างถาวร

เราไม่อาจปฏิเสธได้เลยว่า ประเทศไทยเป็นสังคมที่มีลักษณะของความเป็นพหุนิยมคือยอมรับในเรื่องความหลากหลายของชาติพันธุ์และวัฒนธรรม ปัจจัยนี้ย่อมเกื้อหนุนให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานและอาศัยอยู่ในสังคมไทยนั้นสามารถแสดงออกทางเอกลักษณ์ชาติพันธุ์หรือตัวตนได้ดีกว่าสังคมที่มีลักษณะของความเป็นชาตินิยมสูง

สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่

สภาพตลาดแรงงานและประเภทของงานและธุรกิจในพื้นที่ รวมถึงการทำงานในระบบหรือนอกระบบโรงงาน ล้วนส่งอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการรวมกลุ่มหรือกระจายตัวของชุมชนแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ที่ตนเองทำงานอยู่และความสามารถในการแสดงออกทางเอกลักษณ์ชาติพันธุ์ของแรงงานต่างด้าวกลุ่มนั้น ๆ ยิ่งแรงงานต่างด้าวมີลักษณะของงานที่เป็นระบบอันเอื้อต่อการรวมกลุ่มเป็นชุมชนใหญ่ได้มากเท่าใด การแสดงออกทางเอกลักษณ์ชาติพันธุ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในชุมชนของตนเองก็จะเด่นชัดมากขึ้นเท่านั้น ในทางกลับกัน ยิ่งแรงงานต่างด้าวขาดการรวมตัวเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ หากแต่อยู่อย่างกระจัดกระจายในพื้นที่ ความสามารถของพวกเขาก็จะยิ่งน้อยลง

จากการศึกษา พบว่าจังหวัดสมุทรสาครมีการกระจุกตัวของอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการรวมตัวของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเป็นกลุ่มใหญ่ ซึ่งกว่า 80 เปอร์เซ็นต์ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครเป็นแรงงานต่างด้าวเชื้อสายมอญ และชุมชนดังกล่าวยังมีการจัดการแรงงานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เนื่องจากอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลมีความต้องการแรงงานไร้ฝีมือเป็นจำนวนมากและมีการกำกับดูแลอย่างเข้มงวดโดยภาครัฐ ส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเข้ามาในพื้นที่เป็นจำนวนมากและมีการจดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ปรากฏการณ์ดังกล่าวแตกต่างจากพื้นที่จังหวัดชลบุรีที่มีลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานนอกระบบโรงงาน เนื่องจากงานในระบบส่วนใหญ่เป็นงานที่เน้นเทคโนโลยีการผลิตค่อนข้างสูงและต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือ แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในพื้นที่จังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่จึงหันไปทำงานนอกระบบโรงงานที่ต้องการแรงงานไร้ฝีมือเป็นหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานรับเหมาก่อสร้าง พนักงานร้านอาหารและร้านค้าทั่วไป รวมถึงลูกเรือประมง ในขณะที่แรงงานต่างด้าวชาวลาวในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่จะทำงานเป็นแม่บ้าน พนักงานในร้านอาหาร ในร้านค้า และในตลาดสด เป็นต้น ลักษณะงานของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาและแรงงานต่างด้าวชาวลาวจึงกระจายตัว ไม่รวมศูนย์เป็นชุมชนใหญ่เหมือนแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร แต่จะอาศัยอยู่เป็นกลุ่มเล็ก ๆ กับนายจ้างหรือนายจ้างเป็นผู้จัดหาที่พักให้ นอกจากนี้ ยังมีแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาและชาวลาวจำนวนไม่น้อยที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมายทำให้การแสดงออกทางเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ไม่สามารถกระทำได้อย่างโดดเด่น หากแต่จะโน้มเอียงและผสมกลมกลืนเข้ากับเอกลักษณ์หลักของคนไทย เพื่อป้องกันการการสังเวยและจับกุมจากเจ้าหน้าที่รัฐ

การปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กัมพูชา และลาว

ข้อค้นพบในงานวิจัยนี้ ส่งอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กัมพูชา และลาว ออกเป็น 3 รูปแบบที่แตกต่างกันตามทฤษฎีของมาร์ก พี ออร์บ อันได้แก่

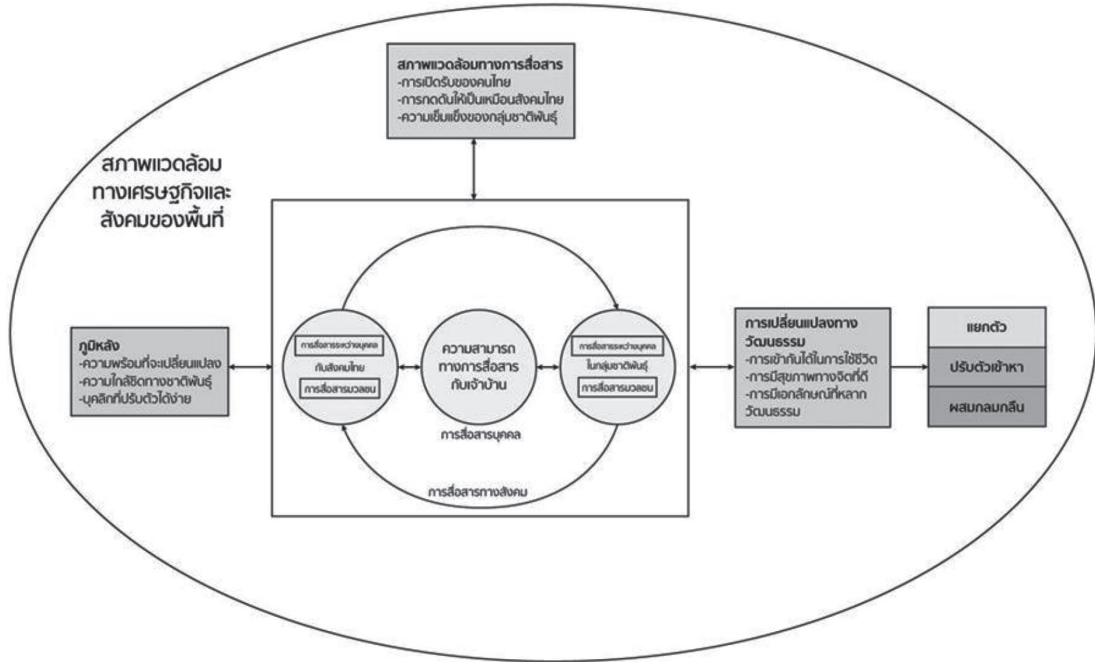
1) แรงงานต่างด้าวชาวพม่าเชื้อสายมอญในจังหวัดสมุทรสาครมีการจัดตั้งชุมชนทางชาติพันธุ์ของตนเองเป็นชุมชนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความแข็งแกร่งในการบริหารจัดการ แสดงออกและดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ชาติพันธุ์ของตนเองอย่างเป็นระบบ เนื่องจากมีปัจจัยสนับสนุนทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม อันได้แก่ตลาดแรงงานและการมีชุมชนชาวไทยรวมัญในพื้นที่อยู่แต่เดิม ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าเชื้อสายมอญมีการปรับเปลี่ยนและแสดงออกทางเอกลักษณ์ชาติพันธุ์ของตนเองโดยแยกออกจากเอกลักษณ์หลักในสังคมหลัก

2) แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในจังหวัดชลบุรีมีลักษณะความเป็นอยู่ที่กระจุกกระจายเป็นกลุ่มเล็ก ๆ โดยอาศัยอยู่กับครอบครัว ญาติ และเพื่อนสนิท แต่จะมีปฏิสัมพันธ์อย่างผิวเผินกับแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาด้วยกันในกลุ่มอื่น ๆ เนื่องจากการมีสายสัมพันธ์ทางชาติพันธุ์ที่บอบบาง โดยแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจะให้ความสำคัญต่อการดำรงชีวิตและปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นหลัก เนื่องจากมีภูมิหลังที่ต้องดิ้นรนเพื่ออยู่รอดจากความยากลำบากและความยากจนภายในประเทศของตนเองที่ประสบภาวะสงครามมาเป็นระยะเวลาานาน แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจึงมีแนวโน้มในการปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ชาติพันธุ์เข้าหาเอกลักษณ์หลักของสังคมไทย

3) แรงงานต่างด้าวชาวลาวในจังหวัดปทุมธานีมีลักษณะความเป็นอยู่โดยการอาศัยปะปนกับคนไทยในพื้นที่ เนื่องจากสามารถพูดภาษาไทยได้ดีและมีเอกลักษณ์ชาติพันธุ์ที่คล้ายคลึงกับคนไทยมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานต่างด้าวชาติพันธุ์อื่น ๆ รวมถึงลักษณะการทำงานที่เป็นงานนอกระบบโรงงานเป็นส่วนใหญ่ โดยแรงงานชาวลาวชอบที่จะทำงานบริการ เช่น งานแม่บ้าน พนักงานในร้านอาหาร พนักงานในร้านค้า และตลาดสด เป็นต้น แนวโน้มการปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ชาติพันธุ์ของแรงงานต่างด้าวชาวลาวจึงมีลักษณะผสมกลมกลืนเข้ากับเอกลักษณ์หลักในสังคมไทย ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ชาติพันธุ์ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กัมพูชา และลาวสามารถนำมาสรุปเป็นกรอบมโนทัศน์ตามวัฏจักรประสงค์การศึกษาตามแผนภูมิภาพที่ 1

กรอบมโนทัศน์กระบวนการสร้างและปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กัมพูชา และลาว

แผนภูมิภาพที่ 1 ระบบเอกลักษณ์ชาติพันธุ์ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กัมพูชา และลาว



อภิปรายผลการวิจัย

กิจกรรมการข้ามถิ่นเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวมายังประเทศไทยไม่เพียงส่งผลกระทบต่อในประเด็นทางเศรษฐกิจเท่านั้น หากแต่ประเทศไทยยังได้รับผลกระทบในประเด็นทางความมั่นคงและสังคมอีกด้วย รวมถึงการนำพาประเทศไปสู่ความเป็นพหุสังคมที่มีวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ชาติพันธุ์ที่หลากหลาย ในขณะที่เดียวกัน แรงงานต่างด้าวชาวพม่า กัมพูชา และลาว ก็จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ของตนเพื่อการใช้ชีวิตในสังคมไทยได้อย่างราบรื่น โดยการปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ของแรงงานต่างด้าวขึ้นอยู่กับอิทธิพลต่าง ๆ อันได้แก่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมและสภาพแวดล้อมทางการสื่อสารของพื้นที่ รวมถึงภูมิหลังและความสามารถทางการสื่อสารของแรงงานต่างด้าวกับเจ้าบ้าน ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎีการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของ ยิง ยุน คิม

งานวิจัยนี้ยังได้ใช้กรอบทฤษฎีการสื่อสารวัฒนธรรมร่วมของ มาร์ก พี ออร์บ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายถึงพฤติกรรมสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมของชนส่วนน้อยที่มีต่อชนส่วนใหญ่ของสังคมภายใต้อำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยงานวิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร

มีแนวโน้มในการแยกเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ของตนเองออกจากเอกลักษณ์หลักของสังคมไทย ในขณะที่แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในจังหวัดชลบุรีมีการปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ของตนเอง โดยโน้มเอียงเข้ากับสังคมเจ้าบ้าน และแรงงานต่างด้าวชาวลาวในจังหวัดปทุมธานีมีการปรับเปลี่ยนเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์โดยการผสมกลมกลืนเข้ากับสังคมไทย

รายการอ้างอิง

- จุฑาพรรณี (จามจุรี) ผดุงชีวิต. (2550). *วัฒนธรรม การสื่อสาร และอัตลักษณ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2561). *สารกับการสื่อความหมาย*. กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.
- Battistella, G. (2002). "Unauthorized migrants as global workers in the Asean region", *Southeast Asian Studies* 40(3): 350-371.
- Creswell, J.W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gudykunst, W.B. (2003). *Intercultural communication: Introduction*. In W.B. Gudykunst (Ed.), *Cross-cultural and intercultural communication*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kim, Young Yun. (2001). *Becoming Intercultural: An integrative theory of communication and cross-cultural adaptation*. California: Sage Publications.
- Prosser, D. (2014). *Jumping on the Intra-Asia Express*. Expand: DKSH's Magazine for Market Expansion Services, 7, 34.
- Ting-Toomey, S. (1999). *Communicating across cultures*. New York: The Guilford Press.
-