

การสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทย



นางสาววิญชนก พันธุ์ฝึก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)

are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานิเทศศาสตร์

คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Communication and Adaptation of Burmese Workers in Thai Society

Miss Kwanchanok Pantufuk



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts (Communication Arts) Program in Communication
Arts

Faculty of Communication Arts

Chulalongkorn University

Academic Year 2014

Copyright of Chulalongkorn University

ขวัญชนก พันธุ์พัก : การสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทย (Communication and Adaptation of Burmese Workers in Thai Society) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. เมตตา วิวัฒน์านุกูล, 119 หน้า.

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการสำรวจด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 400 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานชาวไทยจำนวน 12 คน ร่วมกับการสังเกตอย่างไม่มีส่วนร่วมภายในชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ลักษณะการรวมกลุ่มและการสื่อสาร พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ การสื่อสารและการปรับตัวและปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการปรับตัว ทิศทางและระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่า และหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆกับระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทย

ผลการศึกษาพบว่า

1.แรงงานพม่ามีลักษณะการรวมกลุ่มและสื่อสารกับชาวพม่าด้วยกันทั้งในเวลาทำงานและนอกทำงานมากที่สุด ในการสื่อสารกับชาวไทยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในเรื่องงานมากที่สุด ขณะที่สื่อสารเรื่องความสัมพันธ์และเรื่องรอบตัวกับชาวพม่ามากที่สุด โดยมีการสื่อสารแบบพบหน้ากันมากที่สุดทั้งกับชาวไทยและชาวพม่า

2.แรงงานพม่ามีการเปิดรับสื่อทุกประเภทในระดับปานกลาง โดยมีการเปิดรับสื่อไทยเพื่อการปรับตัวและเปิดรับสื่อพม่าเพื่อเปิดรับข่าวสารและเหตุการณ์ประจำวันมากที่สุด โดยมีการเปิดรับสื่อออนไลน์ทั้งภาษาไทยและภาษาพม่าเพื่อหาความบันเทิง สื่อสารกับชาวไทยเพื่อหาความบันเทิงและสื่อสารกับชาวพม่าเพื่อเข้าสังคม

3.แรงงานพม่ามีปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านความรู้ความเข้าใจในระดับต่ำ แต่มีปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมไทยสูงกว่าด้านกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ สำหรับปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านทัศนคติและความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการรับรู้ “คนไทยมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่” ด้วยค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และมีปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านพฤติกรรมในระดับปานกลาง แต่ “การมีเพื่อนคนไทยหลายคน” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4.แรงงานพม่ามีทิศทางการปรับตัวแบบ “คงความเป็นชาติพันธุ์ตน” โดยเน้นรักษาความเป็นพม่าแต่มีการปรับตัวเข้ากับสังคมไทยเท่าที่จำเป็น และมีระดับความสามารถในการปรับตัวในระดับปานกลาง

5.จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงงานพม่าที่มีชาติพันธุ์ต่างกัน และลักษณะการอยู่อาศัยที่แตกต่างกัน มีระดับความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน ขณะที่ระดับความสามารถในการพูดภาษาไทย ความถี่ในการเปิดรับสื่อภาษาไทย และความถี่ในการสื่อสารกับชาวไทยนอกที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สาขาวิชา นิเทศศาสตร์

ปีการศึกษา 2557

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

5684656528 : MAJOR COMMUNICATION ARTS

KEYWORDS: COMMUNICATION AND ADAPTATION / BURMESE WORKERS

KWANCHANOK PANTUFUK: Communication and Adaptation of Burmese Workers in Thai Society.

ADVISOR: ASSOC. PROF. METTA VIVATANANUKUL, 119 pp.

This research is quantitative and qualitative by survey questionnaires with 400 Burmese workers in Samutsakorn Province and in-depth interview with 12 Thai leaders and co-workers, together with non-participant observation in the community. The objectives are to study Burmese workers' group formation and communication, media-exposure behavior, communication and adaptability, factors facilitating their adaptation, direction and level of their adaptability, and to investigate the relationship between variables and the adaptability level of Burmese workers in Thailand.

The research results are as follow.

1. Most Burmese workers group and communicate among Burmese people both inside and outside the workplace the most. The purpose in communicating with Thai co-workers is about work-related issues whereas about relationship and general topics to communicate with Burmese. Most Burmese workers use "face-to-face" communication with Thai and Burmese people the most.

2. Burmese workers expose all kinds of media at medium level. They expose to Thai media for their adaptability and to Burmese media for getting updated news and daily situations the most. They also expose to online media, both in Thai and Burmese language, for entertainment. Besides, most of them communicate with Thai people for entertainment, and with Burmese for socializing.

3. Most of Burmese workers have an "ethnic-oriented" adaptation by maintaining most of their ethnicity while slightly adapting to Thai society as necessary. They have medium level of adaptability.

4. Most Burmese workers have low level of cognitive problems, but have the highest level of cultural knowledge problems, while having medium level of affective problems, but perceiving "Thai people's generosity" with lowest means. The behavioral problems are found at medium level, but "to have a number of Thai friends" is found with the lowest means

5. From hypothesis tests, it is found that Burmese workers with different ethnicity and living in different accommodation have different level of adaptability. Besides, it is found that level of Thai-language speaking proficiency ,frequency of Thai-media exposure, and frequency of communication with Thai people outside workplace have a statistically significant relationship with level of adaptability at 0.05 level.

Field of Study: Communication Arts

Academic Year: 2014

Student's Signature

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ รศ.เมตตา วิวัฒนานุกูล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำ คำปรึกษา และคอยชี้แนะแนวทางอันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยวิทยานิพนธ์เล่มนี้ เสร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณ รศ.พัชนี เขยจรรยา ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ให้คำแนะนำ และข้อชี้แนะต่างๆทางด้านสถิติ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบคุณ อ.ดร. เจษฎา ศาลาทอง และ รศ.ดร. ประทุม ฤกษ์กลาง ที่กรุณาสละเวลามาเป็นกรรมการในการสอบตลอดจนช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในรายละเอียดต่างๆ อันเป็นประโยชน์ ทำให้งานวิทยานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณอาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่กรุณามอบความรู้และให้คำแนะนำตลอดระยะเวลาที่เข้ามาศึกษาในระดับมหาบัณฑิต

ขอขอบคุณเพื่อนๆในกลุ่มบ้านเมตตา เพื่อนๆในกลุ่มวิชาการสื่อสารเชิงสังคมและวัฒนธรรม และเพื่อนๆปริญญาโท นิเทศศาสตร์ รุ่นที่ 4 ที่คอยให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนข้อมูล ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาจนกระทั่งเรียนจบไปพร้อมกัน

ขอขอบคุณแนท เพลง และปอนด์ ที่คอยเป็นเพื่อนคู่คิด ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และกำลังใจที่ดีเสมอมา

และสุดท้ายขอกราบขอบพระคุณคุณแม่ วิทยานิพนธ์เล่มนี้จะสำเร็จลุล่วงไปไม่ได้ ถ้าขาดกำลังใจจากคุณแม่ ผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของลูกในทุกๆเรื่อง ผู้คอยเป็นกำลังใจ คอยให้การสนับสนุน คอยให้คำปรึกษา และเป็นที่พักใจแก่ลูกเสมอมาตั้งแต่เล็กจนโต

สารบัญ

หน้า

| | |
|---|----|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ญ |
| สารบัญแผนภาพ | ฐ |
| บทที่ 1..... | 1 |
| บทนำ | 1 |
| 1.1 ที่มาและความสำคัญ..... | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย | 4 |
| 1.3 ปัญหานำวิจัย..... | 5 |
| 1.4 สมมติฐานการวิจัย | 5 |
| 1.5 ขอบเขตของการวิจัย..... | 6 |
| 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 6 |
| 1.7 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ..... | 6 |
| บทที่ 2..... | 10 |
| แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 10 |
| 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานพม่าในประเทศไทย..... | 10 |
| 2.2 แนวคิดเรื่องการสื่อสารต่างวัฒนธรรม | 13 |
| 2.3 แนวคิดเรื่องอิทธิพลของข่าวสารและสื่อต่อการปรับตัวทางวัฒนธรรม..... | 26 |
| 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 29 |
| 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย | 35 |

| | |
|---|----|
| บทที่ 3..... | 36 |
| ระเบียบวิธีวิจัย | 36 |
| 3.1 การวิจัยเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก | 36 |
| 3.2 การสังเกตอย่างไม่มีส่วนร่วม (Nonparticipant Observation) | 37 |
| 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 37 |
| 3.4 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม | 40 |
| 3.5 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในงานวิจัย..... | 41 |
| 3.6 ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 42 |
| 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ..... | 43 |
| บทที่ 4..... | 46 |
| ผลการวิจัย | 46 |
| 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ได้จากการสำรวจด้วยการแจก แบบสอบถาม | 47 |
| 4.2 ลักษณะการรวมกลุ่มและการสื่อสารของแรงงานพม่าในสังคมไทย..... | 55 |
| 4.3 พฤติกรรมการเปิดรับสื่อของแรงงานพม่าในสังคมไทย..... | 62 |
| 4.4 เพื่อศึกษาปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่า และปัจจัยที่มีส่วนช่วยใน การปรับตัวจากมุมมองของชาวไทย..... | 69 |
| 4.5. ทิศทางและระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าในการทำงานและการ ดำรงชีวิตในสังคมไทย | 79 |
| 4.6 ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆกับระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าใน สังคมไทย..... | 84 |
| บทที่ 5..... | 93 |
| สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 93 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 93 |

| | |
|--|-----|
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย..... | 97 |
| 5.3 ข้อจำกัดงานวิจัย..... | 100 |
| 5.4 ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | 100 |
| 5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต..... | 101 |
| รายการอ้างอิง | 102 |
| ภาคผนวก..... | 105 |
| ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ | 119 |



สารบัญตาราง

| | |
|---|----|
| ตารางที่ 1 แสดงศาสนาและภาษาที่แตกต่างกันของกลุ่มชาติพันธุ์ในพม่า | 11 |
| ตารางที่ 2 แสดงจำนวนแรงงานข้ามชาติพม่าของจังหวัดสมุทรสาคร | 36 |
| ตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละ เพศของกลุ่มตัวอย่าง | 47 |
| ตารางที่ 4 แสดงจำนวน ร้อยละ อายุของกลุ่มตัวอย่าง..... | 47 |
| ตารางที่ 5 แสดงจำนวน ร้อยละ สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง | 48 |
| ตารางที่ 6 แสดงจำนวน ร้อยละ ที่พักอาศัยของกลุ่มตัวอย่าง..... | 48 |
| ตารางที่ 7 แสดงจำนวน ร้อยละ ลักษณะการอยู่อาศัยของกลุ่มตัวอย่าง..... | 49 |
| ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ เชื้อชาติของกลุ่มตัวอย่าง..... | 50 |
| ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ระยะเวลาการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของกลุ่มตัวอย่าง.. | 51 |
| ตารางที่ 10 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับ ความสามารถในการพูดภาษาไทยของกลุ่มตัวอย่าง | 52 |
| ตารางที่ 11 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับ ความสามารถในการอ่านภาษาไทยของกลุ่มตัวอย่าง..... | 52 |
| ตารางที่ 12 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับ ความสามารถในการเขียนภาษาไทยของกลุ่มตัวอย่าง | 53 |
| ตารางที่ 13 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับ ความสามารถในการใช้ภาษาไทยโดยรวม..... | 54 |
| ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ของบุคคลที่กลุ่มตัวอย่างสื่อสารทั้งในที่ทำงานและนอกที่ ทำงาน..... | 57 |
| ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการสื่อสารของกลุ่มกับชาว ไทยและชาวพม่า..... | 58 |
| ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ของสื่อและช่องทางที่กลุ่มตัวอย่างเลือกใช้ทั้งกับพม่ากับชาว ไทยและชาวพม่า | 60 |

| | |
|--|----|
| ตารางที่ 17 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การเปิดรับสื่อภาษาไทย | 62 |
| ตารางที่ 18 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การเปิดรับสื่อภาษาพม่า..... | 63 |
| ตารางที่ 19 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การเปิดรับสื่อบุคคล64 | |
| ตารางที่ 20 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การเปิดรับสื่อ..... | 64 |
| ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ของวัตถุประสงค์ของกลุ่มตัวอย่างในการเปิดรับสื่อโทรทัศน์-วิทยุ..... | 66 |
| ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ของวัตถุประสงค์ของกลุ่มตัวอย่างในการเปิดรับสื่อออนไลน์ | 67 |
| ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ของวัตถุประสงค์ในการสื่อสารของกลุ่มตัวอย่าง | 68 |
| ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ ของวัตถุประสงค์ในการใช้สื่อกิจกรรมของกลุ่มตัวอย่าง | 68 |
| ตารางที่ 25 แสดงภาพรวมของระดับปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวของกลุ่มตัวอย่าง..... | 70 |
| ตารางที่ 26 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านความรู้ความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่าง | 71 |
| ตารางที่ 27 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวความคิดความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่าง | 72 |
| ตารางที่ 28 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง | 73 |
| ตารางที่ 29 แสดงภาพรวมของปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวของกลุ่มตัวอย่าง | 74 |
| ตารางที่ 30 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้านบุคคลที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวของกลุ่มตัวอย่าง | 75 |
| ตารางที่ 31 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้านภายในองค์กรที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวของกลุ่มตัวอย่าง..... | 76 |
| ตารางที่ 32 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้านภายนอกองค์กรที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวของกลุ่มตัวอย่าง | 77 |
| ตารางที่ 33 แสดงจำนวน ร้อยละ ของทิศทางการปรับตัวของกลุ่มตัวอย่าง | 79 |

| | |
|--|----|
| ตารางที่ 34 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับ ความสามารถในการปรับตัวของกลุ่มตัวอย่าง | 81 |
| ตารางที่ 35 แสดงค่าความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความสามารถในการปรับตัว..... | 84 |
| ตารางที่ 36 แสดงความแตกต่างระหว่างอายุกับระดับความสามารถในการปรับตัว | 85 |
| ตารางที่ 37 แสดงความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับระดับความสามารถในการปรับตัว | 85 |
| ตารางที่ 38 แสดงความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติกับระดับความสามารถในการปรับตัว..... | 86 |
| ตารางที่ 39 แสดงความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการเข้ามาทำงานในประเทศไทยกับระดับ ความสามารถในการปรับตัว | 87 |
| ตารางที่ 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสามารถในการใช้ภาษาไทยโดยรวมกับระดับ ความสามารถในการปรับตัว | 87 |
| ตารางที่ 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสามารถในการพูดภาษาไทยกับระดับ ความสามารถในการปรับตัว | 88 |
| ตารางที่ 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสามารถในการอ่านภาษาไทยกับระดับระดับ ความสามารถในการปรับตัว | 88 |
| ตารางที่ 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสามารถในการเขียนภาษาไทยกับระดับ ความสามารถในการปรับตัว | 89 |
| ตารางที่ 44 แสดงความแตกต่างระหว่างลักษณะการอยู่อาศัยกับระดับความสามารถในการปรับตัว..... | 89 |
| ตารางที่ 45 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความถี่ในการสื่อสารกับชาวไทยทั้งในที่ทำงานและนอกที่ ทำงานของกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่าและระดับความสามารถในการปรับตัว..... | 90 |
| ตารางที่ 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความถี่ในการสื่อสารแบบพบหน้าทั้งกับชาวไทยกับชาว พม่ากับระดับความสามารถในการปรับตัว..... | 90 |
| ตารางที่ 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสื่อไทยของกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่าและ ระดับความสามารถในการปรับตัว..... | 91 |
| ตารางที่ 48 แสดงการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆกับระดับความสามารถในการปรับตัว | 92 |

สารบัญแผนภาพ

| | |
|---|----|
| แผนภาพที่ 1 แสดงแบบจำลอง Stress-Adaptation-Growth | 19 |
| แผนภาพที่ 2 แบบจำลอง “A Cultural-Ethnic Identity Typological Model” | 25 |



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

การรวมตัวเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community - AEC) ที่จะเกิดขึ้นในปี 2558 จะทำให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นตลาดที่มีความหลากหลาย และมีการเคลื่อนย้ายเงินทุนได้อย่างเสรี สำหรับประเทศไทยนั้นการเกิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้ ก่อให้เกิดการแข่งขันและการเติบโตทางภาคอุตสาหกรรมทั้งภายในประเทศและนอกประเทศอย่างรวดเร็ว แต่อย่างไรก็ตามสถานภาพของอุตสาหกรรมไทยในปัจจุบันนี้อยู่ในภาวะขาดแคลนแรงงาน (คณะกรรมการการจัดการองค์ความรู้, 2554) ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่ต้องนำเข้าแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านเป็นจำนวนมาก ในฐานะแรงงานราคาถูกที่เข้ามาทดแทนแรงงานไทยเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม(จารุวัฒน์ เกตุวรธรณ และ วิทยากร บุญเรือง, 2555) ท่ามกลางกระแสความหวาดกลัวว่ากลุ่มแรงงานข้ามชาติจะเข้ามาแย่งงาน แย่งอาชีพคนไทย อีกทั้งยังเชื่อว่าแรงงานเหล่านี้ยังเป็นภัยต่อความมั่นคง ซึ่งในความเป็นจริงแล้วแรงงานข้ามชาตินั้นมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก โดยเริ่มเข้ามามีบทบาทแทนแรงงานไทย จากการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม ในขณะที่ประชากร วัยแรงงานของไทยลดต่ำลง เนื่องจากนโยบายการชะลอการเกิดตั้งแต่ปีพ.ศ. 2513 (กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ, 2554) อีกทั้งปรากฏการณ์เคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติยังเป็นปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมระดับนานาชาติที่สะท้อนให้เห็นถึงการที่สังคมนานาชาติสมัยใหม่มีการติดต่อเชื่อมโยงกันทางเศรษฐกิจ การเมือง การติดต่อสื่อสารทางสังคม วัฒนธรรมมากขึ้น (สุรียา สมุทคุปต์ และ พัฒนา กิติอาษา, 2538)

จากการสถิติแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2558 โดยสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่ามีแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติได้แก่ พม่า ลาวและกัมพูชา ในประเภทการพิสูจน์สัญชาติ และการนำเข้าตามMOU ประเทศไทย มีจำนวนทั้งสิ้น 1,190,214คนเป็นแรงงานพม่าจำนวน 933,219 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2558)ซึ่งมีจำนวนมากที่สุด โดยสาเหตุที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีจำนวนมากที่สุดเนื่องจาก ปัจจัยสภาพภูมิศาสตร์ที่เอื้ออำนวยต่อการอพยพ เนื่องจากการที่ประเทศไทยและประเทศพม่ามีอาณาเขตติดต่อกันเป็นทางยาวกว่า 2,400 กิโลเมตรและขาดแนวรั้วป้องกันตามแนวชายแดน ทำให้ไม่สามารถ

สกัดกันไม่ให้ชาวพม่าเข้ามาภายในประเทศไทยหรือผลักดันออกไปได้ ด้วยความที่ประเทศไทยมีความพร้อมทางด้านสาธารณูปโภคและกระบวนการพัฒนาทางประชาธิปไตยที่มากกว่าเมื่อเทียบกับพม่า รวมไปถึงค่าตอบแทนที่ชาวพม่าได้รับก็สูงกว่าราวสามถึงสี่เท่าเมื่อเทียบกับการทำงานในพม่า ประกอบกับความชื่นชอบของผู้ประกอบการต่อแรงงานชาวพม่าที่มีค่าแรงที่ถูกกว่าตลอดจนมีความขยันและอดทนในการทำงานมากกว่าแรงงานไทยทำให้แรงงานพม่าอพยพเข้ามาทำมาหากินในประเทศไทยเป็นจำนวนมากและมากกว่าจำนวนแรงงานข้ามชาติของประเทศอื่นๆ (ศิพิมพ์ ศรีปลั่ง, 2555)

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานพม่า ซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติกลุ่มใหญ่ที่สุดในประเทศไทยคือ คิดเป็นร้อยละ 78.41 จากจำนวนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชาทั้งหมด (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2558) ประกอบกับได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการปรับตัวทางวัฒนธรรมท่ามกลางความแตกต่างหลากหลายในสังคมไทยและในโลกปัจจุบัน จึงได้สนใจศึกษาการสื่อสารและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานพม่าในสังคมไทย

อย่างไรก็ตาม จากงานวิจัยด้านการปรับตัวของแรงงานพม่าที่ผ่านมาของภริดา โกเชก (2548), จันทนา ห่านรุ่งชโรทร (2542), วรณี ตั้งเสาวภาคย์ (2543), วันเพ็ญ วอกกลาง (2541), สุนทรี ยี่ร้า (2552) ฯลฯ ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาถึงสภาพความเป็นอยู่ การสนับสนุนทางสังคมของแรงงานพม่า และศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ เช่น อายุ รายได้ ระยะเวลาที่อยู่อาศัย ที่ส่งผลต่อการปรับตัวของแรงงานต่างชาติ รวมไปถึงอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัย ด้านคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีเพียงงานวิจัยของ ภริดา โกเชก ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถด้านการสื่อสาร ทศนคติที่มีต่อคนในสังคมไทย พฤติกรรมการสื่อสารระหว่างบุคคล รวมไปถึงพฤติกรรมการใช้สื่อมวลชนที่มีต่อการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติชาวพม่า โดยผลการวิจัยพบว่า

ด้านความรู้ความเข้าใจ ถึงแม้กลุ่มคนข้ามชาติพม่าจะมีความรู้ทางด้านการสื่อสารในสังคมไทยไม่มากกล่าวคือมีทักษะในการฟังการพูดได้บ้างและมีทักษะด้านการอ่านเขียนในระดับต่ำแต่สิ่งที่คนข้ามชาติมีเหมือนกันคือแรงจูงใจในการพัฒนาความรู้

ด้านความคิดและความรู้สึก หากคนข้ามชาติพม่ามีทัศนคติในเชิงบวกกับเจ้าบ้านความคิดที่อยากจะปรับตัวให้อยู่กับสังคมได้ก็มีมากขึ้น ซึ่งการยอมรับของคนไทยที่เป็นคนในวัฒนธรรมหลักของประเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ตนควรจะปรับตัวให้เข้ากับสังคมไทยเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้และ

ความรู้สึกถึงความเป็นอื่นในสังคมไทย ความกลัวที่จะถูกมองด้วยสายตาที่แปลกแยกเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กลุ่มคนข้ามชาติต้องการปรับตัวให้เข้ากับสังคมไทยเพื่อขจัดความหมองเหม็นของคนในวัฒนธรรมหลัก

ด้านพฤติกรรม การแสดงความเป็นตัวตนที่แท้จริงนั้นเช่นการพูดภาษาถิ่น การนุ่งโสร่ง การกินหมากพฤติกรรมต่างๆเหล่านี้ยังคงมีการปฏิบัติกันอยู่ในบริเวณที่พวกเขาถือว่าเป็นพื้นที่ของพวกเขาอย่างแท้จริงแต่การปรับตัวนั้นจะเกิดขึ้นเมื่อถึงเวลาที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับคนไทยที่เป็นเจ้าของพื้นที่สาธารณะ

อย่างไรก็ตาม การศึกษาดังกล่าวเป็นการศึกษาในบริบทเก่าที่ผ่านมาแล้วเกือบ 10 ปี เพราะในปัจจุบันนี้พม่าเองได้เริ่มใช้นโยบายการปฏิรูปทางการเมืองและเศรษฐกิจ ทั้งในเรื่องของการเริ่มลดทอนบทบาทของรัฐ การเปลี่ยนแปลงในภาพรวมของรัฐบาล รวมไปถึงการปรับเปลี่ยนบทบาทความสัมพันธ์ระหว่างพม่ากับคู่ค้าต่างประเทศ โดยประชาคมโลกก็ให้กระแสดอรับในการเปิดประเทศของพม่าเป็นอย่างดี ซึ่งก็ได้ส่งผลให้ชาวพม่ามีทัศนคติ การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองที่เปลี่ยนไปในฐานะพลเมืองที่มีตัวตนในสังคมโลก ไม่จำเป็นต้องหลบซ่อนตัวตนเหมือนเช่นในอดีต ซึ่งเป็นที่น่าสนใจว่าปัจจัยต่างๆเหล่านี้มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานชาติพม่าหรือไม่อย่างไรและมากน้อยเพียงใด

นอกจากนี้ แรงงานพม่าเหล่านี้ยังต้องเผชิญกับอคติทางชาติพันธุ์จนก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นอื่นในสังคมไทย (อดิศร เกิดมงคล, 2550) ซึ่งแรงงานพม่าเหล่านี้จำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่(Acculturation) ผ่านการแสวงหาข่าวสารในช่องทางต่างๆทั้งจากสื่อบุคคลและสื่อสารมวลชนที่จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงความคิดทัศนคติและพฤติกรรมเพื่อให้สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุขตลอดระยะเวลาที่เข้ามาทำงาน

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา แรงงานชาติพม่าจะต้องเผชิญกับแรงกดดันทั้งจากการยอมรับของประเทศเจ้าบ้าน ความรู้สึกถึงความเป็นอื่นในสังคมไทย จากการนำเสนอข่าวความรุนแรงของแรงงานพม่าและแบบเรียนด้านประวัติศาสตร์ ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อปรับตัวโดยตรงของแรงงานข้ามชาติ และถ้าหากแรงงานพม่าเหล่านี้ไม่สามารถปรับตัวได้ก็จะส่งผลกระทบต่อระดับต่างๆทั้งในระดับบุคคล กล่าวคือแรงงานข้ามชาติจะรู้สึกวิตกกังวล เกิดความกระวนกระวายใจ เกิดความสิ้นหวัง หรือโดดเดี่ยว มีความรู้สึกไม่ยอมรับวัฒนธรรมใหม่ และในระดับองค์กรกล่าวคือเมื่อแรงงานพม่าไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมไทยหรือปรับตัวเข้ากับนายจ้างหรือองค์กรได้ องค์กรก็ไม่สามารถ

ขับเคลื่อนได้ และหากทำที่สุดแล้วแรงงานข้ามชาติมีความต้องการที่จะเดินทางกลับประเทศ ภาคธุรกิจของไทยก็จะอยู่ในภาวะขาดแคลนแรงงานดังที่ประสบอยู่ในปัจจุบัน

ทั้งนี้งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากจังหวัดสมุทรสาครซึ่งเป็นจังหวัดพื้นที่ชั้นในที่มีแรงงานพม่าอาศัยอยู่กันเป็นชุมชนขนาดใหญ่และอาศัยอยู่กันอย่างหนาแน่นที่สุดในประเทศไทย อีกทั้งยังเต็มไปด้วยสภาพแวดล้อมที่ไม่แตกต่างไปจากเมืองพม่าจนกล่าวได้ว่าจังหวัดสมุทรสาครเป็น “Little Burma” (ธันวา สิริเมธี, 2540)

จากสภาพการดังที่กล่าวไว้ในข้างต้น งานวิจัยชิ้นนี้จึงมุ่งศึกษาถึงลักษณะการรวมกลุ่มและการสื่อสารระหว่างแรงงานพม่าด้วยกันเองรวมไปถึงการสื่อสารระหว่างแรงงานพม่ากับชาวไทยและศึกษาถึงพฤติกรรมการเปิดรับสื่อของแรงงานพม่าตลอดจนทิศทางและระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่า นอกจากนี้ศึกษาปัญหาของการสื่อสารทั้งในการทำงานหรือการดำรงชีวิตประจำวัน รวมไปถึงปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวและหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆกับระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่า โดยเฉพาะตัวแปรด้านบุคคล ระดับความสามารถในการใช้ภาษาไทย ลักษณะการอยู่อาศัย การสื่อสารกับชาวไทย การสื่อสารแบบพบหน้ากัน และการเปิดรับสื่อภาษาไทย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารและจัดการแรงงานข้ามชาติทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนท่ามกลางความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมมากขึ้นในสังคมไทยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการรวมกลุ่มและการสื่อสารของแรงงานพม่าในสังคมไทย
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเปิดรับสื่อของแรงงานพม่าในสังคมไทย
3. เพื่อศึกษาปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่า และปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวจากมุมมองของชาวไทย
4. เพื่อศึกษาทิศทางและระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าในการทำงานและการดำรงชีวิตในสังคมไทย
5. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆกับระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทย

1.3 ปัญหานำวิจัย

- 1.ลักษณะการรวมกลุ่มและการสื่อสารระหว่างแรงงานพม่าของแรงงานพม่าเป็นอย่างไร
- 2.แรงงานพม่ามีการเปิดรับสื่อประเภทใดบ้าง เพื่อวัตถุประสงค์ใด และบ่อยครั้งเพียงใด
- 3.ปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าเป็นอย่างไร และปัจจัยใดบ้างที่มีส่วนช่วยในการปรับตัว
- 4.แรงงานพม่ามีทิศทางและระดับความสามารถในการปรับตัวทั้งในการทำงานและการดำรงชีวิตในสังคมไทยอย่างไร
- 5.ตัวแปรต่างๆ ทั้งตัวแปรด้านบุคคล ระดับความสามารถในการใช้ภาษาไทย ลักษณะการอยู่อาศัย การสื่อสารกับชาวไทย การสื่อสารแบบพบหน้ากัน และการเปิดรับสื่อภาษาไทยมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าหรือไม่อย่างไร

1.4 สมมติฐานการวิจัย

- 1.ตัวแปรด้านบุคคลของแรงงานพม่า ได้แก่ เพศ วัย ลักษณะการพักอาศัย ระยะเวลาการเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทย
- 2.ระดับความสามารถในการใช้ภาษาไทยมีความสัมพันธ์ต่อระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทย
- 3.ลักษณะการอยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทย
- 4.ความถี่ในการสื่อสารกับชาวไทยนอกที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัว
- 5.ความถี่ในการสื่อสารแบบพบหน้ากันมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัว
- 6.ความถี่ในการเปิดรับสื่อไทยมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัว

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะแรงงานพม่าที่เข้ามาทำอย่างถูกกฎหมายในประเทศไทย โดยได้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายกับกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ตามพ.ร.บ. แรงงานต่างด้าว พ.ศ.2551 ในประเภทของพิสูจน์สัญชาติ และการนำเข้าตาม MOU เฉพาะในจังหวัดสมุทรสาคร

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลซึ่งเป็นองค์ความรู้ทางวิชาการที่ช่วยขยายฐานความรู้ด้านการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม โดยเฉพาะการปรับตัวทางวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม
2. ได้ข้อมูลการเปิดรับสื่อและการใช้ชีวิตในประเทศไทยของแรงงานที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและภาคเอกชน
3. ได้ข้อมูลและแนวทางซึ่งเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อลดปัญหาการทำงานภายในองค์กรที่มีความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะกลุ่มองค์กรที่มีแรงงานจากประเทศพม่าและแรงงานข้ามชาติอื่นๆ เพื่อหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
4. ได้ข้อมูลและแนวทางซึ่งเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติสำหรับภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นปัญหาแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนที่รัฐไม่ควรมองข้าม อีกทั้งยังเป็นประโยชน์สำหรับการฝึกอบรมและเตรียมความพร้อมองค์กรและแรงงานข้ามชาติที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย

1.7 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

แรงงานพม่า

หมายถึง แรงงานพม่าที่เข้ามาทำอย่างถูกกฎหมายในประเทศไทย โดยได้ขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายกับกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ตาม พ.ร.บ. แรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2551 ในประเภทของการ พิสูจน์สัญชาติและการนำเข้าตาม MOU โดยการวิจัยใน ครั้งนี้ศึกษาเฉพาะแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร

| | |
|-----------------------|--|
| หัวหน้างานชาวไทย | หมายถึง ชาวไทยที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและดูแลการปฏิบัติงานของแรงงานพม่า |
| ผู้ร่วมงานชาวไทย | หมายถึง ชาวไทยที่ทำงานร่วมกับแรงงานพม่า |
| พฤติกรรมกรเปิดรับสื่อ | หมายถึง ประเภทสื่อที่แรงงานพม่าเปิดรับ รวมไปถึง วัตถุประสงค์และความบ่อยครั้งในการเปิดรับสื่อ |
| ทิศทางในการปรับตัว | หมายถึง ลักษณะและทิศทางในการปรับตัวในวัฒนธรรมของแรงงานพม่าที่ เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยงานวิจัยชิ้นนี้ได้ใช้แนวคิดของ John W. Berry (1987) ซึ่งสามารถแบ่งทิศทางการปรับตัวได้เป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Ethnic-Oriented Identity หมายถึง การติดอยู่กับอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ตนเองและรับเอาวัฒนธรรมใหม่หรือวัฒนธรรมหลักมาน้อย และอาจถึงขั้นปฏิเสธวัฒนธรรมใหม่หรือวัฒนธรรมหลัก |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Bicultural Identity หมายถึง การรักษาอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ของตนเองเอาไว้ และในขณะเดียวกันก็มีการปรับรับเอาวัฒนธรรมใหม่หรือวัฒนธรรมหลักมาด้วย |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Assimilation Identity หมายถึง การไม่ยึดติดกับอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ตนเอง และมองว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมใหม่หรือวัฒนธรรมเก่ามากกว่าทำให้วัฒนธรรมตนเองกลืนหายไป |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Marginal Identity หมายถึง การไม่รู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกของทั้งกลุ่มและชาติพันธุ์เดิม |

ของตนเอง และในระบบวัฒนธรรมหลัก ซึ่งเรียก
คนที่มีลักษณะการปรับตัวแบบนี้ว่า คนชายขอบ

| | |
|--------------------------------|--|
| ลักษณะการรวมกลุ่มและการสื่อสาร | หมายถึง ลักษณะการรวมกลุ่มและพฤติกรรม การติดต่อสื่อสารของแรงงานพม่าด้วยกันเองรวมไปถึงการสื่อสารระหว่างแรงงานพม่ากับหัวหน้างานชาวไทยและผู้ร่วมงามชาวไทยบุคลากรทั้งในบริบทของการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันเช่นความถี่ในการติดต่อสื่อสาร ประเภทและช่องทางการสื่อสาร ลักษณะการเข้าร่วมกิจกรรม ฯลฯ |
| ปัญหาการสื่อสารและการปรับตัว | หมายถึง ปัญหาการสื่อสารระหว่างแรงงานชาวพม่ากับชาวไทยและปัญหาการปรับตัวของแรงงานพม่าในด้านต่างๆ |
| ระดับความสามารถในการปรับตัว | หมายถึง ระดับความสามารถในการสื่อสารและปรับตัวทางวัฒนธรรมโดยใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จของการปรับตัวและประสิทธิภาพของการสื่อสารต่างวัฒนธรรมของแรงงานพม่าตามแนวคิดของ Cushner & Brislin(1996) <ul style="list-style-type: none"> - การมีความสุข กินดีอยู่ดี - การรักษาความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ - การสามารถทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ - การไม่มีความตระหนกทางวัฒนธรรม |
| ตัวแปรต่างๆ | หมายถึง ตัวแปรด้านบุคคล ระดับความสามารถในการใช้ภาษาไทย ลักษณะการอยู่อาศัย ความถี่ในการสื่อสารกับชาวไทย ความถี่ในการสื่อสารแบบพบหน้ากัน และ ความถี่ในการเปิดรับสื่อภาษาไทย |

ตัวแปรด้านบุคคล

หมายถึง ลักษณะทางประชากรได้แก่ เพศ วัย ลักษณะ
การพักอาศัย ระยะเวลาการเข้ามาทำงานในประเทศไทย



บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสหวิธีทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการรวมกลุ่มและรูปแบบการสื่อสารระหว่างแรงงานพม่าและบุคลากรของไทย ลักษณะทิศทางและความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่า รวมไปถึงปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าและปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการปรับตัว อีกทั้งยังศึกษาหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆกับระดับความสามารถในการปรับตัว ทั้งในบริบทการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันในสังคมไทย ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานพม่าในประเทศไทย

2.2 แนวคิดเรื่องการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม

- 1) ความหมาย
- 2) อุปสรรคและปัญหาการสื่อสารต่างวัฒนธรรม
- 3) ความตระหนกทางวัฒนธรรมและการปรับตัว
- 4) แนวคิดการปรับตัวทางวัฒนธรรม

(1) แนวคิดของ Young Yun KIM

(2) แนวคิดของ John W. Berry

2.3 แนวคิดเรื่องอิทธิพลของข่าวสารและสื่อต่อการปรับทางวัฒนธรรม

- 1) แนวคิดเรื่องการแสวงหาข่าวสาร
- 2) แนวคิดการเปิดรับสื่อของผู้รับสารและบทบาทต่อการปรับตัวทางวัฒนธรรม

(1) บทบาทของสื่อมวลชน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานพม่าในประเทศไทย

ประเทศพม่าหรือเมียนมาปัจจุบันมีรูปแบบการปกครองแบบสาธารณรัฐเป็นประเทศที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และหลากหลายภาษาแต่อย่างไรก็ตามรัฐบาลได้กำหนดให้ภาษาพม่าเป็นภาษาทางการ ประเทศพม่าประกอบไปด้วยกลุ่มชาติพันธุ์หลายกลุ่มที่มีความแตกต่างกันทั้งใน

ด้านวัฒนธรรมและภาษา โดยกลุ่มชาติพันธุ์พม่าเป็นชนกลุ่มใหญ่ที่สุดในประเทศ และมีกลุ่มชาติพันธุ์มอญ ไทยใหญ่และกะเหรี่ยงผสมผสานอยู่บ้าง

ตารางที่ 1 แสดงศาสนาและภาษาที่แตกต่างกันของกลุ่มชาติพันธุ์ในพม่า

| กลุ่มชาติพันธุ์ | ศาสนา | ภาษา |
|-----------------|----------------------|-----------|
| พม่า | พุทธ | พม่า |
| มอญ | พุทธ/คริสต์ | มอญ |
| กะเหรี่ยง | พุทธ/คริสต์/นับถือผี | กะเหรี่ยง |
| ไทยใหญ่ | พุทธ | ไทยใหญ่ |

ประมาณร้อยละ 89 ของประชากรทั้งหมดนับถือพระพุทธศาสนานิกายเถรวาทเช่นเดียวกับไทย แต่เนื่องด้วยประวัติศาสตร์ทางการเมืองจึงทำให้พระพม่ามีบทบาทในสังคมพม่าอย่างมากรวมถึงหลักการปฏิบัติต่างๆนั้นแตกต่างกันออกไป เช่น การไม่โกนคิ้วของพระพม่าเพื่อให้คิ้วสามารถกันเหงื่อได้ การยึดหลักคำสอนมากกว่าหลักปฏิบัติทำให้ข้อห้ามบางอย่างของพระสงฆ์นั้นไม่เคร่งครัดอย่างของไทย เช่น การถูกเนื้อต้องตัวสึกา

สำหรับด้านวัฒนธรรมนั้นประเทศพม่าเป็นประเทศที่ได้รับอิทธิพลทางวัฒนธรรมจากมอญจีนและอินเดียในรูปแบบต่างๆ เช่น อาหารเนื่องจากประเทศพม่าติดประเทศอินเดียทำให้ได้รับอิทธิพลทางอาหารมาจากทางอินเดียค่อนข้างมากโดยอาหารพม่ามักอุดมไปด้วยเครื่องเทศต่างๆและมีรสมัน นอกจากนี้ชาวพม่ายังนิยมดื่มน้ำชาเช่นเดียวกับคนจีนและศิลปะการแสดงการแสดงหุ่น “ยามะชัตตอ” ที่ได้รับอิทธิพลมาจากเรื่องรามยาณะของอินเดีย อย่างไรก็ตามถึงแม้ลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมของพม่าจะมีลักษณะที่ใกล้เคียงกับวัฒนธรรมไทยเนื่องจากมีมรดกร่วมกันในฐานะดินแดนที่ได้รับอิทธิพลจากจีนและอินเดียแต่ก็ยังมีข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมที่ชัดเจนเช่น วัฒนธรรมทางอาหาร การดำเนินชีวิตประจำวันของพระสงฆ์รวมถึงวัฒนธรรมทางภาษาที่ยังคงแตกต่างกันอย่างชัดเจนอันเนื่องมาจากเลือกรับและปรับใช้อิทธิพลทางวัฒนธรรมต่างๆรวมถึงประวัติศาสตร์ทางการเมืองที่แตกต่างกัน

แรงงานข้ามชาตินั้นเริ่มเข้ามามีความสำคัญในฐานะการเข้ามาทดแทนประชากรวัยแรงงานของไทยเมื่อโครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากได้ผลกระทบจากนโยบายการชะลออัตราการเพิ่มประชากรตั้งแต่พ.ศ. 2513 สำหรับแรงงานพม่านั้นเนื่องจากประเทศพม่าเป็นประเทศที่มีพรมแดนติดต่อกับประเทศไทยยาวที่สุดทำให้แรงงานพม่านั้นเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมากถึงแม้จะมีความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรม

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการทำให้แรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาความมั่นคงของรัฐศึกษากรณี แรงงานพม่าในไทยของ ศิพิมพ์ ศรีปลั่ง (2555) พบว่าด้วยปัจจัยสภาพภูมิศาสตร์ที่เอื้ออำนวยต่อการอพยพกล่าวคือ ไทยและพม่ามีอาณาเขตติดต่อกันเป็นทางยาวกว่า 2,400 กิโลเมตรและขาดแนวรั้วป้องกันตามแนวชายแดนทำให้ไม่สามารถสกัดกั้นไม่ให้ชาวพม่าเข้ามาภายในประเทศไทยหรือผลักดันออกไปได้อีกทั้งยังมีปัจจัยผลักดันจากประเทศพม่ากล่าวคือด้วยปัญหาทางเศรษฐกิจและการดำเนินนโยบายทางเศรษฐกิจตามรัฐแบบสังคมนิยมรวมไปถึงการถูกคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจจากนานาชาติและปัญหาทาง การเมืองทั้งในเรื่องของความเป็นประชาธิปไตยการออกมาเรียกร้องทางการเมืองของกลุ่มต่างๆรวมไปถึงการไร้เสถียรภาพทางการเมือง อีกทั้งยังมีปัญหาทางสังคมทั้งปัญหาความขัดแย้งทางด้านชาติพันธุ์และการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ทั้งกดขี่และขูดรีดได้กลายเป็นปัจจัยเหตุที่ทำให้แรงงานพม่าอพยพเข้ามาทำมาหากินในประเทศไทยเป็นจำนวนมากและมากกว่าจำนวนแรงงานข้ามชาติของประเทศอื่นๆ

ในปัจจุบันนี้แรงงานพม่าที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยตามการพิสูจน์สัญชาติและนำเข้าตาม MOU ทั่วประเทศไทยมีถึง 993,219 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2558) และได้รับการผ่อนผันให้สามารถประกอบอาชีพในประเทศไทยได้ในสองลักษณะคือ

1.งานกรรมกร หมายถึง งานเบาและงานหนักที่ทำอย่างง่ายๆ โดยใช้มือและกำลังกายเป็นส่วนใหญ่

2.คนรับใช้ในบ้าน หมายถึง บุคคลที่ทำงานในบ้าน เช่น ทำความสะอาดบ้าน ล้างจาน ซักเสื้อผ้า

ในกิจการต่างๆดังต่อไปนี้

1.กิจการต่อเนื่องการเกษตร เช่น การแปรรูปพืชผลทางการเกษตรการรับซื้อพืชไร่ พืชสวนลานมัน ลานตากข้าว โรงสีข้าว นาเกลือ ฯลฯ

2.กิจการต่อเนื่องปศุสัตว์ เช่น โรงฆ่าสัตว์ชำแหละเนื้อสัตว์ ฯลฯ

3.กิจการรีไซเคิลรับซื้อของเก่า คัดแยกขยะ คัดแยกของเก่า

4.กิจการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน เช่น โรงโม่หินโรงแต่งหิน บ่อดิน บ่อทราย ฯลฯ

5.กิจการผลิต/จำหน่ายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับโลหะ เช่น โรงกลึง โรงหล่อ โรงชุบ เชื่อมโลหะหลอมรีด ขัดโลหะ ฯลฯ

6.กิจการผลิต/จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม

7.กิจการผลิต/จำหน่ายผลิตภัณฑ์จากดิน เช่น การทำอิฐ การผลิตเครื่องปั้นดินเผา เครื่องเคลือบและเซรามิค ฯลฯ

8.กิจการผลิต/จำหน่ายวัสดุก่อสร้าง

- 9.กิจการแปรรูปหิน
- 10.กิจการผลิต/จำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป/เครื่องแต่งกาย/สิ่งทอ/เครื่องประดับ/
ชิ้นส่วนรองเท้า
- 11.กิจการผลิต/จำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก/เคมีภัณฑ์/ผลิตภัณฑ์ของเล่นเด็ก ฯลฯ
- 12.กิจการผลิต/จำหน่ายผลิตภัณฑ์กระดาษ
- 13.กิจการผลิต/จำหน่ายสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ ไฟฟ้า แบตเตอรี่และยานยนต์
- 14.กิจการขนถ่ายสินค้าทางบก/ทางน้ำ/คลังสินค้า
- 15.กิจการค้าส่ง/ค้าปลีก/แผงลอยในตลาดและร้านค้าทั่วไป
- 16.กิจการอยู่ซ่อมรถ/ล้าง/อัดฉีด
17. กิจการปั้มน้ำมัน/แก๊ส/เชื้อเพลิง
- 18.กิจการสถานศึกษา/มูลนิธิ/สมาคม/สถานพยาบาล
- 19.กิจการการให้บริการต่างๆ เช่น การซักอบรีด การบริการที่พัก ฯลฯ

แรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาครส่วนใหญ่ เป็นชาวพม่าเชื้อสายมอญ ส่วนใหญ่ทำงานเป็นแรงงานในโรงงานต่างๆ เช่น โรงงานกึ่ง หรืออุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการประมงอาศัยอยู่เป็นชุมชนอย่างกระจัดกระจายทั้งในอำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบนและอำเภอบ้านแพ้ว โดยอำเภอเมืองสมุทรสาครมีแหล่งชุมชนคนต่างด้าวที่อยู่อาศัยกันอย่างหนาแน่นถึง 31 ชุมชนแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมักประกอบกิจกรรมสำคัญตามประเพณีวัฒนธรรมมอญ เช่น วันปีใหม่มอญ วันชาติมอญเนื่องจากมีชาวพม่าเชื้อสายมอญเยอะ แต่อย่างไรก็ตามแรงงานพม่ากลุ่มชาติพันธุ์อื่นก็ยังคงมีวัฒนธรรมการดำรงชีวิตหลายอย่างร่วมกัน เช่น การกินหมาก การทำแบ่งทะนะคา ทำให้กลุ่มชาติพันธุ์อื่นไม่ได้รู้สึกแปลกแยกและหากกลุ่มชาติพันธุ์ใดจัดงานประเพณีกลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆก็จะเข้าไปร่วมงานในฐานะเพื่อนร่วมงานเช่นเดียวกัน

2.2 แนวคิดเรื่องการสื่อสารต่างวัฒนธรรม

1) ความหมาย

การสื่อสารระหว่างหรือต่างวัฒนธรรม มาจากคำภาษาอังกฤษว่า “intercultural communication” ซึ่ง Lustig และ Koester (1993 อ้างถึงใน เมตตา วิวัฒนานุกูล, 2548) ได้นิยามความหมาย “การสื่อสารต่างวัฒนธรรม” หมายถึง “กระบวนการแลกเปลี่ยนและตีความสัญลักษณ์และบริบทหนึ่งๆ โดยบุคคลในกระบวนการสื่อสารนั้นมีความแตกต่างทางวัฒนธรรมมากในระดับที่มีการตีความและมีความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เหมาะสมแตกต่างกัน นำไปสู่ความหมายที่ไม่เหมือนกัน”

โดยความหมายของการสื่อสารต่างวัฒนธรรมมักเน้นไปที่การสื่อสารระหว่างบุคคล (interpersonal communication) ที่มาจากวัฒนธรรมต่างกันแบบไม่ผ่านสื่อ(non-mediated) และเน้นไปที่การสื่อสารแบบเห็นหน้า(face-to-face) และการปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน(interactive) สำหรับการสื่อสารนานาชาติ (international communication) เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลที่อยู่คนละประเทศโดยเน้นการสื่อสารผ่านสื่อ (mediated) เช่น คนไทยติดต่อกับลูกค้าชาวอเมริกันทางโทรศัพท์หรือทาง e-mail เป็นต้น ซึ่งคู่มือสื่อสารอาจมีวัฒนธรรมเหมือนกันก็ได้ ส่วนการสื่อสารมวลชนเปรียบเทียบ (comparative mass communication) คล้ายกับการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมแต่เป็นการศึกษาวัฒนธรรมที่แตกต่างกันที่สะท้อนผ่านสื่อมวลชน

แม้ว่าจะมีผู้บัญญัติความหมายของการสื่อสารต่างวัฒนธรรมหลากหลายมากมาย โดยเฉพาะเนื่องจากคำว่า “วัฒนธรรม” (culture) มีความหมายซับซ้อนและหลากหลายมิติ แต่โดยรวมแล้วการสื่อสารต่างวัฒนธรรมคือกระบวนการถ่ายทอด/รับรู้/และตีความหมายปฏิสัมพันธ์และสัญลักษณ์ระหว่างคนที่มาจากต่างวัฒนธรรมที่ต่างกันบริบทหนึ่งๆ แต่ทั้งนี้ความแตกต่างนั้นจะต้องเป็นความแตกต่างในระดับวัฒนธรรมไม่ว่าจะเป็นระดับวัฒนธรรมโดยกว้าง (culture level) เช่นความแตกต่างทางความคิดระหว่างวัฒนธรรมไทย-ญี่ปุ่นระดับสังคม(socio-cultural level) หรือระดับวัฒนธรรมย่อย(sub-cultural level) เช่นความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมในเมืองและชาวดอยทางภาคเหนือ โดยความแตกต่างนั้นไม่ใช่ความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมในระดับปัจเจกบุคคล เช่น ความแตกต่างทางความคิดหรือนิสัยใจคอระหว่างพี่น้องในครอบครัว เป็นต้น Lustig และ Koester (1996: อ้างถึงใน เมตตา วิวัฒนานุกูล, 2548) กล่าวว่าความแตกต่างทางวัฒนธรรมนั้นจะต้อง “มากพอ” ที่จะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมและความคิดของแต่ละ “กลุ่มสังคม” ที่ทำให้สามารถทำนายและคาดเดาได้ว่าจะมีรูปแบบใดและเป็นไปในลักษณะทิศทางใดในขณะที่ Samovar & Porter (1995: อ้างถึงใน เมตตา วิวัฒนานุกูล, 2548) เน้นว่า “ความแตกต่างทางวัฒนธรรมนั้นจะต้อง “เด่นชัดพอ” ที่จะให้เห็นความแตกต่างของการสื่อสารระหว่างคู่สื่อสาร

2) อุปสรรคและปัญหาการสื่อสารต่างวัฒนธรรม

ปัญหาของการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มาจากคนละวัฒนธรรมก็คือ วัฒนธรรมที่แตกต่างกันที่มีผลต่อความแตกต่างในการรับรู้และการตีความสารที่ได้รับการขาดประสบการณ์ร่วมกัน (shared experience) หรือการมีกรอบอ้างอิง (frame of reference) ที่ต่างกันจึงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดหรือไม่เข้าใจกัน นอกจากนี้ก็ยังมีสาเหตุอื่นๆอีกมากมายที่เป็นอุปสรรคและก่อให้เกิดปัญหาในการสื่อสารกับบุคคลต่างวัฒนธรรมซึ่งสามารถสรุปเป็นด้านต่างๆได้ดังนี้

1. อุปสรรคด้านความรู้และความคิด (cognitive)

1.1 การไม่เข้าใจหรือไม่รู้ภาษาที่ใช้กันรวมถึงไม่รู้จักรการเลือกใช้ระดับภาษาที่เหมาะสมโดยภาษาในที่นี้หมายถึงทั้งวจนภาษาคือคำพูดข้อความและอวจนภาษาต่างๆหรือสิ่งที่สามารถสื่อความหมายซึ่งไม่ใช่คำพูดนอกจากนี้ภาษาในที่นี้ยังแบ่งได้เป็นหลายระดับเช่น

| | | |
|------------------|----|--------------|
| ภาษากลาง/มาตรฐาน | vs | ภาษาท้องถิ่น |
| ภาษาทางการ | vs | ภาษาชาวบ้าน |
| ภาษาพูด | vs | ภาษาเขียน |

นอกจากนี้ความยากลำบากอีกประการหนึ่งของการเรียนรู้ภาษาของอีกวัฒนธรรมหนึ่งคือการไม่รู้ “ความหมายแฝง” ของคำและสัญลักษณ์ต่างๆปัญหาการแปลจากภาษาหนึ่งเป็นอีกภาษาหนึ่งได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์หรือได้นัยตรงกับที่เจ้าของวัฒนธรรมต้องการสื่อความหมายและปัญหาการเลือกใช้ระดับภาษาที่เหมาะสมเช่นอาจใช้คำแสดงในการพูดคุยอย่างเป็นทางการหรือใช้คำพูดอย่างเป็นทางการหรือเป็นทางการในบรรยากาศหรือใช้คำพูดอย่างเป็นทางการหรือเป็นทางการในบรรยากาศแบบกันเอง เป็นต้น

1.2 การขาดความรู้วัฒนธรรมนั้นๆ ปัญหานี้ยังสามารถแบ่งแยกเป็นหลายระดับเช่น

- ไม่รู้หรือไม่มีประสบการณ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมนั้นเพียงผิวเผิน
- รู้วัฒนธรรมนั้นแบบกว้างๆ (general culture) แต่รู้แบบครึ่งๆ กลางๆ
- รู้วัฒนธรรมหลัก (culture basis) แต่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคม (socio-cultural basis) ซึ่งแตกต่างกันไปแต่ละสังคมและท้องถิ่นรวมถึงวัฒนธรรมย่อย (sub-culture) ภายในสังคม
- รู้ข้อมูลที่ผิดพลาด หรือไม่ตรงสภาพความเป็นจริง เนื่องจากหนังสือหรือคู่มือต่างๆ มักใช้ประสบการณ์ “เฉพาะ” ของตนเองในการถ่ายทอดภาพของวัฒนธรรมและบุคคลในวัฒนธรรมนั้นๆ ซึ่งมักมีลักษณะคลุมกว้างเกินไปหรือแคบจนเกินไปรวมถึงเป็นการใช้มุมมองจากบุคคลภายนอกซึ่งไม่ใช่เจ้าของวัฒนธรรม

1.3 ความแตกต่างทางการรับรู้และวิธีคิด

แต่ละวัฒนธรรมมีวิธีคิดและการรับรู้แตกต่างกัน โดยเฉพาะมีวิธีการจัดหมวดหมู่และจัดประเภทสิ่งต่างๆ (category width) ที่เห็นแตกต่างกัน เช่น มองแบบเป็นองค์รวม หรือมองแบบแยกส่วน เช่น บางวัฒนธรรมมองแขนทั้งทั้งแขนเป็นส่วนเดียวทั้งหมด

2. อุปสรรคด้านทัศนคติและความรู้สึก

2.1 การรับรู้ที่ขาดประสิทธิภาพ อาทิ

- การรับรู้แบบแช่แข็ง (freezing) หรือการไม่ยอมเปลี่ยนแปลงวิถีคิดหรือวิธีมองบุคคลหรือเหตุการณ์ แม้ว่าเวลาหรือสภาพแวดล้อมจะเปลี่ยนไป
- การคิดหรือมองแบบเหมารวม (stereotype) โดยเฉพาะการคิดหรือมองในเชิงลบ
- การรับรู้แบบขาวหรือดำ (black & white) เช่น มองว่าคนในสังคมหนึ่งไม่ดีหมดก็เลวหมด เป็นต้น
- การด่วนสรุป (jumping) หรือแนวโน้มในการตัดสินคนหรือการกระทำตั้งแต่เริ่มแรกของการสื่อสาร เช่น การดูว่าบุคคลน่าเชื่อถือหรือน่าคบหรือไม่ โดยดูโหวงเฮ้งหรือบุคลิกลักษณะภายนอก หรือการสรุปว่าบุคคลนั้นไม่เชื่อมั่นในสิ่งที่พูดโดยดูจากเสียงที่สั่นเครือเมื่อแรกพูด

2.2 ทัศนคติที่เป็นอุปสรรค ได้แก่

- อคติหรือความโน้มเอียง (bias/prejudice) ไม่ว่าจะแนวโน้มในการโน้มเอียงเข้าคนที่มีลักษณะเหมือนกับเราหรือโน้มเอียงเข้าหากลุ่มสมาชิกสังคมเดียวกับเราและต่อต้านคนนอกกลุ่ม (out group)
- การเอาวัฒนธรรมของตนเองเป็นศูนย์กลาง (ethnocentrism) ในการประเมินบุคคลอื่น ซึ่งนำไปสู่การสร้างความรู้สึกที่เหนือกว่าบุคคลอื่น
- การขาดอารมณ์/ความรู้สึกที่เกื้อหนุนในการยอมรับความแตกต่างของคนอื่น รวมทั้งการช่วยสนับสนุนให้คนที่มาจากต่างวัฒนธรรมลดความตระหนกทางวัฒนธรรมและสามารถปรับตัวในวัฒนธรรมใหม่ได้อย่างมีความสุขนั้น ต้องอาศัยความรู้สึกและการแสดงออกต่างๆ ในทางบวกจากเจ้าของวัฒนธรรม รวมทั้งการแสดงอารมณ์และความรู้สึกอย่างเป็นมิตรต่อกันและกัน เพื่อให้การสื่อสารต่างวัฒนธรรมเป็นไปอย่างราบรื่น อาทิ การแสดงถึงความรัก ความใส่ใจ (mindfulness) ความไหวรู้รู้สึก (sensitivity) และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (empathy) ฯลฯ

3.อุปสรรคด้านพฤติกรรม

ลักษณะพฤติกรรมบางอย่างถือเป็นอุปสรรคต่อการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคคล
อาทิ

- การไม่ใส่ใจที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมและสิ่งต่างๆ รอบตัว
- การหลบเลี่ยงที่จะพบปะกับคนแปลกหน้า หรือคนที่มีความแตกต่างจากตนเอง
- การไม่พยายามปรับตัวให้สามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ในวัฒนธรรมใหม่
- การยึดติดกับความคิดความเชื่อ และกรอบที่เคยประพฤติปฏิบัติ ขาดความยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนตนเองตามความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
- การไม่เคารพในวัฒนธรรมอื่น หรือแม้แต่จะพยายามละเมิดกฎทางวัฒนธรรม ประเพณีอื่น
- การประเมินค่าความแตกต่างทางวัฒนธรรมในทางลบ
- การขาดทักษะในการใช้ภาษาและการสื่อสาร ฯลฯ

นอกจากจะมีอุปสรรคและปัญหาทางด้านความรู้และความคิด(cognitive) ด้านทัศนคติและความรู้สึกและด้านพฤติกรรมแล้ว ยังมีทัศนคติระหว่างกลุ่ม (intergroup attitude) ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมที่อาจก่อให้เกิดอุปสรรคและปัญหาการสื่อสารต่างวัฒนธรรมได้

Cushner & Brislin (1996: อ้างถึงใน เมตตา วิวัฒนานุกูล, 2548) กล่าวถึงตัวชี้วัด 4 ประการที่บ่งบอกถึงความสำเร็จของการปรับตัว และประสิทธิภาพของการสื่อสารต่างวัฒนธรรมได้แก่

1. มีความสุข กินดีอยู่ดี (feeling of contentment & well-being)
2. สามารถรักษาความสัมพันธ์กับคนอื่นๆ ได้ ได้รับความนับถือและสัมพันธ์ภาพที่ดีเยี่ยมจากบุคคลอื่น (maintenance/respect/good relation)
3. สามารถทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ รวมทั้งเข้าใจปรัชญาการทำงานของบุคคลอื่น ด้วยอย่างดี (task effectiveness)
4. ไม่มีความตระหนกทางวัฒนธรรมหรือสามารถจัดให้หมดไปหรือแทบไม่เหลือ

งานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดอุปสรรคและปัญหาการสื่อสารต่างวัฒนธรรมทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านความรู้และความคิดอุปสรรคด้านทัศนคติและความรู้สึกและอุปสรรคด้านพฤติกรรมมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวข้อมูลคำถามปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าและนำตัวชี้วัด 4 ประการของ Cushner & Brislin (1996) ที่บ่งบอกถึงความสำเร็จของการปรับตัวมาเป็น

กรอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของการปรับตัวและประสิทธิภาพของการสื่อสาร
ต่างวัฒนธรรมของแรงงานพม่า

3) ความตระหนกทางวัฒนธรรมและการปรับตัว

Morris Sill(อ้างถึงใน เมตตา วิวัฒนานุกูล, 2548) กล่าวว่า การเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่บุคคลจะ
ผ่านขั้นตอนต่างๆดังนี้

ขั้นแรก Discovery

ในขั้นแรกนี้จะเกิดความตื่นตัวและความรู้สึกยินดีในประเทศที่เราไปท่องเที่ยวหรือ
ไปอยู่ใหม่ บุคคลจะหลงใหลในภาพและสรรพสิ่งที่เห็น จะมองวัฒนธรรมของอีกสังคมหนึ่งในมุมมองของ
นักท่องเที่ยว โดยทั่วไปจะมีความรู้ต่างๆ ที่ได้จากหนังสือหรือสื่อมวลชนต่างๆ บุคคลจะตื่นตัวเมื่อพบ
วัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกับของเขามากกว่าจะตื่นตัวในความแตกต่างระหว่างกัน

ขั้นที่สอง Self-Alignment

ในขั้นนี้บุคคลเริ่มหันมาสนใจกับความแตกต่างและสิ่งของต่างๆ ที่ไม่คุ้นเคยหลังผ่าน
ช่วงของความตื่นตาตื่นใจไปแล้ว บุคคลจะพบว่าการที่ไปอยู่อีกประเทศหนึ่งได้ไปเรียนรู้วัฒนธรรมของ
เขาแล้ว แต่ยังไม่สามารถปรับตัวได้ทันที ทำให้ตัวเองรู้สึกเป็นคนแปลกถิ่น และเกิดความรู้สึกไม่สบาย
กายและสบายใจต่างๆ ดังนั้น ความตระหนกทางวัฒนธรรม จึงอาจเกิดในช่วงนี้ได้ หรืออาจเกิดความ
ตระหนกทางวัฒนธรรมตั้งแต่ว่างก้าวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่

ขั้นที่สาม Participation

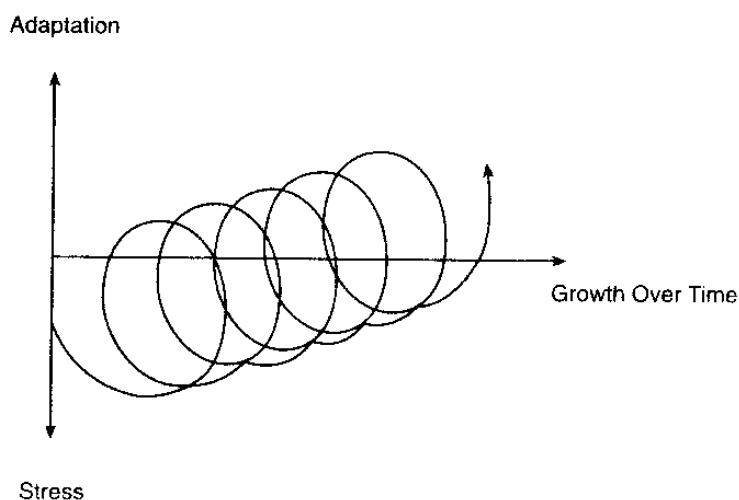
ในขั้นที่สามของแบบจำลองนี้ Oberg และ Foster ได้สังเกตว่า บุคคลเริ่มต้นที่จะ
เรียนรู้มากขึ้นเกี่ยวกับประเพณีและวัฒนธรรมเจ้าบ้าน พยายามพัฒนาทักษะการสื่อสารเริ่มต้นผูก
มิตรกับคนในท้องถิ่นนั้นๆ การได้ออกมาสัมผัสชีวิตจริงมากยิ่งขึ้นทำให้เริ่มเข้าใจตัวเองและควบคุม
ตัวเองได้ จากจุดนี้เองความรู้สึกที่ดีจึงกลับมาสู่บุคคลอีกครั้ง และทำให้ค้นพบว่า ได้รับประสบการณ์
และการเรียนรู้ใหม่ๆ จากการอาศัยอยู่ในท้องถิ่นนั้นๆ

ขั้นที่สี่ Devolution

ขั้นตอนสุดท้ายนี้แสดงถึงความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ได้โดย
สมบูรณ์ ในขั้นตอนสุดท้ายนี้เอง บุคคลจะแสดงจุดเด่นทางวัฒนธรรมท้องถิ่นหรือเจ้าบ้านที่ตนได้ไป
พบเห็นมา นอกจากนั้นยังสามารถผูกมิตรและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่นๆภายในสังคมได้ ทำให้
เขาได้รับประสบการณ์ต่างๆอย่างมากมายและสามารถเข้าใจโครงสร้างหน้าที่สัมพันธ์กันระหว่าง
วัฒนธรรม

ขณะเดียวกัน Kim (1994) มองว่า การเข้าสู่วัฒนธรรมและเผชิญหน้ากับสิ่งที่แตกต่างและไม่คุ้นเคยนั้นจะก่อให้เกิดความเครียด (stress) ขึ้น โดยความเครียดนี้จะกระตุ้นให้เกิดการพยายามหาทางออก โดยการเปิดรับการเรียนรู้ใหม่ๆและนำไปสู่การปรับตัว โดยที่ผู้เข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ขณะมีปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวัน ผู้เรียนรู้และปรับความคิด ความรู้สึก พฤติกรรม และสามารถแสดงความต้องการของตนเองออกมา รวมถึงเข้าใจถึงวัฒนธรรมของเจ้าบ้านได้ดีขึ้น การปรับตัวนี้ นำไปสู่ความก้าวหน้าภายใน (Internal growth) คือความสามารถในการปรับทิศทางการปฏิบัติของตนเองให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในวัฒนธรรมใหม่ โดยมีสุขภาพจิตที่ดีด้วย

ทั้งนี้ปัจจัยทั้ง 3 คือ ความเครียด (stress) การปรับตัว (adaptation) และความก้าวหน้า (growth) นั้น จะมีการพัฒนาไปในทิศทางที่เป็นวงต่อเนื่องแบบถอยหลังและเดินหน้า (draw-back-to-leap) กล่าวคือ ถอยหลังเป็นการผล่อออกมาจากการล่อหลอมเดิมชั่วขณะ เพื่อปรับพฤติกรรมของตนเอง แล้วจึงเดินหน้าเพื่อล่อหลอมสู่วัฒนธรรมใหม่ต่อไป



แผนภาพที่ 1 แสดงแบบจำลอง Stress-Adaptation-Growth

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดความตระหนกทางวัฒนธรรมและการปรับตัวเพื่อให้ทราบถึงการเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ที่แรงงานพม่าจะต้องผ่านขั้นตอนต่างๆ อีกทั้งยังทราบถึงตัวแปรต่างๆที่กระตุ้นให้เกิดการปรับตัวเพื่อให้สามารถเข้าใจการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าได้มากยิ่งขึ้น

4) แนวคิดการปรับตัวทางวัฒนธรรม

(1) แนวคิดของ Young Yun KIM

แนวคิดของ KIM (1994) กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการปรับตัวของคน แลกหน้าในสังคมของเจ้าบ้านนั้นมาจากปัจจัยที่สำคัญคือเรื่องของการสื่อสาร เพราะการสื่อสารนั้น เป็นช่องทางที่ผู้แปลกหน้าสามารถที่จะใช้เรียนรู้ถึงสัญลักษณ์ที่สำคัญของสังคมเจ้าบ้าน โดย Kim ได้กล่าวถึงกิจกรรมการสื่อสารตามแนวคิดของ Ruben ว่าสามารถพัฒนาได้เป็น 2 แง่มุมคือ การสื่อสารของบุคคล (Personal Communication) และการสื่อสารในสังคม (Social Communication)

การสื่อสารของบุคคล (Personal Communication) คือกระบวนการถ่ายทอดในจิตใจที่แต่ละบุคคลจะต้องจัดการให้ตัวเองมีพฤติกรรมที่ใช้ในการปฏิบัติในสังคม คือ เมื่อผู้แปลกหน้าได้รับประสบการณ์ที่แตกต่างกันในวัฒนธรรมใหม่ ก็จะนำมาสร้างรูปแบบของการตอบสนองเพื่อที่จะเกิดความเข้าใจ และสามารถที่จะตอบสนองไปให้เจ้าบ้านเข้าใจความตั้งใจของตนได้

ปัจจัยที่ต้องพิจารณาในแง่ของการสื่อสารของบุคคลนั้นมีประเด็นที่ต้องศึกษาดังนี้

- โครงสร้างทางความคิด (Cognitive Structure) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า กระบวนการรับรู้ (Perceptual Process) คือการจัดเรียงประสบการณ์ต่างๆของคนแปลกหน้าให้อยู่ในรูปแบบที่จะทำ ให้คนแปลกหน้านั้นสามารถที่จะจัดการกับสิ่งเร้าในสังคมวัฒนธรรมใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ความรู้ (Knowledge) คือความรู้ถึงรูปแบบและกฎเกณฑ์ของระบบการสื่อสารของเจ้าบ้าน ซึ่งความรู้นี้มีผลอย่างมากในที่จะทำให้คนแปลกหน้าเข้าถึงช่องทางการสื่อสารในสังคม เจ้าบ้านในการสื่อสารระหว่างบุคคลกับเจ้าบ้านและสื่อมวลชนของเจ้าบ้าน

- ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self- Image) คือภาพลักษณ์ของตนเองที่มีในสายตาของเจ้าบ้าน และในสายตาของกลุ่มคนแปลกหน้าด้วยกัน

- แรงจูงใจในการปรับตัว (Acculturation Motivation) คือแรงจูงใจที่จะทำให้คนแปลกหน้าได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ มีการเข้าร่วมในกิจกรรมของเจ้าบ้านและความโน้มเอียงไปในสภาพแวดล้อมใหม่

ในบริบทของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมนั้น การสื่อสารของบุคคลสามารถอธิบายได้ในลักษณะของความสามารถในการสื่อสารในประเทศเจ้าบ้าน(Host Communication Competence) คือความสามารถภายในของคนแปลกหน้าแต่ละคนในการใส่รหัสและถอดรหัสข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับการสื่อสารในชีวิตจริง ที่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับเจ้าบ้าน ซึ่งความสามารถทางการสื่อสารนั้นแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือความสามารถทางความคิด (Cognitive Competence) ความสามารถทางการแสดงความรู้สึก (Affective Competence) และความสามารถทางการปฏิบัติ (Operational Competence)

Kim (1995) ได้นำแนวคิดของ Ruben มาพัฒนาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาถึงเรื่องของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้ โดยกล่าวว่า การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมนั้นจะมีมุมมองเป็น 2 ด้าน คือ ด้านกระบวนการการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมซึ่งเป็นรูปแบบการสื่อสารที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ามาอยู่ในวัฒนธรรมใหม่ และด้านโครงสร้างของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมซึ่งเป็นการกล่าวถึงปัจจัยทางการสื่อสารที่มีผลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ซึ่งทั้ง 2 มุมมองนี้มีความเกี่ยวเนื่องกันอยู่ จึงสามารถสรุปออกมาเป็นแนวคิดได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถทางการสื่อสารภายใต้วัฒนธรรมของเจ้าบ้าน (Host Communication Competence)

ความสามารถทางการสื่อสารภายในประเทศเจ้าบ้านมีส่วนสำคัญในการที่จะช่วยในการปรับตัวให้คนแปลกหน้าที่เข้ามาอยู่ในวัฒนธรรมใหม่นั้นสามารถที่จะปรับตัวและมีความรู้ความเข้าใจ และแสดงพฤติกรรมการสื่อสารที่เหมาะสมออกมา ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างที่สำคัญ 3 ส่วนคือ

1.ความสามารถทางการคิดภายใต้วัฒนธรรมเจ้าบ้าน (Host Communication Competence) คือความสามารถภายในของแต่ละบุคคล เช่น ความรู้ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมเจ้าบ้าน ภาษาของเจ้าบ้าน ประวัติศาสตร์ ความเชื่อ บรรทัดฐาน และกฎเกณฑ์ในการสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งความสามารถทางความคิดนั้นจะเกี่ยวข้องกับระดับความซับซ้อนภายในความคิดของแต่ละบุคคล (Cognitive Complexity)

2.ความสามารถทางการแสดงความรู้สึกภายใต้วัฒนธรรมเจ้าบ้าน (Host Affective Competence) คือความสามารถในการรับรู้และแสดงอารมณ์ที่เหมาะสมในวัฒนธรรมเจ้าบ้านรวมถึงความตั้งใจที่จะเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงตนเองจากวัฒนธรรมเก่าที่ตนเองยึดถืออยู่ รวมไปถึงความสามารถในการเข้าใจ ซึบซาบกับวัฒนธรรมใหม่ การมีส่วนร่วมและมีอารมณ์สะท้อนออกมาได้ เมื่อรู้สึกสนุกสนาน เสียใจ โกรธ ฯลฯ ในลักษณะวัฒนธรรมของเจ้าบ้าน

3.ความสามารถในการปฏิบัติภายใต้วัฒนธรรมเจ้าบ้าน (Host Operational Competence) คือความสามารถที่จะเลือกแสดงพฤติกรรมทั้งวัจนและอวัจนออกมาได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับวัฒนธรรมเจ้าบ้าน ทักษะในการพูด ฟัง ปฏิบัติตามกฎของการมีปฏิสัมพันธ์ ทักษะในการจัดการปฏิสัมพันธ์ในแบบของเจ้าบ้าน ซึ่งเป็นผลพวงมาจากความสามารถทางความคิดและความสามารถในการแสดงความรู้สึกนั่นเอง

องค์ประกอบที่ 2 การสื่อสารภายในสังคมของเจ้าบ้าน (Host Social Communication)

การสื่อสารที่เกิดขึ้นภายในสังคมของเจ้าบ้านมีประเด็นที่น่าสนใจอยู่ 2 ด้าน คือ การสื่อสารระหว่างบุคคลกับเจ้าบ้าน และสื่อมวลชนของเจ้าบ้าน

1. การสื่อสารระหว่างบุคคลกับเจ้าบ้าน (Host Interpersonal Communication) จะมีส่วนช่วยให้คนแปลกหน้าสามารถเข้าใจถึงระบบความคิดของเจ้าบ้าน และสามารถใช้ในการสื่อสารนี้เพื่อเป็นตัวเปรียบเทียบกับพฤติกรรมของตนได้

2. สื่อมวลชนของเจ้าบ้าน (Host Mass Communication) จะช่วยทำให้คนแปลกหน้าเข้าไปอยู่ปฏิสัมพันธ์เสมือนจริงในสังคม (Para-social Interaction) ซึ่งแม้ว่าสื่อมวลชนนั้นจะไม่สามารถที่จะทำให้คนแปลกหน้าตอบสนองได้แต่สื่อมวลชนก็เป็นแหล่งสำคัญในการเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงแรกของการปรับตัวกับคนแปลกหน้า ซึ่งเป็นช่วงที่คนแปลกหน้าไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์จากคนในวัฒนธรรมเจ้าบ้านมากนัก

องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารภายในสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ตนเอง (Ethnic Social Communication)

ประเด็นที่ใช้พิจารณา คือ การสื่อสารระหว่างบุคคลของชนชาติพันธุ์ตนเอง และสื่อมวลชนของชาติพันธุ์ตนเอง กล่าวคือ ในช่วงแรกของการปรับตัว คนแปลกหน้าจะมีความสามารถในการสื่อสารกับคนในวัฒนธรรมตนเอง กล่าวคือ ในช่วงแรกของการปรับตัว คนแปลกหน้าจะมีความสามารถในการสื่อสารกับคนในวัฒนธรรมเจ้าบ้านในระดับต่ำ คนแปลกหน้าที่เข้ามาอยู่ใหม่ก็จะไม่สามารถที่จะใช้เกณฑ์ของตนเองในการประเมินพฤติกรรม หรือเข้าใจการสื่อสารต่างๆ ได้ ดังนั้นคนแปลกหน้าจึงจำเป็นต้องพึ่งพาชนชาติพันธุ์ของตนเองในด้านของแหล่งข้อมูลข่าวสาร เป็นเสมือนเพื่อนที่ไว้คอยปรับทุกข์ระบายเรื่องราวต่างๆ

เมื่อผ่านช่วงแรกของการปรับตัวมาสักระยะ การสื่อสารภายในกลุ่มชาติพันธุ์ของตนเองนั้นจะกลายมาเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงอัตลักษณ์ของชาติพันธุ์ตนเองเอาไว้ ซึ่งไม่ว่าจะมีทางเลือกหรือสถานการณ์บังคับ โดยมากแล้วคนแปลกหน้าจะให้ความไว้วางใจกับชนชาติพันธุ์เดียวกันมากกว่าจะจำกัดขอบเขตการสื่อสารกับคนในวัฒนธรรมเจ้าบ้านให้ลดลง ซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

องค์ประกอบที่ 4 สิ่งแวดล้อม (Environment)

สิ่งแวดล้อมที่จะมีผลต่อการปรับตัวนั้นจะมีอยู่ด้วยกัน 3 ประการ คือลักษณะการเปิดรับของเจ้าบ้าน แรงกดดันให้ปฏิบัติตามของเจ้าบ้าน และความเข้มแข็งของกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกัน ดังนี้

1. ลักษณะการเปิดรับของเจ้าบ้าน (Host Receptivity) คือระดับการเปิดรับคนแปลกหน้าของสังคม ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละที่ แม้ว่าจะเป็นชนชาติพันธุ์เดียวกันแต่อยู่คนละภูมิภาค ก็จะมีระดับการเปิดรับที่ต่างกัน อีกทั้งยังต้องขึ้นอยู่กับบุคลิก วัฒนธรรมเดิม หรือชนชาติของคนแปลกหน้าอีกด้วย

2. ระดับความอ่อนปรนในการให้ปฏิบัติตามของเจ้าบ้าน (Host Conformity Pressure) คือระดับของความกดดันที่สังคมของเจ้าบ้านต้องการที่จะทำให้คนแปลกหน้ายอมรับและปฏิบัติตามวัฒนธรรมของคนในวัฒนธรรมเจ้าบ้าน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเกิดจากความคาดหวังของคนในสังคมและวัฒนธรรมนั้นที่มีต่อพฤติกรรมและวิถีชีวิตของคนแปลกหน้า

3. ความเข้มแข็งของกลุ่มชนชาติพันธุ์เดียวกัน (Strength of the Stranger's Ethnic Group) มีการพบว่าในช่วงแรกของการปรับตัวกลุ่มคนแปลกหน้าที่มีความเหนียวแน่นกันมากจะช่วยให้ข้อมูลต่างๆ เพื่อช่วยในการปรับตัวของคนแปลกหน้านั้น แต่เมื่อในระยะยาวถ้ากลุ่มคนแปลกหน้ายังมีความเข้มแข็งกันมากขึ้นก็จะมีอิทธิพลเหนือแรงกดดันของวัฒนธรรมเจ้าบ้าน

องค์ประกอบที่ 5 สิ่งที่ดีในตัวคนแปลกหน้าก่อนเข้ามาในวัฒนธรรมใหม่ (Predisposition)

ในแง่มุมนี้ จะพิจารณาถึงปัจจัยในตัวของคนแปลกหน้าที่จะย้ายเข้ามาอยู่ในวัฒนธรรมใหม่ ซึ่งแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไปโดยที่จะพิจารณาเป็น 3 แง่มุมดังนี้

1. ระดับของการเตรียมตัว (Level of Preparedness) คือคนแปลกหน้ามีความพร้อมทางด้านอารมณ์ จิตใจ รวมถึงแรงจูงใจมากน้อยแค่ไหนที่จะเข้ามาอยู่ในวัฒนธรรมใหม่ ซึ่งก็คือการเตรียมพร้อมในด้านต่างๆ ก่อนที่จะย้ายเข้ามาอยู่ในวัฒนธรรมใหม่ เช่น การเข้ารับฝึกอบรมทางวัฒนธรรม การเรียนรู้ภาษาของเจ้าบ้าน หรือการที่ได้เคยติดต่อกับคนจากวัฒนธรรมเจ้าบ้านมาก่อน การเตรียมพร้อมนี้จะมากหรือร่อยก็จะได้รับอิทธิพลมาจากความคาดหวังที่มีต่อประเทศเจ้าบ้าน คือถ้ามีความคาดหวังในเชิงบวกก็จะทำให้มีการเตรียมพร้อมที่ดีก่อนที่จะย้ายเข้ามาสู่วัฒนธรรมใหม่

2. ระดับความเป็นชาติพันธุ์ (Level of Ethnicity) คือ ดูว่าวัฒนธรรมดั้งเดิมของคนแปลกหน้านั้นมีความแตกต่างไปจากวัฒนธรรมของชาติเจ้าบ้านมากน้อยเพียงใด

3. บุคลิกภาพ (Personality) คือ ลักษณะนิสัยของคนแปลกหน้านั้นมีผลต่อการปรับตัวเป็นอย่างมาก ซึ่งบุคลิกภาพแบบกว้างที่นำเสนอในการปรับตัวมี 2 ส่วน คือ การเปิดรับ (Openness) และความเข้มแข็ง (Strength) ซึ่งการเปิดรับนั้นคือบุคลิกที่มีมุมมองที่เปิดกว้าง ค้นหาและเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ๆ มีลักษณะที่เป็นคนเปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ เห็นอกเห็นใจสามารถอดทนต่อความแน่นอนได้ดี ส่วนด้าน

ความเข้มแข็งนั้น คนแปลกหน้าจะต้องไม่หวั่นไหวไปกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกับวัฒนธรรมของตน จะต้องเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจมาจากความท้าทายใหม่ๆ และยังคงเป็นคนที่ทำงานมีประสิทธิภาพ และมีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเองได้ แม้จะอยู่ในวัฒนธรรมใหม่ก็ตาม

องค์ประกอบที่ 6 การเปลี่ยนแปลงรูปแบบระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Transformation)

เมื่อคนแปลกหน้าย้ายเข้ามาอยู่ในวัฒนธรรมใหม่ก็จะเกิดกระบวนการเรียนรู้ รับเอาวัฒนธรรมใหม่เข้ามาใช้ในพฤติกรรมต่างๆออกไป ซึ่งกระบวนการนี้เรียกว่า Acculturation ในขณะที่กระบวนการ Deculturation คือการไม่เรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ ยังคงใช้วัฒนธรรมเดิมเป็นตัวอ้างอิงในการปฏิบัติตัวของตนเองอยู่ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้และไม่เรียนรู้จะเป็นการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระหว่างวัฒนธรรมขึ้น ซึ่งมี 3 ประเด็น ที่ใช้พิจารณา คือ

1. การกระทำที่เหมาะสม (Functional Fitness) คือ เมื่อคนแปลกหน้ามีการทำกิจการต่างๆ ในวัฒนธรรมใหม่ๆ เข้ากันอยู่แบบเดิมเป็นประจำ จะทำให้เกิดความชำนาญและสามารถที่จะปรับตัวให้เกิดการกระทำที่เหมาะสมได้ ทำให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างการตอบสนองที่เกิดจากภายในบุคคลและความคาดหวังที่เกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อมของวัฒนธรรมเจ้าบ้าน

2. สุขภาพจิต (Psychological Health) เมื่อคนแปลกหน้าสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมได้แล้วนั้น ก็จะทำให้สุขภาพจิตดีขึ้นกว่าในช่วงแรกที่คนแปลกหน้าจะต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนต่างๆ

3. อัตลักษณ์ระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Identity) คือการที่คนแปลกหน้าก้าวสู่ความเป็นผู้สื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ความเคร่งครัดในวัฒนธรรมเดิมจะลดลง มีลักษณะที่ไม่ยึดติดกับวัฒนธรรมใด คือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นมานั้นไม่ได้มาจากกฎเกณฑ์ของวัฒนธรรมใดวัฒนธรรมหนึ่ง โดยเฉพาะนั่นเอง

(2) แนวคิดของ John W. Berry

การแบ่งตามทิศทางของอัตลักษณ์(Identity) ของ Berryและคณะ(1987: อ้างถึงใน เมตตา วิวัฒนานุกูล, 2548)

| | | | |
|-----------------|--------|-----------------------|--------------------------|
| | | Cultural Identity | |
| | | Strong | Weak |
| Ethnic Identity | Weak | Assimilation Identity | Marginal Identity |
| | Strong | Bicultural Identity | Ethnic-Oriented Identity |

แผนภาพที่ 2 แบบจำลอง “A Cultural-Ethnic Identity Typological Model”

จากแบบจำลอง “A Cultural-Ethnic Identity Typological Model” จะเห็นได้ว่าจะสามารถแบ่งลักษณะการปรับตัวสู่วัฒนธรรมใหม่เป็น 4 ลักษณะ คือ

1. Ethnic-Oriented Identity คือ การยึดติดอยู่กับอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ตนเอง และรับเอาวัฒนธรรมใหม่หรือวัฒนธรรมหลักมาน้อยและอาจถึงขั้นปฏิเสธวัฒนธรรมใหม่หรือวัฒนธรรมหลัก

2. Bicultural Identity หมายถึง การรักษาอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ของตนเองเอาไว้ และในขณะเดียวกันก็มีการปรับรับเอาวัฒนธรรมใหม่หรือวัฒนธรรมหลักมาด้วย

3. Assimilation Identity หมายถึง การไม่ยึดติดกับอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ตนเองและมองว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมใหม่หรือวัฒนธรรมเก่ามากกว่า ทำให้วัฒนธรรมตนเองถูกกลืนหายไป

4. Marginal Identity หมายถึง การไม่รู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นสมาชิกของทั้งกลุ่มและชาติพันธุ์เดิมของตนเองและในระบบวัฒนธรรมหลัก ซึ่งเรียกคนที่มีลักษณะการปรับตัวแบบนี้ว่า คนชายขอบ หรือ “Marginal man” ตามแนวคิดของ Georg Simmel

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการปรับตัวทางวัฒนธรรมของ Young Yun KIM มาเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวทั้งในการทำงานและการดำรงชีวิตใน

สังคมไทยของแรงงานพม่าและเลือกใช้นโยบายการปรับตัวทางวัฒนธรรมของ John W. Berry มาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลคำถามเกี่ยวกับลักษณะและทิศทางในการปรับตัวทั้งในการทำงานและการดำรงชีวิตในสังคมไทย

2.3 แนวคิดเรื่องอิทธิพลของข่าวสารและสื่อต่อการปรับตัวทางวัฒนธรรม

จากแนวคิดการปรับตัวทางวัฒนธรรมของ Young Yun KIM (1995) ได้กล่าวถึงสื่อมวลชนของเจ้าบ้านในฐานะแหล่งสำคัญในการเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรม ผู้วิจัยจึงทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิพลของข่าวสารและสื่อต่อการปรับตัวทางวัฒนธรรม เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาหาตัวแปรต่างๆที่ส่งผลต่อการสื่อสารและการปรับตัวทางวัฒนธรรม

1) แนวคิดเรื่องการแสวงหาข่าวสาร

ในการปรับตัวผ่านการแสวงหาข่าวสาร Klapper and J.T.(1960 อ้างถึงใน ขวัญพร พันธุ์อุโมงค์, 2555) ได้อธิบายพฤติกรรมกรรมการแสวงหาข่าวสารว่า คือ กิจกรรมที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง กระทำเพื่อให้ได้มาซึ่งสารนิเทศ ข้อมูลและข่าวสารที่จะสนองความต้องการของตนเองทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสนใจในส่วนตัว หน้าที่การงานและการเรียนรู้ พฤติกรรมนี้เริ่มขึ้นเมื่อบุคคลนั้นต้องการความรู้ ศึกษา และวิเคราะห์เรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง และพบว่า ความรู้ที่ตนเองมีอยู่นั้นไม่เพียงพอจึงต้องการความรู้เพิ่มเติม

ในการแสวงหาข่าวสารของบุคคล สิ่งที่เป็นในการค้นหาข่าวสารก็คือแหล่งของข่าวสาร โดย Chen & Hermon(1982 อ้างถึงใน ขวัญพร พันธุ์อุโมงค์ , 2555) ได้แบ่งประเภทของแหล่งข่าวสารแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มดังนี้

- 1.กลุ่มบุคคล ได้แก่ เพื่อน ญาติ หรือบุคคลใกล้ชิด เป็นต้น ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่เกิดขึ้นจากความคิดและประสบการณ์ของแต่ละปัจเจกบุคคล
- 2.กลุ่มสถาบัน ได้แก่ โรงเรียน ห้องสมุด ศาสนา บริษัท ห้างร้านในวงธุรกิจ หรือรัฐบาล
- 3.สื่อได้แก่วิทยุโทรทัศน์หนังสือพิมพ์หรือรูปแบบสื่ออื่นๆ เป็นต้น

2) แนวคิดการเปิดรับสื่อของผู้รับสารและบทบาทต่อการปรับตัวทางวัฒนธรรม

ในการเปิดรับสื่อ แคลปเปอร์ (1960 อ้างถึงใน ประมะ สตะเวทิน, 2540) ได้แบ่งขั้นตอนการเปิดรับสื่อซึ่งมีขั้นตอนต่างๆไว้ ดังนี้

1.การเลือกรับหรือเลือกใช้ (Selective Exposure)

บุคคลจะเลือกเปิดรับสื่อและข่าวสารจากแหล่งต่างๆตามความสนใจและความต้องการ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งโดยทั่วไปในการเปิดรับสื่อของ

ผู้รับสารมักจะเลือกรับสิ่งที่สนับสนุนความคิดเดิมของตนเสมอ นอกจากนั้นการเลือกรับสื่อยังขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น ระดับการศึกษา อายุ อาชีพ รายได้ รวมทั้งศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม

2. การเลือกรับความสนใจ (Selective Attention)

บุคคลจะเลือกให้ความสนใจต่อสื่อที่ได้รับซึ่งสอดคล้องกับทัศนคติหรือความเชื่อดั้งเดิมของบุคคลนั้นๆ ในขณะที่เดียวกันก็พยายามหลีกเลี่ยงการรับสื่อที่ขัดต่อทัศนคติหรือความคิดดั้งเดิม ทั้งนี้เพราะการรับสื่อไม่สอดคล้องกับความรู้สึกละทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจอันก่อให้เกิดภาวะไม่สมดุลทางจิตใจหรือมีความไม่สบายใจได้ (Cognitive Dissonance)

3. การเลือกรับรู้และตีความหมาย (Selective Perception and selective Interpretation)

บุคคลมีการเลือกรับรู้และตีความสื่อที่ได้รับตามประสบการณ์ของบุคคล เพราะความหมายของสื่อที่ส่งไปถึงมิได้อยู่ที่ตัวอักษร รูปภาพ หรือ คำพูดเท่านั้น แต่อยู่ที่ผู้รับสื่อจะมีการตีความสื่อที่ได้รับมาตามความเข้าใจของตนเอง หรือตามทัศนคติ ประสบการณ์ ความเชื่อ ความต้องการ สภาพอารมณ์ และแรงจูงใจขณะนั้น

4. การเลือกจดจำ (Selective Retention)

หลังจากที่บุคคลเลือกให้ความสนใจ เลือกรับรู้ และตีความสารไปในทิศทางที่สอดคล้องกับทัศนคติ ความสนใจ และความเชื่อของตนเอง แล้วบุคคลยังเลือกจำเนื้อหาสาระของในส่วนที่ต้องการจำเอาไว้ในประสบการณ์ ในขณะที่เดียวกันมักจะลืมข่าวสารที่ไม่ตรงกับความสนใจของตนเอง ซึ่งเท่ากับเป็นการช่วยเสริมทัศนคติและความเชื่อดั้งเดิมของผู้รับสารมั่งคั่งขึ้น

พรทิพย์ วรกิจโกคาทร (2536) ได้สรุปถึงการเปิดรับสื่อของผู้รับสารว่า ผู้รับสารจะเลือกเปิดรับสารจากสื่อตามลักษณะดังต่อไปนี้

1. เลือกสื่อที่สามารถจัดหาได้ (availability) ธรรมชาติของมนุษย์นั้นจะใช้เวลาพยายามเพียงระดับหนึ่งเท่านั้น อะไรที่ได้มาเรื่อยๆ มักไม่เลือกรับ แต่ถ้าสามารถเลือกได้มาไม่ยากนักมักจะเลือกสิ่งนั้น เช่นเดียวกับสื่อผู้รับสารจะเลือกสื่อที่ไม่ต้องใช้ความพยายามมาก เช่น ในชนบทประชาชนส่วนใหญ่จะเปิดรับสื่อวิทยุกระจายเสียงเป็นสำคัญ เพราะตนเองสามารถจัดหาวิทยุมาได้ง่ายกว่าสื่ออื่น เป็นต้น

2. เลือกสื่อที่สอดคล้อง (consistency) กับความรู้ ค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติของตน เช่น นิสิตนักศึกษาและนักวิชาการ มักนิยมอ่านหนังสือพิมพ์มติชนหรือสยามรัฐมากกว่าหนังสือพิมพ์อื่นๆ เพราะหนังสือพิมพ์ดังกล่าวให้ข่าวสารความรู้ในแง่วิชาการที่สอดคล้องกับตน

3. เลือกสื่อที่สะดวกสบาย (convenience) ปัจจุบันผู้รับสารสามารถเลือกรับสื่อต่างๆได้ทั้งทางวิทยุ โทรทัศน์ วิทยุกระจายเสียง หนังสือพิมพ์ นิตยสาร และสื่อบุคคล แต่ละคนจะมีพฤติกรรมเลือกรับสื่อที่แตกต่างกันตามที่สะดวกสบาย เช่น บางคนนิยมรับฟังข่าวสารทางวิทยุกระจายเสียงขณะขับรถ

4. เลือกสื่อตามความเคยชิน (accustomedness) ปกติจะมีกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งในสังคมที่จะไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงการรับสื่อที่ตนเคยรับอยู่ ซึ่งมักพบในบุคคลที่มีอายุมาก เช่น เคยฟังวิทยุเป็นประจำทุกวัน

5. ลักษณะเฉพาะของสื่อ จากที่กล่าวมาแล้วทั้ง 4 ข้อนั้นเป็นความต้องการของการสื่อของผู้รับสารเป็นหลัก แต่ข้อนี้เป็นคุณลักษณะของสื่อที่มีผลต่อการเลือกสื่อของผู้รับสาร เช่น ลักษณะเด่นของหนังสือพิมพ์ คือสามารถให้ข่าวสารในรายละเอียดดีกว่า ราคากฎและสามารถนำติดตัวไปได้ทุกหนทุกแห่ง

(1) บทบาทของสื่อมวลชน

บทบาทของสื่อมวลชน เช่น บทบาทของสื่อในการรณรงค์ให้คนในประเทศเจ้าบ้านทำหน้าที่เป็นเจ้าบ้านที่ดีในการต้อนรับนักท่องเที่ยวด้วยความเป็นมิตร ไม่ชู้ดริตหรือเอาเปรียบชาวต่างชาติ และสร้างภาพลักษณ์ให้ชาวต่างชาติเห็นว่าประเทศของเราดี รวมทั้งให้ข้อมูลความรู้และสร้างทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับประเทศของเราดี รวมทั้งให้ข้อมูลความรู้และสร้างทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับประเทศของเราให้คนอื่นเห็นเมื่อชาวต่างชาติเดินทางมาประเทศของเราจะได้ไม่เกิดความตระหนกทางวัฒนธรรมที่เกิดจากการมีภาพประเทศเราที่ผิดๆในใจ เช่น ยังคิดว่าประเทศไทย ชี้ข้าง ชี้ควายตามถนนอยู่

ผลการวิจัยของธิดารัตน์ กนิษฐนาคะ (2541) พบว่า สื่อมวลชนมีบทบาทในการปรับตัวของนักเรียนแลกเปลี่ยนชาวต่างชาติโครงการ AFS โดย

1. เป็นแหล่งข้อมูลในระดับกว้างที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว เช่น ความรู้และวัฒนธรรมแบบกว้างๆ ข่าวสารสถานการณ์ในประเทศและต่างประเทศ

2. เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครอบครัวอุปถัมภ์ภายในประเทศไทยในช่วงก่อนเดินทางมาและระหว่างนักเรียนกับครอบครัวในบ้านเกิด เมื่อมาอยู่ประเทศไทยแล้ว

3. ช่วยลดความกังวลใจ

4. เป็นที่ระบายอารมณ์

5. ให้ความเพลิดเพลิน

6. เป็นที่ฆ่าเวลาเมื่อนักเรียนไม่มีอะไรทำ

งานวิจัยชิ้นนี้ผู้วิจัยได้แนวคิดเรื่องการแสวงหาข่าวสารและแนวคิดวัตถุประสงค์ของการเปิดรับสื่อมาเป็นกรอบในการสร้างข้อมูลคำถามเกี่ยวกับการเปิดรับสื่อที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวของแรงงานพม่าและเลือกใช้แนวคิดการเปิดรับสื่อของผู้รับสารและบทบาทต่อการปรับตัวทางวัฒนธรรมของพรทิพย์ วรกิจโกศาทร (2535) ในการสร้างกรอบคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงองค์ประกอบที่มีส่วนช่วยในการปรับตัว

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธิดารัตน์ กนิษฐนาคะ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทและสื่อบุคคลกับการปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักเรียนชาวต่างชาติโครงการเอเอฟเอสพบว่า สื่อมวลชนมีบทบาทช่วยในการปรับตัวของนักเรียนทั้งในเรื่องของการเป็นแหล่งข้อมูลในระดับกว้างที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว เช่น ความรู้เกี่ยวกับประเทศไทยและวัฒนธรรมไทยแบบกว้างๆ ข่าวสารสถานการณ์ในประเทศและต่างประเทศ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครอบครัวอุปถัมภ์ในประเทศไทยในช่วงก่อนเดินทางและระหว่างนักเรียนกับครอบครัวในบ้านเกิดเมื่อเข้ามาอยู่ในประเทศไทยและยังช่วยลดความกังวลใจเป็นที่ระบายอารมณ์ให้ความเพลิดเพลินและใช้เวลาเมื่อนักเรียนไม่มีอะไรทำสำหรับบทบาทของสื่อบุคคลที่มีต่อการปรับตัวของนักเรียนพบว่ามีบทบาทในการเป็นแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลที่นำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้และข้อมูลที่เป็นความสนใจส่วนบุคคลอีกทั้งยังเป็นผู้สอนภาษาไทยให้คำปรึกษาและเป็นผู้ลอบประโลมสำหรับรูปแบบการสื่อสารต่างวัฒนธรรมที่นักเรียนเอเอฟเอสใช้ในระหว่างอยู่ในประเทศไทยมี 4 รูปแบบคือ (1) รูปแบบการสื่อสารเพื่อแสวงหาข้อมูล (2) รูปแบบการสื่อสารเพื่อผ่อนคลายอารมณ์ (3) รูปแบบการสื่อสารกับการสร้างปฏิสัมพันธ์กับคนไทยและ (4) รูปแบบการสื่อสารเพื่อติดต่อเชื่อมโยงกับครอบครัวในประเทศของนักเรียนโดยสื่อแต่ละประเภทจะถูกนำมาใช้มากน้อยแตกต่างกันไปตามชนิดข้อมูลที่แสวงหา

จันทนา ห่านรุ่งขโรทร (2542) ได้ศึกษาเรื่องการปรับตัวของแรงงานต่างชาติ : ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานในจังหวัดสมุทรสาครพบว่าแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่สามารถปรับตัวได้ในระดับปานกลางจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงงานชายกับแรงงานหญิงมีการปรับตัวแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยอายุรายได้การสนับสนุนทางสังคมระยะเวลาที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวและพบว่าแรงงานต่างชาติที่มีกลุ่มชาติพันธุ์สถานภาพสมรสและที่พักอาศัยในชุมชนแตกต่างกันมีการปรับตัวแตกต่างกันกลุ่มอาชีพแตกต่างกันมีการปรับตัวไม่แตกต่างกันและได้เสนอว่านายจ้างหรือผู้ประกอบการควรจะทำให้การสนับสนุนทางสังคมแก่แรงงานต่างชาติอันได้แก่การสนับสนุนด้านอารมณ์

เช่น การให้ความรักความเอาใจใส่ การสนับสนุนด้านการยอมรับและเห็นคุณค่าโดยการไม่กดขี่ แรงงานรวมทั้งให้การสนับสนุนด้านข่าวสารโดยการให้คำปรึกษาให้คำแนะนำบ้างรวมทั้งให้การสนับสนุนด้านสิ่งของ เช่น การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ทั้งนี้เพราะการสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อการช่วยลดความเครียดหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถเผชิญกับความเครียดได้ดีมีการปรับตัวที่ถูกต้องเหมาะสมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรรณิ ตั้งเสาวภาคย์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติชาวพม่าในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยพบว่าภาพรวมของการปรับตัวของแรงงานผู้ย้ายถิ่นชาวพม่าเมื่อแบ่งตามกลุ่มระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในอำเภอแม่สายพบว่าส่วนใหญ่ปรับตัวปานกลางเห็นได้จากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมอำเภอแม่สายกล่าวคือ แรงงานผู้ย้ายถิ่นกว่าครึ่งพูดภาษาไทยได้คล่องทั้งในที่พักอาศัยและที่ทำงาน มีความสนิทสนมกับเพื่อนคนไทยเลือกทะเลาะแวกที่พักอาศัยได้ใกล้เคียงกับคนไทย เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนารวมทั้งการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยเล็กน้อยส่วนใหญ่จะซื้อที่ร้านขายยาไปรับประทานแต่เมื่อเจ็บป่วยหนักจึงจะไปที่โรงพยาบาลหรือสถานีนอนามัย การเดินทางส่วนใหญ่ใช้รถโดยสารประจำทางแต่การปรับเปลี่ยนที่ซบซ้อนยังมีน้อยกล่าวคือแรงงานผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติชาวพม่าส่วนใหญ่ไม่นิยมมีชื่อเรียกภาษาไทยมีเพียงครึ่งเท่านั้นที่มีบัตรผ่อนผันซึ่ง 2 ใน 5 เท่านั้นที่มีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยและ 1 ใน 8 เท่านั้นที่มีคู่สมรสเป็นคนไทยและเมื่อพิจารณาตามกลุ่มระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในอำเภอแม่สายพบว่า แรงงานผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติพม่าปรับตัวได้ในระดับสูงเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่อยู่อาศัยในอำเภอแม่สาย นอกจากนี้ตัวแปรอาชีพทั้งการผลิตและก่อสร้างรวมถึงเกษตรกรรมและหัตถกรรมรายได้การศึกษา ประสบการณ์การย้ายถิ่นและสถานภาพการสมรสเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภริดา โกเชก (2548) ได้ศึกษาเรื่องการสื่อสารต่างวัฒนธรรมที่มีผลต่อการปรับตัวของคนข้ามชาติศึกษากรณีชาวพม่าในจังหวัดพรมแดนประเทศไทย: ศึกษากรณีชาวพม่าในจังหวัดพรมแดนประเทศไทยจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนข้ามชาติชาวพม่าในจังหวัดพรมแดนประเทศไทยจำนวน 400 คนพบว่าความสามารถในการสื่อสารภาษาไทยเมื่อเข้ามาอยู่ในประเทศไทยได้ระยะเวลาหนึ่งก็จะเริ่มมีทักษะในการฟังและการพูดและหากมีแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้นก็就会有ความพยายามไปเรียนรู้เพิ่มเติมโดยจากการดูโทรทัศน์แล้วสังเกตว่า ในสถานการณ์ต่างๆคนไทยประพฤติปฏิบัติอย่างไรแล้วจึงทำตาม เพื่อให้เหมือนคนไทยเพราะต้องการการยอมรับจากคนไทยและเมื่อได้รับการยอมรับแล้วนั้นจะเป็นแนวทางที่ดีในอาชีพการทำงานอันจะนำมาซึ่งรายได้ที่ดีมากขึ้นและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในการอาศัยอยู่ต่างแดนแรงจูงใจนั้นจะเป็นพื้นฐานด้านความรู้สึกของคนในการผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ทักษะในการ

สื่อสารในสังคมไทย สำหรับทัศนคติที่มีต่อคนไทยพบว่าทัศนคติที่มีต่อคนไทยของคนข้ามชาตินั้นมีผลต่อการปรับตัวกล่าวคือยิ่งคนข้ามชาติมีทัศนคติที่ดีต่อคนไทยมากเท่าไรก็ยิ่งมีการปรับตัวในระดับที่สูงขึ้นไปด้วยแต่ด้วยลักษณะที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยในฐานะของแรงงานข้ามชาติอาจจะก่อให้เกิดอคติ ทั้งในเรื่องความขัดแย้งในเรื่องงานหรือความกลัวของคนไทยต่อแรงงานข้ามชาติจากข่าวอาชญากรรมต่างๆทำให้ชาวพม่าที่ประกอบอาชีพสุจริตเกิดความกังวลต่อนายจ้างชาวไทยว่าจะไม่ให้ออกโอกาสในการทำงานแก่ตนหรือในประเด็นของค่านิยมต่อแรงงานข้ามชาติโดยสื่อมวลชนนั้นอาจไม่ใช่สาเหตุหลักในการปรับตัวแต่อาจกล่าวได้ว่าสื่อมวลชนเป็นปัจจัยเสริมที่ช่วยการปรับตัวของชาวพม่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับคนพม่าที่เข้าไปอยู่ใหม่

เชิญขวัญ ฤชฌงค์ (2549) ได้ศึกษาเรื่องการสื่อสารของกลุ่มชาวกีที่ย้ายถิ่นฐานมาสู่ชุมชนเมืองในการปรับตัวและการแสดงอัตลักษณ์แห่งชาติพันธุ์โดยพบว่าปัญหาที่เป็นอุปสรรคสำคัญทางการสื่อสารเกิดขึ้นเนื่องจากประสบการณ์และการเรียนรู้ทางภาษาวัฒนธรรมและสังคมที่แตกต่างกันไปจากวัฒนธรรมใหม่ที่ครอบครัวชาวกีเข้าไปอยู่อาศัย ดังนั้นปัญหาที่เกิดขึ้นจึงมีความแตกต่างไปตามแต่ลักษณะภูมิหลังของแต่ละคนซึ่งปัญหาที่พบมีดังนี้ (1) การไม่เข้าใจหรือไม่รู้ภาษาที่ใช้สื่อสารกัน (2) การขาดความรู้ในวิธีการสื่อสารตามวัฒนธรรมใหม่ (3) การหลีกเลี่ยงการสื่อสารกับบุคคลต่างวัฒนธรรม (4) การยึดติดกับความเชื่อดั้งเดิมของตนเอง (5) การไม่พยายามปรับตัวให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ในวัฒนธรรมใหม่ (6) ปัญหาการมีอคติและการมองแบบเหมารวมโดยสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยการพยายามทั้งสองฝ่ายคือครอบครัวชาวกีและบุคคลคู่สื่อสารซึ่งมี 6 วิธีได้แก่ (1) การทำความเข้าใจในภาษาและวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน (2) การให้ความรู้/ให้การศึกษ (3) การใช้สื่อบุคคลสื่อมวลชนและสื่อเฉพาะกิจ (4) การหลีกเลี่ยงการมองแบบเหมารวมและมีอคติ (5) การเอาใจเขามาใส่ใจเรา(Empathy) (6) การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลคู่สื่อสารและสำหรับการแสดงอัตลักษณ์ทางปัจเจกบุคคลและอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมผ่านการสื่อสารทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาโดยอัตลักษณ์ที่แสดงออกนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการณ์เช่นแสดงออกเมื่ออยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มที่มีลักษณะร่วมแสดงหรือการแสดงที่เป็นยอมรับอย่างเป็นทางการและความสัมพันธ์กับบุคคลคู่สื่อสารเช่นแสดงออกต่อเมื่ออยู่กับบุคคลที่คุ้นเคยไว้วางใจและให้การยอมรับในความเป็นชาติพันธุ์ชาวกีรวมทั้งพบว่าผู้ที่มีอัตลักษณ์ในตนเองน้อยเท่าใดการแสดงความเป็นตัวตนจะมากตามไปด้วย

พิมพ์นภัส โภคา (2550) ได้ศึกษาเรื่องการปรับตัวการสนับสนุนทางสังคมกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในอำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี โดยได้เสนอว่าการปรับตัวของแรงงานต่างชาติพบว่าการปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตจากผลการวิจัยการปรับตัวโดยรวมส่วนการปรับตัวด้านร่างกายและด้านการพึ่งพาหว่ากันอยู่ในระดับปานกลาง การกระตุ้นหรือ

ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ทักษะในสังคมและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้โดยนายจ้างควรมีการแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติในการอยู่ในประเทศไทยและให้ที่พักอาศัยที่มีแรงงานต่างชาติอยู่ร่วมกันและชี้แนะแนวทางปฏิบัติที่ใช้ในการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตและแนะนำเพื่อนร่วมงานให้รู้จักเพื่อส่งเสริมให้มีการปรับตัวที่ดีขึ้นสำหรับการสนับสนุนทางสังคมของแรงงานต่างชาติพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิต จากผลการวิจัยการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนการสนับสนุนทางด้านการประเมินและด้านข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งควรมีการส่งเสริมให้มีการสนับสนุนทางสังคมแก่แรงงานต่างชาติให้มากขึ้น การให้การยอมรับการช่วยเหลือแนะนำในการปรับปรุงตนเองและการให้ข้อมูลข่าวสารที่จะช่วยแก้ปัญหาการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตแก่แรงงานต่างชาติ

สุนทรีย์ รั้า (2552) ได้ศึกษาเรื่องการปรับตัวทางสังคมของแรงงานพม่าในเกาะเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่าแรงงานชาวพม่ามีการปรับตัวทางสังคมใน 2 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารและการยอมรับจากคนในชุมชนโดยด้านการสื่อสารพบว่าแรงงานพม่าสามารถสื่อสารภาษาไทยได้โดยใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้และสร้างความคุ้นเคยกับคนในชุมชนและมีความตั้งใจในการเรียนรู้สำหรับด้านการยอมรับจากคนในชุมชนพบว่า แรงงานชาวพม่าได้รับการยอมรับจากคนในชุมชนโดยพยายามไม่สร้างปัญหาหรือความเดือดร้อนใดๆให้กับชุมชนและให้ความช่วยเหลือกับคนในชุมชนมีการเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีที่ชุมชนจัดขึ้น

ไตรพล ตั้งมั่งคง (2552) ได้ศึกษาเรื่องแรงงานต่างชาตพม่า: แนวทางการดำเนินชีวิตอย่างสมานฉันท์ของคนคนชายขอบจังหวัดสมุทรสาครพบว่า ภูมิหลัง และความเป็นมาของแรงงานต่างชาตชาวพม่าจังหวัดสมุทรสาคร ไม่ปรากฏหลักฐานว่า แรงงานต่างชาต ชาวพม่าเข้ามาอยู่ในจังหวัดสมุทรสาครตั้งแต่เมื่อใด แต่จำนวนแรงงานชาวพม่าได้เพิ่มทวีขึ้นมากเป็นพิเศษกว่าสามหมื่นคนในช่วง 3 ทศวรรษที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ลักลอบเข้ามาโดยผิดกฎหมาย มีทั้งแรงงานที่ขึ้นทะเบียนและไม่ได้ขึ้นทะเบียน ปัจจัยที่เป็นแรงงานที่ลักลอบเข้ามาโดยผิดกฎหมาย มีทั้งแรงงานที่ขึ้นทะเบียนและไม่ได้ขึ้นทะเบียน โดยปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันสำคัญให้แรงงานต่างชาตพม่าลักลอบเข้าเมืองและเป็นแรงงานต่างชาตในจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดใกล้เคียง ได้แก่ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอันเนื่องจากการสู้รบภายในประเทศพม่า การไม่มีงานทำ และความยากจน การลักลอบเข้าเมืองต้องเผชิญกับการถูกเอาเปรียบจากนายหน้า สภาพการทำงานที่เลวร้าย การถูกทำร้ายร่างกายและล่วงละเมิดทางเพศ ความรุนแรงจากเจ้าหน้าที่ อคติทางชาติพันธุ์ และความเสียงรบกวนด้านในระหว่างการลักลอบเข้าสู่ประเทศไทย ในทำนองเดียวกันชาวสมุทรสาครก็ต่างมีความวิตกกังวล

เกี่ยวกับการลักลอบเข้าเมืองโดยมิชอบด้วยกฎหมาย การผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรม และการที่แรงงานจะเป็นพหุภาษาเสพติดและโรคร้ายไข้เจ็บ สำหรับด้านแนวทางในการดำเนินชีวิตอย่างสมานฉันท์ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าเป็นไปอย่างสมานฉันท์เมื่อ แรงงานสำนึกว่าตนเองเป็นแรงงานต่างด้าว ทำงานเพื่อมีรายได้ อยู่ร่วมกับสังคมและชุมชนอย่างสงบสุขในฐานะสมาชิกของสังคม ได้รับความเป็นธรรมตามพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน ยึดมั่นในอาชีพแรงงานที่เป็นงานสุจริต ได้รับสวัสดิการพื้นฐานจากชุมชน และสังคมและปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยสรุปแม้จะมีปัญหาต่าง ๆ มากมายทั้งในหมู่ของแรงงานพม่าและส่วนที่เป็นคนไทยที่เป็นเจ้าของประเทศ แต่เพราะความเป็นจำเป็นในด้านการขาดแคลนแรงงานของฝ่ายไทยและความต้องการรายได้ของฝ่ายแรงงานพม่า จึงมีความจำเป็นต้องหาทางดำเนินชีวิตร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ เพื่อความสงบสุขในสังคม

อดิศร เกิดมงคล (2554) ได้ศึกษาเรื่องแรงงานข้ามชาติปะโอจากพม่าในกรุงเทพฯ ชีวิตข้ามพรมแดนบนพื้นที่ของอำนาจและการต่อรองพบว่า เมื่อแรงงานข้ามชาติชาวปะโอได้เดินทางข้ามพรมแดนมาเป็นแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยแรงงานเหล่านี้ได้สร้างพื้นที่ในทางสังคมเพื่อจะช่วยให้สามารถปรับตัวและสร้างอัตลักษณ์ของตนเองในฐานะคนข้ามพรมแดนเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ขณะเดียวกันจะต้องรักษาสายสัมพันธ์ของตนเองกับบ้านเกิดโดยลักษณะของชุมชนข้ามพรมแดนของแรงงานข้ามชาติชาวปะโอในกรุงเทพฯ เป็นชุมชนที่ถูกสร้างขึ้นโดยแรงงานข้ามชาติชาวปะโอโดนมมีการยึดโยงกันด้วยลักษณะความสัมพันธ์อย่างน้อยสามลักษณะได้แก่ (1) ชุมชนที่เกิดจากสายสัมพันธ์เชิงเครือญาติหรือกลุ่มเพื่อน (2) ชุมชนที่ยึดโยงกันด้วยลักษณะทางชาติพันธุ์ (3) ชุมชนที่ยึดโยงกันด้วยประสบการณ์ความเป็นแรงงานข้ามชาติชุมชนเหล่านี้จะเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตภายใต้ความไม่คุ้นเคยความแปลกแยกรวมถึงการเป็นชุมชนที่ช่วยเอื้ออำนวยให้แรงงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมไทยและในขณะเดียวกันชีวิตของแรงงานข้ามชาติชาวปะโอในประเทศไทยก็ต้องเผชิญกับอุปสรรคปัญหาทั้งเรื่องความเป็นอยู่การทำงานและอยู่ท่ามกลางการเฝ้าระวังตรวจตราหรือเข้ามาจัดการชีวิตโดยรัฐไทยผ่านกลไกอำนาจรัฐที่ใช้การดูแลสอดส่องเฝ้าระวังตรวจตราและควบคุมแรงงานข้ามชาติไม่ว่าจะเป็นการกำหนดคัดกรองหรือแยกแยะกลุ่มแรงงานข้ามชาติด้วยการขึ้นทะเบียนหรือออกบัตรควบคุมให้อยู่ในเฉพาะพื้นที่ที่อนุญาตทำงานรวมทั้งให้นายจ้างเข้ามาควบคุมจัดการโดยกำหนดเงื่อนไขในการย้ายงานหรือแม้แต่การเข้าไปจัดการตรวจสอบแยกแยะคัดกรองแรงงานข้ามชาติว่า จะต้องมีสุขภาพดี เพื่อจะก่อให้เกิดผลผลิตภาพที่ดีในฐานะแรงงานในประเทศไทยผ่านกลไกการควบคุมของรัฐและสำหรับการต่อรองกับอำนาจรัฐแรงงานข้ามชาติชาวปะโอก็ได้อาศัยช่องว่างของกลไกการควบคุมโดยรัฐเป็นช่องทางให้พวกเขาแทรกตัวเองเข้าไปในช่องว่างดังกล่าวเพื่อต่อรองกับอำนาจรัฐที่จะเข้ามาควบคุมจัดการทำให้เห็นถึงวงจรหรือเครือข่ายของความสัมพันธ์เชิงอำนาจในรูปแบบต่างๆ ได้

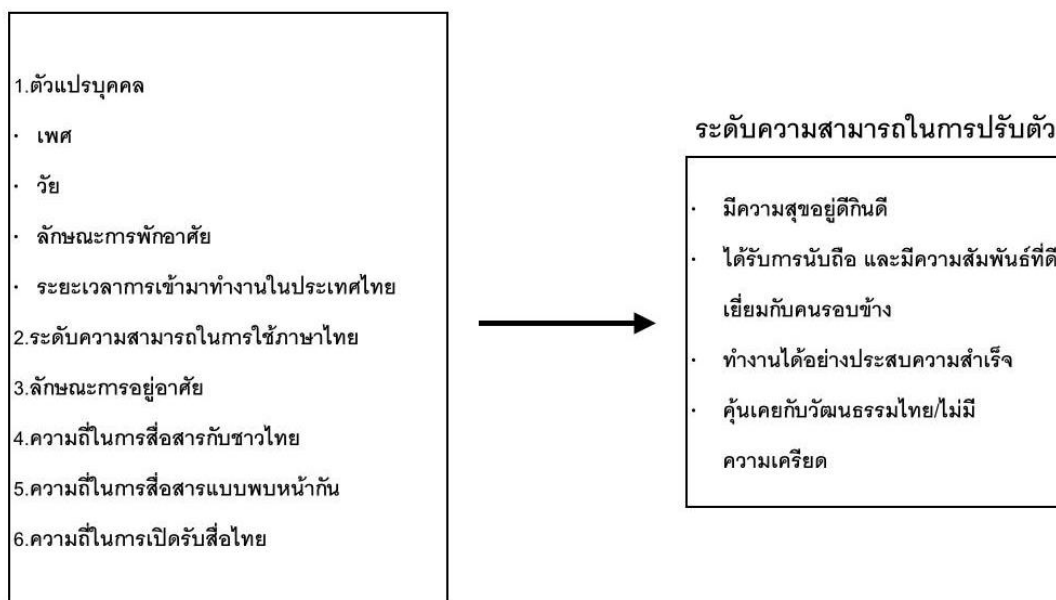
ชัดเจนมากขึ้น เช่น การใช้การพักผ่อนในวันหยุดการช้อปปิ้งเพื่อปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่มีลักษณะการควบคุมให้เปลี่ยนไปเป็นภาวะปรกติหรือหลุดพ้นจากการถูกควบคุมจับจ้อง

โอฬาริก ขุนสิทธิ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการสื่อสารและการปรับตัวของบุคลากรไทยในบริษัทสาขาประจำประเทศเพื่อนบ้านพบว่า บุคลากรไทยส่วนใหญ่เป็นลักษณะผู้บังคับบัญชาในการสื่อสารระหว่างบุคลากรชาวไทยกับบุคลากรท้องถิ่นสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษเป็นหลักรองลงมาเป็นการสื่อสารด้วยภาษาท้องถิ่นภาษาไทยและใช้ล่ามตามลำดับ โดยค่านิยมในการทำงานของบุคลากรทั้งสี่ประเทศส่วนใหญ่ไปในทิศทางเดียวกันแต่พบความแตกต่างระหว่างบุคลากรชาวไทยและบุคลากรท้องถิ่นโดยเน้นอดีตและปัจจุบันและเน้นการให้ความสำคัญกับทฤษฎีและประสบการณ์แตกต่างกัน สำหรับการปรับตัวบุคลากรชาวไทยส่วนใหญ่แม้มีการปรับตัวแบบ Bicultural คือมีการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่และยังคงความเป็นไทยอยู่แต่พบว่าค่อนข้างเน้นความเป็นไทยมากกว่าและมีความพยายามปรับตัวตามค่านิยมองค์กรสำหรับปัญหาในการสื่อสารโดยทั่วไปและการปรับตัวทางวัฒนธรรมไม่มากแต่พบปัญหาเรื่องทัศนคติและความรู้สึกเช่นการรับรู้แบบแช่แข็ง (Freezing) การมีอคติเชิงชาติพันธุ์การเอาวัฒนธรรมตนเองเป็นศูนย์กลาง (Ethnocentrism) และการรับรู้แบบชาวหรือคำที่อยู่ในความคิดของบุคลากรไทยที่หลุดตัวแสดงออกมาโดยไม่ได้ตั้งใจว่าระดับอื่น

สำหรับการทบทวนงานวิจัยพบว่า การศึกษาแรงงานพม่าในสังคมไทยส่วนใหญ่เป็นงานที่ศึกษาถึงสภาพความเป็นอยู่ การสนับสนุนทางสังคม และการศึกษาหาตัวแปรต่างๆที่ส่งผลต่อการปรับตัวของแรงงานพม่า และมีการศึกษาเรื่องการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าน้อยมาก มีเพียงงานของ ภริดา โกเชก (2548) ซึ่งเป็นการศึกษาการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าแต่เป็นการศึกษาในบริบทเมื่อ 10 ปีที่แล้ว โดยงานวิจัยเรื่องการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงลักษณะการรวมกลุ่มและการสื่อสารรวมไปถึงพฤติกรรมการเปิดรับสื่อของแรงงานพม่า และศึกษาถึงปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวในการดำรงชีวิตทั้งบริบทการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันของแรงงานพม่า รวมไปถึงทิศทางและระดับความสามารถในการปรับตัวและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆกับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่า ในบริบทใหม่ที่พม่าได้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายปฏิรูปทางการเมืองและเศรษฐกิจ ซึ่งก็ได้ส่งผลให้ชาวพม่ามีทัศนคติ การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองเปลี่ยนแปลงไปในฐานะพลเมืองที่มีตัวตนในสังคมโลก และสำหรับงานวิจัยทางนิเทศศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารและการปรับตัว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลต่างๆมาปรับใช้ในการกรอบแนวคำถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อให้สามารถได้ข้อมูลที่ถูกต้องและครอบคลุมที่สุดต่อไป

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปร



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การสื่อสารและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานพม่าในสังคมไทย ผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการสำรวจด้วยแบบสอบถาม (Survey Questionnaire) สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และการสังเกตอย่างไม่มีส่วนร่วม (Nonparticipant Observation) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาลักษณะการรวมกลุ่มและรูปแบบการสื่อสารระหว่างแรงงานพม่าเองและชาว พหุวัฒนธรรมการเปิดรับสื่อ ปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าและปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการปรับตัว รวมถึงลักษณะทิศทางและความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าในการทำงานและการดำรงชีวิตในสังคมไทย อีกทั้งยังศึกษาหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆกับระดับความสามารถในการปรับตัว

3.1 การวิจัยเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร งานวิจัยนี้เลือกศึกษาแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีแรงงานพม่าจำนวนมากที่สุดในประเทศไทย ซึ่งสามารถเห็นภาพความหลากหลายของวิถีชีวิตและการปรับตัวในด้านต่างๆได้อย่างหลากหลาย โดยแรงงานข้ามชาติพม่าที่ได้รับอนุญาตทำงานอย่างถูกกฎหมายในประเภทของพิสูจน์สัญชาติและการนำเข้ามาตาม MOU จังหวัดสมุทรสาครมีจำนวนทั้งหมด 133,266 (ข้อมูลจาก สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ณ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558)

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนแรงงานข้ามชาติพม่าของจังหวัดสมุทรสาคร

| ประเภท | ชาย | หญิง | รวม |
|-----------------|--------|--------|---------|
| พิสูจน์สัญชาติ | 61,551 | 55,977 | 117,528 |
| นำเข้ามาตาม MOU | 8,247 | 7,491 | 15,738 |
| รวม | 69,798 | 63,468 | 133,266 |

2) กลุ่มตัวอย่าง

- กลุ่มตัวอย่างการสำรวจจากแบบสอบถาม(Survey Questionnaire) จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของทาโรยามาเนที่ระดับความเชื่อมั่นที่ระดับ 95 % ค่าระดับความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$ จะได้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 400 คน ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 400 คน โดยกระจายกลุ่มตัวอย่างตามเพศ วัย และระยะเวลาในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

- กลุ่มตัวอย่างการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-depth Interview) ได้แก่หัวหน้างานชาวไทย และเพื่อนร่วมงานชาวไทย จากโรงงานที่เก็บแบบสอบถามที่ได้ติดต่อสื่อสาร มีความใกล้ชิดเกี่ยวข้องกับแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาครโดยแบ่งเป็น

- | | | |
|-----------------------|---|----|
| 1.หัวหน้างานชาวไทย | 4 | คน |
| 2.เพื่อนร่วมงานชาวไทย | 8 | คน |

3.2 การสังเกตอย่างไม่มีส่วนร่วม (Nonparticipant Observation)

การเข้าไปสังเกตอย่างไม่มีส่วนร่วมภายในชุมชนเพื่อศึกษาลักษณะและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ตลอดจนลักษณะการติดต่อสื่อสารของแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร ในช่วงเวลาหลังเลิกงาน และการดำรงชีวิตประจำวันในช่วงวันเสาร์และอาทิตย์ ในระหว่างวันที่ 8 -11 พฤษภาคม พ.ศ.2558

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีการใช้เครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลคือ

1) แบบสอบถามสำหรับแรงงานพม่า (แปลเป็นภาษาพม่า) โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของแรงงานพม่าได้แก่

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- การพักอาศัย
- ระยะเวลาการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

- ระดับความสามารถในการใช้ภาษาไทย
 - พูด
 - อ่าน
 - เขียน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับลักษณะการรวมกลุ่มและการสื่อสารของแรงงานพม่าใน
ทำงานได้แก่

- บุคคลที่สื่อสาร
- สื่อ/ช่องทางและความถี่ในการสื่อสารของแรงงานพม่า
- เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการสื่อสาร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเปิดรับสื่อ

- ประเภทสื่อที่เปิดรับ
- วัตถุประสงค์ในการเปิดรับสื่อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับทิศทางการปรับตัวและปัญหาการสื่อสารและทิศทางการ
ปรับตัวของแรงงานพม่าและปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการปรับตัว

- ทิศทางการปรับตัวของแรงงานพม่าตามแนวคิดของ Berry และคณะ(1987)
ได้แก่
 - Assimilation Identity
 - Marginal Identity
 - Bicultural Identity
 - Ethnic-Oriented Identity
- ปัญหาการสื่อสารและปรับตัว
 - ด้านความรู้ความเข้าใจ
 - ด้านความคิดความรู้สึก
 - ด้านพฤติกรรม

- ปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการปรับตัว
 - ปัจจัยภายในบุคคล
 - ปัจจัยภายในองค์กร
 - ปัจจัยภายนอกองค์กร

ส่วนที่ 5 ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับระดับความสามารถในการปรับตัว โดยใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จของการปรับตัว และประสิทธิภาพของการสื่อสารต่างวัฒนธรรมของแรงงานพม่าตามแนวคิดของ Cushner&Brislin (1996)

- การมีความสุข กินดีอยู่ดี
- การรักษาความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ได้ดี
- การสามารถทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ
- การไม่มีความตระหนกทางวัฒนธรรม/ไม่มีความเครียด

2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับหัวหน้างานชาวไทยและเพื่อนร่วมงานชาวไทย

เลือกสัมภาษณ์หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานชาวไทยที่ได้ติดต่อสื่อสาร มีความใกล้ชิดเกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างตายตัว (Semi-structured) คือมีคำถามบางส่วนร่วมกันและบางส่วนปรับตามประสบการณ์และความสัมพันธ์ของผู้ให้สัมภาษณ์

1.ลักษณะการสื่อสารและการรวมกลุ่มของแรงงานข้ามชาติพม่า

- ลักษณะการรวมกลุ่มและการสื่อสารทั้งในและนอกที่ทำงาน

2.ทิศทางและความสามารถในการปรับตัวในการปรับตัวของแรงงานพม่า

- ความสามารถในการปรับตัว
- ปัญหาและอุปสรรคในการสื่อสารและการปรับตัว
 - ด้านความรู้ความเข้าใจ
 - ด้านความคิดและความรู้สึก
 - ด้านพฤติกรรม

3.ปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวของแรงงานพม่า

- บุคลิกภาพ/ความสามารถในการสื่อสาร

- การจัดการภายในองค์กร
- การให้ความรู้/การฝึกอบรม

3.4 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

1) ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับระดับความสามารถในการใช้ภาษาไทย ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ทักษะ คือ พูด อ่าน เขียน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าต่างๆไว้ดังนี้

| | | |
|-----------|---------|---------|
| ดีมาก | เท่ากับ | 5 คะแนน |
| ดี | เท่ากับ | 4 คะแนน |
| ปานกลาง | เท่ากับ | 3 คะแนน |
| ไม่ค่อยดี | เท่ากับ | 2 คะแนน |
| ไม่ดีเลย | เท่ากับ | 1 คะแนน |

2) ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับความบ่อยครั้งของสื่อที่เปิดรับ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าต่างๆไว้ดังนี้

| | | |
|--------------|--------------------|-----------------|
| ระดับบ่อยมาก | 7 - 8 ชั่วโมง/วัน | เท่ากับ 5 คะแนน |
| ระดับบ่อย | 5 - 6 ชั่วโมง/วัน | เท่ากับ 4 คะแนน |
| ระดับพอสมควร | 3 - 4 ชั่วโมง/วัน | เท่ากับ 3 คะแนน |
| ระดับน้อย | 1 - 2 ชั่วโมง/วัน | เท่ากับ 2 คะแนน |
| ระดับน้อยมาก | น้อยกว่า 1 ชั่วโมง | เท่ากับ 1 คะแนน |

3) ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับระดับปัญหาการสื่อสารและปรับตัว ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าต่างๆไว้ดังนี้

| | | |
|------------|---------|---------|
| มากที่สุด | เท่ากับ | 5 คะแนน |
| มาก | เท่ากับ | 4 คะแนน |
| ปานกลาง | เท่ากับ | 3 คะแนน |
| น้อย | เท่ากับ | 2 คะแนน |
| น้อยที่สุด | เท่ากับ | 1 คะแนน |

4) ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับระดับความสามารถในการปรับตัว และประสิทธิภาพของการสื่อสารต่างวัฒนธรรมของแรงงานพม่าซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าต่างๆไว้ดังนี้

| | |
|------------|-----------------|
| มากที่สุด | เท่ากับ 5 คะแนน |
| มาก | เท่ากับ 4 คะแนน |
| ปานกลาง | เท่ากับ 3 คะแนน |
| น้อย | เท่ากับ 2 คะแนน |
| น้อยที่สุด | เท่ากับ 1 คะแนน |

3.5 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในงานวิจัย

การทดสอบความตรง(Validity) และความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยมีดังนี้

1)การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรง(Validity) ว่าแบบสอบถามครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัย รวมไปถึงตรวจสอบการใช้ภาษาจากนั้นนำเอาข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแบบสอบถามให้ถูกต้องและเหมาะสมก่อนนำไปแปลเป็นภาษาพม่าและนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แปลเป็นภาษาพม่า ไปทำการทดสอบนำร่อง(pilot test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window ในการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha.ในการประเมินความเที่ยงของเครื่องมือ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าสัมประสิทธิ์ที่มีค่ามากกว่า0.7ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือทั้งนี้จากการทดสอบค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามในแต่ละส่วนได้ค่าความเชื่อมั่นดังต่อไปนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| 1) ปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านความคิดความรู้สึก | มีค่าความเชื่อมั่น 0.87 |
| 2) ปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านพฤติกรรม | มีค่าความเชื่อมั่น 0.86 |
| 3) ปัจจัยด้านบุคคลที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวด้าน | มีค่าความเชื่อมั่น 0.79 |
| 4) ปัจจัยด้านภายในองค์กรที่มีส่วนช่วยในการปรับตัว | มีค่าความเชื่อมั่น 0.74 |
| 5) ปัจจัยด้านภายนอกองค์กรที่มีส่วนช่วยในการปรับตัว | มีค่าความเชื่อมั่น 0.85 |

โดยค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.82 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

2) การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสัมภาษณ์

การวัดความตรง(Validity) และความเที่ยง (Reliability) ของแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำคำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของประเด็นคำถามว่าสามารถตอบวัตถุประสงค์งานวิจัยได้หรือไม่ และนำเอาข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้ถูกต้องและเหมาะสมก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

3.6 ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บข้อมูลในการวิจัยแบ่งตามประเภทของวิธีการดังต่อไปนี้

1.ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมเอกสาร ข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้แก่ ตำรา เอกสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานพม่าแนวคำถามเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมและการปรับตัวทางวัฒนธรรมลักษณะการปรับตัวทางวัฒนธรรมและข้อมูลที่เกี่ยวข้องของกลุ่มตัวอย่างจากห้องสมุดต่างๆ รวมไปถึงฐานข้อมูลออนไลน์ต่างๆเพื่อนำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้นในสร้างแบบสอบถามและแบบคำถามในกาสัมภาษณ์เชิงลึกต่อไป

2.ผู้วิจัยทำหนังสือติดต่อขอข้อมูลทางสถิติของแรงงานต่างด้าวและข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการที่มีแรงงานพม่าทำงานอยู่กับสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน

3.ผู้วิจัยคัดเลือกสถานประกอบการ โดยคัดเลือกสถานประกอบการที่มีความเหมาะสมในการเก็บข้อมูลจากขนาดของสถานประกอบการ ลักษณะการร่วมงานระหว่างแรงงานพม่าและชาวไทย เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลาย ทั้งเพศ อายุ และระยะเวลาการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

4.ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานประกอบการเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก

5.ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องทางด้านเนื้อหาเพื่อทดสอบความตรง (Validity) จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปแปลเป็นภาษาพม่า (back translation) แล้วนำมาทดสอบนำร่อง (pilot test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุดเพื่อวัดความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามสามารถสื่อความได้ตรงกัน และสามารถวัดสิ่งที่ต้องการตามประเด็น

6. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์และแปลผลทางสถิติ

7. ผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึกกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานชาวไทยโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามประกอบรวมทั้งเริ่มสังเกตการณ์พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารและการเปิดรับสื่อของแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาครอย่างไม่มีส่วนร่วม

8. ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ร่วมกับแนวคิดและทฤษฎี

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ

1) การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Method)

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS for Window

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลลักษณะทางประชากรรวมไปถึงอธิบายถึงลักษณะการรวมกลุ่มและการสื่อสารของแรงงานพม่าปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าทิศทางและระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าจากนั้นผู้วิจัยจึงนำผลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญโดยการแบ่งช่วงค่าเฉลี่ยที่ได้เป็น 3 ช่วงเท่าๆกันตามประเภทของคำถาม

1. ช่วงค่าเฉลี่ยของคำถามประเภทมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ได้แก่ ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับระดับความสามารถในการใช้ภาษาไทย ความบ่อยครั้งของสื่อที่เปิดรับคำถามเกี่ยวกับระดับปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านความรู้สึกรู้สึกและด้านพฤติกรรม

ช่วงที่ 1 (ระดับต่ำ) ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1 - 1.66

ช่วงที่ 2 (ระดับปานกลาง) ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.67 - 3.33

ช่วงที่ 3 (ระดับสูง) ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.33 - 5

2. ช่วงค่าเฉลี่ยของคำถามประเภทสำรวจรายการ (Check list) ได้แก่ ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับระดับปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านความรู้ความเข้าใจ

ช่วงที่ 1 (ระดับต่ำ) ตอบผิदनน้อยกว่า 33 %

ช่วงที่ 2 (ระดับปานกลาง) ตอบผิदनน้อยกว่า 34 - 66 %

ช่วงที่ 3 (ระดับสูง) ตอบผิदनน้อยกว่า 67 - 100%

สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆก็ระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันซึ่งผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าทางสถิติได้แก่ t - test, ANOVA และสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในคู่ของตัวแปร

| | |
|--------------------------|-------------------------------------|
| ค่า R มีค่า 0.80 ขึ้นไป | หมายถึงมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก |
| ค่า R มีค่า 0.61 - 0.80 | หมายถึงมีความสัมพันธ์ในระดับสูง |
| ค่า R มีค่า 0.41 - 0.60 | หมายถึงมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง |
| ค่า R มีค่า 0.20 - 0.40 | หมายถึงมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ |
| ค่า R มีค่า ต่ำกว่า 0.20 | หมายถึงมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก |

2) การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative method)

เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ต้องการเปิดเผยตัวตน ผู้วิจัยจึงใช้รหัสแทนตัวตนของผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกดังที่ปรากฏต่อไปนี้

| | |
|-----|--------------------------------------|
| SA1 | หมายถึง หัวหน้างานคนที่1 บริษัท A |
| SA2 | หมายถึง หัวหน้างานคนที่2 บริษัท A |
| CA1 | หมายถึง เพื่อนร่วมงานคนที่1 บริษัท A |
| CA2 | หมายถึง เพื่อนร่วมงานคนที่2 บริษัท A |
| SB1 | หมายถึง หัวหน้างานคนที่1 บริษัท B |
| CB1 | หมายถึง เพื่อนร่วมงานคนที่1 บริษัท B |
| CB2 | หมายถึง เพื่อนร่วมงานคนที่2 บริษัท B |
| CB3 | หมายถึง เพื่อนร่วมงานคนที่3 บริษัท B |
| SC1 | หมายถึง หัวหน้างานคนที่1 บริษัท C |
| CC1 | หมายถึง เพื่อนร่วมงานคนที่1 บริษัท C |
| CC2 | หมายถึง เพื่อนร่วมงานคนที่2 บริษัท C |
| CC3 | หมายถึง เพื่อนร่วมงานคนที่3 บริษัท C |

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตการณ์อย่างไม่มีส่วนร่วมด้วยการบรรยาย(Descriptive) โดยการแยกประเด็นที่น่าสนใจเป็นหมวดหมู่แล้วนำมาวิเคราะห์

เสริมกับข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้นและสามารถตอบปัญหานำวิจัยได้
ครอบคลุมที่สุด

หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำผลวิจัยไปเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อ
ค้นหาความเหมือนและความต่างของผลงานวิจัยในครั้งนี้



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ”การสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทย” เป็นวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาลักษณะการรวมกลุ่มและรูปแบบการสื่อสารระหว่างแรงงานพม่าเองและชาวไทย ศึกษาถึงพฤติกรรม การเปิดรับสื่อศึกษาปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าทั้งในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันรวมถึงศึกษาลักษณะทิศทางและความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าในการทำงานและการดำรงชีวิตในสังคมไทย อีกทั้งยังศึกษาหาตัวแปรต่างๆที่ส่งผลต่อการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่า โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจด้วยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 400 คน

ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานชาวไทย ร่วมกับการสังเกตการณ์อย่างไม่มีส่วนร่วม แล้วยนำมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสามารถสรุปวิเคราะห์ข้อมูลได้เป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร

ส่วนที่ 2 ลักษณะการรวมกลุ่มและการสื่อสารของแรงงานพม่าในสังคมไทย

ส่วนที่ 3 พฤติกรรม การเปิดรับสื่อของแรงงานพม่าในสังคมไทย

ส่วนที่ 4 เพื่อศึกษาปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่า และปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวจากมุมมองของชาวไทย

ส่วนที่ 5 ทิศทางและระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าในการทำงาน และการดำรงชีวิตในสังคมไทย

ส่วนที่ 6 ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ทั้งตัวแปรด้านบุคคล ระดับความสามารถในการใช้ภาษาไทย ลักษณะการอยู่อาศัย การสื่อสารกับชาวไทย การสื่อสารแบบพบหน้ากัน และการเปิดรับสื่อภาษาไทยกับระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทย

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ได้จากการสำรวจด้วยการแจกแบบสอบถาม

4.1.1 เพศ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละ เพศของกลุ่มตัวอย่าง

| เพศ | จำนวน (รวม 400 คน) | ร้อยละ |
|---------|-----------------------|--------|
| 1) ชาย | 206 | 51.5 |
| 2) หญิง | 194 | 48.5 |

จากตาราง 3 พบว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างของแรงงานพม่าเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีเพศชายร้อยละ 51.5 เพศหญิงร้อยละ 48.5

4.1.2 อายุ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน ร้อยละ อายุของกลุ่มตัวอย่าง

| อายุ | จำนวน (รวม 400 คน) | ร้อยละ |
|------------------|-----------------------|--------|
| 1) ต่ำกว่า 20 ปี | 19 | 5.0 |
| 2) 20 - 25 ปี | 219 | 55.0 |
| 3) 26 - 30 ปี | 113 | 28.0 |
| 4) 31 - 35 ปี | 35 | 9.0 |
| 5) 36 ปี ขึ้นไป | 14 | 3.0 |

จากตาราง 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีช่วงอายุ 20 - 25 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.0 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุ 36 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.0

4.1.3 สถานภาพการสมรส

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน ร้อยละ สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง

| สถานภาพการสมรส | จำนวน (รวม 400 คน) | ร้อยละ |
|----------------|-----------------------|--------|
| 1) โสด | 196 | 49.0 |
| 2) แต่งงาน | 204 | 51.0 |

จากตาราง 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีสถานภาพการสมรสมากกว่าสถานภาพโสด โดยมีสถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 51.0 เป็นโสดร้อยละ 49.0

4.1.4 ที่พักอาศัย

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน ร้อยละ ที่พักอาศัยของกลุ่มตัวอย่าง

| ที่พักอาศัย | จำนวน (รวม 400 คน) | ร้อยละ |
|--------------|-----------------------|--------|
| 1) ในโรงงาน | 53 | 13.0 |
| 2) นอกโรงงาน | 347 | 87.0 |

จากตาราง 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่าอาศัยอยู่นอกโรงงานมากกว่าในโรงงาน โดยอาศัยอยู่นอกโรงงานเป็นจำนวนร้อยละ 87.0 นอกโรงงานร้อยละ 13.0

4.1.5 ลักษณะการอยู่อาศัย

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน ร้อยละ ลักษณะการอยู่อาศัยของกลุ่มตัวอย่าง

| ลักษณะที่พักอาศัย | จำนวน (รวม 400 คน) | ร้อยละ |
|---|-----------------------|--------|
| 1) อยู่ร่วมห้องกับคนไทย | 19 | 5.0 |
| 2) อยู่ร่วมห้องกับชาวพม่า/ครอบครัวชาวพม่า | 332 | 83.0 |
| 3) อยู่ร่วมห้องกับเพื่อนชาติอื่นๆ | 21 | 5.0 |
| 4) อยู่คนเดียว | 28 | 7.0 |

จากตาราง 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่าอาศัยอยู่ร่วมห้องกับชาวพม่า/ครอบครัวชาวพม่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.0 รองลงมาคือ อาศัยอยู่คนเดียว คิดเป็นร้อยละ 7.0 และอันดับสุดท้ายคือ อาศัยอยู่ร่วมห้องกับคนไทย คิดเป็นร้อยละ 5.0

4.1.6 เชื้อชาติ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ เชื้อชาติของกลุ่มตัวอย่าง

| เชื้อชาติ | จำนวน (รวม 400 คน) | ร้อยละ |
|--------------|-----------------------|--------|
| 1) พม่า | 294 | 73.5 |
| 2) มอญ | 74 | 18.5 |
| 3) กะเหรี่ยง | 21 | 5.0 |
| 4) ไทยใหญ่ | 11 | 3.0 |

จากตาราง 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีเชื้อชาติพม่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.5 รองลงมาคือเชื้อชาติมอญ คิดเป็นร้อยละ 18.5 และเชื้อชาติที่มีกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือ ไทยใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 3.0

4.1.7 ระยะเวลาการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ระยะเวลาการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของกลุ่มตัวอย่าง

| ระยะเวลาการเข้ามาทำงานในประเทศไทย | จำนวน (รวม 400 คน) | ร้อยละ |
|-----------------------------------|-----------------------|--------|
| 1) 0 - 1 ปี | 23 | 6.0 |
| 2) 2 - 5 ปี | 313 | 78.0 |
| 3) 6 - 9 ปี | 30 | 7.5 |
| 4) มากกว่า 10ปี | 34 | 8.5 |

จากตาราง 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยระหว่าง 2-5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.0 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.5 และกลุ่มตัวอย่างที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยระหว่าง 0-1 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.0

4.1.8 ระดับความสามารถในการใช้ภาษาไทย

1) ระดับความสามารถในการพูดภาษาไทย

ตารางที่ 10 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความสามารถในการพูดภาษาไทยของกลุ่มตัวอย่าง

| ระดับความสามารถในการพูด ภาษาไทย | ระดับ | | | | | \bar{x} | SD | แปลผล |
|------------------------------------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|-----------|----|-------|
| | ดีมาก | ดี | ปาน กลาง | ไม่ค่อยดี | ไม่ดี เลย | | | |
| | 17 (4.3) | 44 (11.0) | 248 (62.0) | 55 (13.8) | 36 (9.0) | | | |

จากตาราง 10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีระดับความสามารถในการพูดภาษาไทย โดย
มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.88 โดยแบ่งเป็นระดับดีมากร้อยละ 4.3 ระดับดีร้อยละ 11.0 ระดับปานกลางร้อยละ
62.0 ระดับไม่ค่อยดีร้อยละ 13.8 และระดับไม่ดีเลยร้อยละ 9.0

2) ระดับความสามารถในการอ่านภาษาไทย

ตารางที่ 11 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความสามารถใน
การอ่านภาษาไทยของกลุ่มตัวอย่าง

| ระดับความสามารถในการอ่าน ภาษาไทย | ระดับ | | | | | \bar{x} | SD | แปลผล |
|-------------------------------------|------------|-------------|---------------|--------------|---------------|-----------|----|-------|
| | ดีมาก | ดี | ปาน กลาง | ไม่ค่อยดี | ไม่ดีเลย | | | |
| | 8 (2.0) | 20 (5.0) | 138 (34.0) | 79 (20.0) | 155 (39.0) | | | |

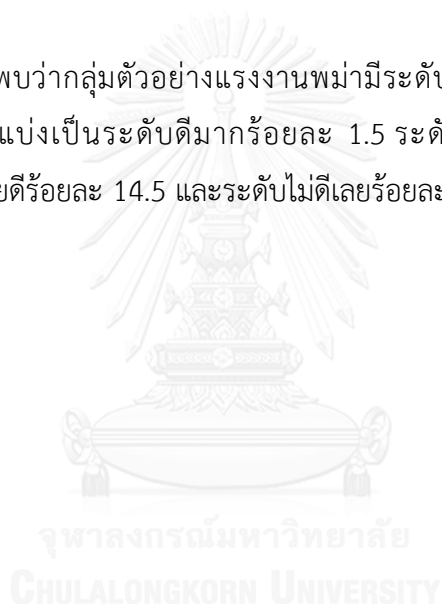
จากตาราง 11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีระดับความสามารถในการอ่านภาษาไทย
โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.12 โดยแบ่งเป็นระดับดีมากร้อยละ 2.0 ระดับดีร้อยละ 5.0 ระดับปานกลางร้อยละ
34.0 ระดับไม่ค่อยดีร้อยละ 20.0 และระดับไม่ดีเลยร้อยละ 39.0

3) ระดับความสามารถในการเขียนภาษาไทย

ตารางที่ 12 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความสามารถในการเขียนภาษาไทยของกลุ่มตัวอย่าง

| ระดับความสามารถในการเขียนภาษาไทย | ระดับ | | | | | \bar{x} | SD | แปลผล |
|----------------------------------|------------|-------------|---------------|--------------|---------------|-----------|----|-------|
| | ดีมาก | ดี | ปานกลาง | ไม่ค้อยดี | ไม่ดีเลย | | | |
| | 6 (1.5) | 25 (6.0) | 126 (31.5) | 58 (14.5) | 185 (46.0) | | | |

จากตาราง 12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีระดับความสามารถในการเขียนโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.02 โดยแบ่งเป็นระดับดีมากร้อยละ 1.5 ระดับดีร้อยละ 6.0 ระดับปานกลางร้อยละ 31.5 ระดับไม่ค้อยดีร้อยละ 14.5 และระดับไม่ดีเลยร้อยละ 46.0



4) ระดับการใช้ภาษาไทยโดยรวม

ตารางที่ 13 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความสามารถในการใช้ภาษาไทยโดยรวม

| ระดับความสามารถในการใช้ภาษาไทย | ระดับ | | | | | \bar{x} | SD | แปลผล |
|--------------------------------|-------------|--------------|---------------|---------------|---------------|-----------|------|---------|
| | ดีมาก | ดี | ปานกลาง | ไม่ค่อยดี | ไม่ดีเลย | | | |
| การพูดภาษาไทย | 17 (4.3) | 44 (11.0) | 248 (62.0) | 55 (13.8) | 36 (9.0) | 2.88 | 0.87 | ปานกลาง |
| การอ่านภาษาไทย | 8 (2.0) | 20 (5.0) | 138 (34.0) | 79 (20.0) | 155 (39.0) | 2.12 | 1.05 | ต่ำ |
| การเขียนภาษาไทย | 6 (1.5) | 25 (6.0) | 126 (31.5) | 58 (14.5) | 185 (46.0) | 2.02 | 1.08 | ต่ำ |
| รวม | 31 (1.9) | 89 (5.6) | 512 (32.0) | 192 (12.0) | 376 (23.5) | 2.34 | 0.83 | ปานกลาง |

จากตาราง 13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีระดับการใช้ภาษาไทยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.34 ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละรายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการใช้ภาษาไทยด้านการพูดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.88 มีระดับการใช้ภาษาไทยด้านการอ่านในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.12 มีระดับการเขียนภาษาไทยในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.02

4.2 ลักษณะการรวมกลุ่มและการสื่อสารของแรงงานพม่าในสังคมไทย

จากการเก็บข้อมูลด้วยวิธีวิจัยทั้งสามแบบในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการรวมกลุ่มและการสื่อสารของแรงงานพม่าสามารถสรุปผลได้ดังนี้

4.2.1 ลักษณะการรวมกลุ่มของแรงงานพม่า

จากการสังเกตการณ์อย่างไม่มีส่วนร่วมพบว่า ในช่วงเวลาหลังเลิกงานแรงงานพม่าจะจับกลุ่มพูดคุยกันเพื่อเตรียมตัวที่จะกลับที่พักของตน โดยในระหว่างการเดินทางด้วยรถสองแถวพบเห็นการจับกลุ่มคุยกันระหว่างแรงงานพม่าด้วยกัน สำหรับการรวมกลุ่มทำกิจกรรมต่างๆ พบว่าในตอนเย็นหลังจากเลิกงานแล้ว ชาวพม่าก็จะแยกย้ายกันกลับที่พักของตน และมีบางส่วนที่ออกไปรวมกลุ่มเพื่อเล่นกีฬา ออกไปเล่นสไนก์เกอร์ตามร้านที่ให้บริการ ออกไปจับกลุ่มกันนั่งดื่มสุรา บางกลุ่มก็ออกไปวัด สำหรับในวันเสาร์อาทิตย์ พบเห็นการออกไปเดินห้างสรรพสินค้า ตลาดสด ออกไปพูดคุยรวมตัวกันภายในวัดเพื่อทำกิจกรรมทางศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกว่า ในตอนพักเที่ยง แรงงานพม่าจะรวมกลุ่มพูดคุยในหมู่เพื่อนร่วมชาติเดียวกัน และในช่วงเวลาเลิกงานก็จะรวมกลุ่มเพื่อเตรียมตัวที่จะกลับที่พัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่กลับที่พักทางเดียวกันก็จะจับกลุ่มกันเพื่อที่จะเดินทางกลับพร้อมกัน สำหรับการรวมกิจกรรมต่างๆนั้นแรงงานพม่ามีการร่วมกิจกรรมทางศาสนาตามที่บริษัทจัดขึ้น และเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาที่ทางวัดจัดขึ้น เช่น ทำบุญผ้าป่าสามัคคีหรือการจัดกิจกรรมทางศาสนาในวันอาทิตย์ภายในชุมชน สำหรับกิจกรรมหลังเลิกงานแรงงานพม่าก็จะรวมกันเล่นกลุ่มเล่นกีฬาเช่น เตะฟุตบอล เตะตะกร้อ บริเวณหมู่บ้าน ชาวพม่าเชื้อสายพม่าบางส่วนก็จับกลุ่มดื่มสุรา เล่นสไนก์เกอร์ ในขณะที่ชาวพม่าเชื้อสายมอญส่วนใหญ่จะไปรวมตัวกันที่วัด

“ส่วนใหญ่แรงงานพม่าจะพูดคุยกันในหมู่เพื่อนร่วมชาติเดียวกันมากกว่ากลุ่มใครกลุ่มมัน คนไทยก็อยู่กับคนไทย พม่าก็อยู่กับพม่า” (SA2)

“ก็มีคุยบ้าง เฉพาะคนที่พูดไทยได้ ส่วนใหญ่ก็คุยกันเรื่องงาน พักเที่ยงเขาก็จะเกาะกลุ่มกัน เราก็เกาะกลุ่มกันของเรา ตอนเลิกงานเขาก็รวมกลุ่มกันเพื่อเตรียมตัวกลับที่พัก บางคนเขาก็ขึ้นรถสองแถวไปด้วยกันก็กลับพร้อมกันที่วัด” (CA1)

“แถวที่พักผมนะ เคยเห็นเขาออกกันไปเตะฟุตบอล เตะตะกร้อกันของชาวพม่าในหลังหมู่บ้าน” (CC3)

“พวกพม่าที่ไม่ใช่มอญนะ จะจับกลุ่มกินเหล้า เล่นสนุกเกอร์กัน ชาวมอญเขาเคร่งศาสนาส่วนใหญ่ก็จะรวมตัวกันที่วัด” (CB2)

“พี่เห็นเขาจัดกิจกรรมทางศาสนาทุกวันอาทิตย์นะ จัดในหมู่บ้าน จัดกันใหญ่โตเลย ปิดถนนเกือบครึ่งเลนส์ก็มี บางทีก็มีจัดงานให้ลูกตามประเพณีพม่าหลังคลอดบ้าง” (SB1)

“พี่ก็เห็นเขาไปวัดไปทำบุญปกตินะ ผ้าป่าสามัคคีก็เข้าร่วมนะ” (SA1)

“เวลาที่บริษัทจัดงานบุญ เช่นงานเข้าพรรษา พนักงานแรงงานพม่าก็จะมาเข้าร่วมเสมอเนะ รวมไปถึงกิจกรรมทางศาสนาอื่นๆที่บริษัทจัดขึ้นด้วย” (SC1)



4.2.2 ลักษณะการสื่อสารของแรงงานพม่า

จากการสำรวจด้วยแบบสอบถามแรงงานพม่าที่ทำในโรงงานจำนวนสามแห่ง รวม 400 คน และจากการสัมภาษณ์หัวหน้างานและเพื่อนร่วมจำนวน 12 คน สามารถสรุปผลของลักษณะการสื่อสารของแรงงานพม่าได้ดังนี้

1) บุคคลที่สื่อสาร

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ของบุคคลที่กลุ่มตัวอย่างสื่อสารทั้งในที่ทำงานและนอกที่ทำงาน

| บุคคลที่สื่อสาร | ในที่ทำงาน | | นอกที่ทำงาน | |
|-----------------------|------------|-----------|-------------|-----------|
| | ร้อยละ | จัดอันดับ | ร้อยละ | จัดอันดับ |
| หัวหน้างานชาวไทย | 26.0 | 2 | 17.4 | 4 |
| เพื่อนร่วมงานชาวไทย | 20.4 | 3 | 20.8 | 2 |
| เพื่อนร่วมงานชาวพม่า | 26.1 | 1 | 28.0 | 1 |
| เพื่อนชาติพันธุ์อื่นๆ | 12.8 | 5 | 14.2 | 5 |
| คนรัก/ครอบครัว | 14.7 | 4 | 19.5 | 3 |

จากตาราง 14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่าเลือกสื่อสารในที่ทำงานและนอกที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานชาวพม่ามากที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างเลือกสื่อสารในที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานคิดเป็นร้อยละ 26. และกลุ่มตัวอย่างเลือกสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานชาวพม่าคิดเป็นร้อยละ 28.0 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างเลือกสื่อสารในการทำงานกับหัวหน้างานชาวไทย คิดเป็นร้อยละ 26.0 ในขณะที่นอกทำงานกลุ่มตัวอย่างจะเลือกสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานชาวไทยคิดเป็นร้อยละ 20.8 และกลุ่มตัวอย่างจะเลือกสื่อสารกับเพื่อนชาติพันธุ์อื่นๆทั้งในและนอกที่ทำงานน้อยที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างเลือกสื่อสารในที่ทำงานกับเพื่อนชาติพันธุ์อื่นๆคิดเป็นร้อยละ 12.8 และกลุ่มตัวอย่างจะเลือกสื่อสารกับเพื่อนชาติพันธุ์อื่นๆนอกที่ทำงานคิดเป็นร้อยละ 14.2

2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์การสื่อสาร

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการสื่อสารของกลุ่มกับชาวไทย และชาวพม่า

| เป้าหมายและวัตถุประสงค์ | ชาวไทย | | ชาวพม่า | |
|-----------------------------------|--------|-----------|---------|-----------|
| | ร้อยละ | จัดอันดับ | ร้อยละ | จัดอันดับ |
| เรื่องงาน | 49.6 | 1 | 28.8 | 2 |
| เรื่องความสัมพันธ์และเรื่องรอบตัว | 31.9 | 2 | 44.6 | 1 |
| ปัญหาส่วนตัว | 18.5 | 3 | 26.6 | 3 |

จากตาราง 15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการสื่อสารกับชาวไทยในเรื่องงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 49.6 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีเป้าหมายในการสื่อสารกับชาวพม่าในเรื่องความสัมพันธ์และเรื่องรอบตัวมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 44.6 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการสื่อสารกับชาวไทยในเรื่องความสัมพันธ์และเรื่องรอบตัวคิดเป็นร้อยละ 31.9 ในขณะที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการสื่อสารกับชาวพม่าในเรื่องงานรองลงมาคิดเป็นร้อยละ 28.8 และจะมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการสื่อสารกับชาวไทยและชาวพม่าในเรื่องปัญหาส่วนตัวน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการสื่อสารกับชาวไทยคิดเป็นร้อยละ 18.5 และมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการสื่อสารกับชาวพม่าคิดเป็นร้อยละ 26.6

ผลการวิจัยที่ได้จากแบบสอบถามทั้งในเรื่องของบุคคลที่สื่อสารและเรื่องเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสื่อสารนั้นมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่พบว่าการสื่อสารในที่ทำงาน แรงงานพม่ามีการสื่อสารกับเพื่อนแรงงานพม่าด้วยกันเป็นส่วนใหญ่ ถ้าคนไหนที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ก็จะพูดคุยกับหัวหน้างานและเพื่อนคนไทย สำหรับการสื่อสารกับเพื่อนชาติพันธุ์อื่นนั้นน้อยมากเนื่องจากมีอุปสรรคเรื่องภาษา และถ้าหากมีปัญหาสื่อสารไม่ได้ก็จะพูดคุยผ่านล่ามหรือคนที่พูดได้มาแปล นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานพม่ามีการคุยโทรศัพท์กับคนรัก โทรกลับไปหาครอบครัวที่พม่า สำหรับเป้าหมายการสื่อสารนั้นพบว่า ส่วนใหญ่แรงงานพม่าจะสื่อสารกับคนไทยในเรื่องงาน

“เท่าที่พี่เห็น เขาจะคุยกันในกลุ่มของเขาเป็นส่วนใหญ่ ก็มีคุยกับหัวหน้างานเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทยบ้างถ้าเขาพูดภาษาไทยได้ แต่ไม่ค่อยเห็นเขาคุยกับ

คนกัมพูชานะสงสัยคุยกันไม่รู้เรื่อง คนละภาษากัน แต่ปกติในโรงงานก็จะมีล่ามอยู่ ถ้าหากมีปัญหาคุยกันไม่รู้เรื่องก็จะสื่อสารกันผ่านล่ามหรือเรียกคนที่พูดได้มาพูด” (SC1)

“กับเราไม่ค่อยคุยนะแต่ก็มีบ้างนิดๆหน่อยๆเรื่องงาน พูดกึ่งๆบ้าง แต่เขาก็มีเพื่อนของเขา เราก็มีเพื่อนของเราไม่ค่อยได้คุยกัน” (CC2)

“ก็เห็นคุยโทรศัพท์ ก็เคยถามนะว่า ที่คุยกันเยอะๆนะคุยกับใคร ก็บอกว่า คุยกับแฟนบ้าง โทรกลับบ้านที่พม่าบ้าง บัตรเติมเงินโทรศัพท์แถวนี้ยังเป็นภาษาพม่าหมดเลยสงสัยจะโทรเยอะกันจริงๆ” (CB3)

สำหรับการสังเกตการณ์อย่างไม่มีส่วนร่วมนั้นพบว่า หลังเวลาเลิกงาน แรงงานพม่าจะพูดคุยกันในหมู่แรงงานพม่าทั้งในบริเวณโรงงานและบนรถสองแถว สำหรับในช่วงเวลาเสาร์อาทิตย์ พบเห็นการพูดคุยกันเป็นภาษาพม่าในสถานที่ต่างๆ ทั้งห้างสรรพสินค้า ตลาดสด สำหรับการสื่อสารในชีวิตประจำวันทั่วไปพบว่า แรงงานพม่าที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้จะสั่งอาหารเป็นภาษาไทย ในขณะที่แรงงานพม่าที่สื่อสารภาษาไทยไม่ได้จะให้เพื่อนสั่งให้ หรือหากบางร้านมีพนักงานที่เป็นแรงงานพม่าก็จะเรียกมาทำหน้าที่ในการแปลภาษาให้อีกที เช่นเดียวกับร้านที่ขายสินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้า หากลูกค้าไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ เจ้าของร้านก็จะเรียกพนักงานที่สามารถพูดภาษาพม่ามาทำหน้าที่ในการให้บริการ ในขณะที่ร้านค้าตามตลาดสดพบเห็นการสื่อสารเป็นภาษาพม่ากันระหว่างแรงงานพม่าและลูกจ้างของร้านค้า แต่สำหรับร้านสะดวกซื้อที่ไม่สามารถจ้างพนักงานแรงงานข้ามชาติได้อย่างเช่นเซเว่น อีเลฟเว่น แรงงานพม่าที่เข้ามาซื้อของจะใช้ภาษาไทยในสื่อสาร ซึ่งพูดชัดบ้างไม่ชัดบ้างแตกต่างกันไปตามบุคคล โดยฝ่ายพนักงานจะเป็นฝ่ายฟังว่าลูกค้าต้องการอะไร สำหรับการสื่อสารในบริบทอื่นๆ เช่นการสื่อสารภายในวัด พบว่าส่วนใหญ่แรงงานพม่าจะไปวัดที่มีพระพม่าหรือวัดที่มีเจ้าอาวาสเป็นชาวไทยเชื้อสายมอญ ซึ่งทำให้การสื่อสารระหว่างแรงงานพม่าด้วยกันนั้นเป็นภาษาตามชาติพันธุ์ของตน สำหรับการสื่อสารกับพระหรือเจ้าอาวาส ถ้าหากเจ้าอาวาสพูดภาษามอญได้ก็จะสื่อสารเป็นภาษามอญกับแรงงานพม่าที่มีเชื้อสายมอญด้วยกัน

3) สื่อและช่องทางในการสื่อสาร

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ของสื่อและช่องทางที่กลุ่มตัวอย่างเลือกใช้ทั้งกับพม่ากับชาวไทย และชาวพม่า

| สื่อและช่องทางในการสื่อสาร | ชาวไทย | | ชาวพม่า | |
|----------------------------|--------|-----------|---------|-----------|
| | ร้อยละ | จัดอันดับ | ร้อยละ | จัดอันดับ |
| แบบพบหน้า | 37.2 | 1 | 32.8 | 1 |
| พูดคุยทางโทรศัพท์ | 30.3 | 2 | 32.3 | 2 |
| Line, Facebook | 18.0 | 3 | 20.9 | 3 |
| ผ่านการร่วมกิจกรรมต่างๆ | 14.6 | 4 | 14.0 | 4 |

จากตาราง 16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่าใช้การสื่อสารแบบพบหน้ากันกับชาวไทยและชาวพม่ามากที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างใช้การสื่อสารแบบพบหน้ากันกับชาวไทยคิดเป็นร้อยละ 37.2 และกลุ่มตัวอย่างใช้การสื่อสารแบบพบหน้ากันกับชาวพม่าคิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมาได้แก่การพูดคุยทางโทรศัพท์ทั้งกับชาวไทยและชาวพม่า โดยกลุ่มตัวอย่างสื่อสารผ่านการพูดคุยทางโทรศัพท์กับชาวไทยคิดเป็นร้อยละ 30.3 และกลุ่มตัวอย่างสื่อสารผ่านการพูดคุยทางโทรศัพท์กับชาวพม่าคิดเป็นร้อยละ 32.3 และน้อยที่สุดคือการสื่อสารผ่านการร่วมกิจกรรมต่างๆ ทั้งกับชาวไทยและชาวพม่า โดยการสื่อสารผ่านการร่วมกิจกรรมต่างๆกับชาวไทยคิดเป็นร้อยละ 14.6 และการสื่อสารผ่านการร่วมกิจกรรมต่างๆกับชาวพม่าคิดเป็นร้อยละ 14.0

สำหรับการสังเกตการณ์อย่างไม่มีส่วนร่วมพบว่า แรงงานพม่ามีการสื่อและช่องทางในการสื่อสารนอกจากการออกไปพบหน้ากันตามสถานที่ต่างๆ ทั้งห้างสรรพสินค้า ร้านสนู้กเกอร์ และวัด ยังสังเกตเห็นการพูดคุยโทรศัพท์ในสถานที่ต่างๆ ทั้งบริเวณคิวรถ รถสองแถว และวัด และยังพบการใช้โทรศัพท์มือถือมีทั้งแบบที่เป็นสมาร์ทโฟนและเบสิคโฟนทั้งในหมู่บ้านและบุคคลทั่วไปนอกจากนี้ยังพบเห็นการเล่นสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ในหมู่บ้านเป็นจำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยการสัมภาษณ์เชิงลึกที่พบว่า แรงงานพม่ามีการพูดคุยผ่านทางโทรศัพท์มือถือ และมีการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ในการสื่อสาร เช่น Facebook Line สำหรับคนที่อ่านเขียนไทยได้ก็จะใช้ช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานคนไทย

“ก็เห็นเขาคุยโทรศัพท์ เล่น Line เล่น Facebook นะ สำหรับคนที่อ่านเขียนไทยได้ก็จะพิมพ์ไทยส่งมาคุยนะแต่ส่วนใหญ่ก็ไม่ค่อยมี เวลาคุยก็มีเรื่องงานหรือส่งสติ๊กเกอร์มาทักทายบ้าง” (CC1)

“เห็นเขาคุยโทรศัพท์เยอะมาก พักกลางวันก็คุย งงเหมือนกันว่าคุณอะไรเยอะ Facebook ก็เห็นบ้างแต่ส่วนใหญ่ก็คุยกันในหมู่ของเขา นะ เราไม่ได้มีเฟรนด์กับเขาหรอก” (CB3)



4.3 พฤติกรรมการเปิดรับสื่อของแรงงานพม่าในสังคมไทย

จากการเก็บข้อมูลด้วยวิธีวิจัยทั้งสามแบบในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเปิดรับสื่อของแรงงานพม่าในสังคมไทยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

4.3.1 ประเภทสื่อที่เปิดรับ

1) การเปิดรับสื่อไทย

ตารางที่ 17 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การเปิดรับสื่อภาษาไทย

| สื่อไทย | ความถี่ในการสื่อสาร | | | | | \bar{x} | SD | แปลผล |
|------------------------------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|------|---------|
| | บ่อยมาก | บ่อย | พอสมควร | น้อย | น้อยมาก | | | |
| สื่อโทรทัศน์ | 41 (10.3) | 60 (15.0) | 168 (42.0) | 93 (23.3) | 38 (9.5) | 2.93 | 1.08 | ปานกลาง |
| สื่อวิทยุ | 13 (3.3) | 50 (12.5) | 111 (27.8) | 132 (33.0) | 94 (23.5) | 2.39 | 1.08 | ปานกลาง |
| สื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ต่างๆ | 28 (7.0) | 66 (16.5) | 126 (31.5) | 122 (30.5) | 58 (14.5) | 2.71 | 1.12 | ปานกลาง |
| สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือพิมพ์ | 8 (2.0) | 44 (11.0) | 88 (22.0) | 158 (39.5) | 102 (25.5) | 2.25 | 1.02 | ต่ำ |
| รวม | 90 (5.6) | 220 (13.8) | 493 (30.8) | 505 (31.6) | 292 (18.2) | 2.57 | 0.82 | ปานกลาง |

จากตาราง 17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีการเปิดรับสื่อไทยในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.57 และหากพิจารณาแต่ละข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการสื่อโทรทัศน์มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.93 รองลงมาได้แก่การเปิดรับสื่อออนไลน์ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.71 และกลุ่มตัวอย่างมีการเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์เป็นอันดับสุดท้าย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.25

2) การเปิดรับสื่อพม่า

ตารางที่ 18 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การเปิดรับสื่อภาษาพม่า

| สื่อพม่า | ความถี่ในการสื่อสาร | | | | | \bar{x} | SD | แปลผล |
|-----------------------------------|---------------------|---------------|----------------|---------------|---------------|-----------|------|---------|
| | บ่อยมาก | บ่อย | พอสมควร | น้อย | น้อยมาก | | | |
| สื่อโทรทัศน์ | 80 (20.0) | 50 (12.5) | 139 (34.8) | 93 (23.3) | 38 (9.5) | 3.10 | 1.24 | ปานกลาง |
| สื่อวิทยุ | 29 (7.2) | 58 (14.5) | 125 (31.3) | 101 (25.3) | 87 (21.8) | 2.60 | 1.18 | ปานกลาง |
| สื่อออนไลน์ เช่นเว็บไซต์ต่างๆ | 52 (13.0) | 54 (13.5) | 119 (29.8) | 126 (31.5) | 49 (12.3) | 2.84 | 1.20 | ปานกลาง |
| สื่อสิ่งพิมพ์ เช่นหนังสือพิมพ์ | 28 (7.0) | 42 (10.5) | 140 (35.0) | 97 (24.3) | 93 (23.3) | 2.54 | 1.16 | ปานกลาง |
| รวม | 189 (11.8) | 204 (12.8) | 523 (132.7) | 417 (26.0) | 267 (16.7) | 2.77 | 0.98 | ปานกลาง |

จากตาราง 18 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีการเปิดรับสื่อพม่าในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.77 และหากพิจารณาแต่ละข้อแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการเปิดรับสื่อโทรทัศน์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.10 รองลงมาได้แก่การเปิดรับสื่อออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.84 และกลุ่มตัวอย่างมีการเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์เป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.54

3) การเปิดรับสื่อบุคคล

ตารางที่ 19 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การเปิดรับสื่อบุคคล

| สื่อบุคคล | ความถี่ในการสื่อสาร | | | | | \bar{x} | SD | แปลผล |
|-----------|---------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|-----------|------|---------|
| | บ่อยมาก | บ่อย | พอสมควร | น้อย | น้อยมาก | | | |
| ชาวไทย | 41 (10.3) | 71 (17.8) | 134 (33.5) | 89 (22.3) | 65 (16.3) | 2.84 | 1.20 | ปานกลาง |
| ชาวพม่า | 85 (21.3) | 78 (19.5) | 161 (40.3) | 57 (14.2) | 19 (4.8) | 3.38 | 1.11 | ปานกลาง |
| รวม | 126 (15.8) | 149 (18.6) | 295 (36.9) | 146 (18.2) | 84 (10.5) | 3.11 | 1.02 | ปานกลาง |

จากตาราง 19 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีการเปิดรับสื่อบุคคลในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.11 โดยหากพิจารณาแต่ละข้อพบว่า มีกลุ่มตัวอย่างที่มีการเปิดรับสื่อบุคคลชาวพม่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38 และมีการเปิดรับสื่อบุคคลชาวไทยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.84

4) การเปิดรับสื่อกิจกรรม

ตารางที่ 20 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การเปิดรับสื่อ

กิจกรรมของกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่า

| สื่อกิจกรรม | ความถี่ในการสื่อสาร | | | | | \bar{x} | SD | แปลผล |
|------------------------------------|---------------------|--------------|---------------|---------------|--------------|-----------|------|---------|
| | บ่อยมาก | บ่อย | พอสมควร | น้อย | น้อยมาก | | | |
| สื่อกิจกรรม เช่นงานบุญ งานสงกรานต์ | 33 (8.3) | 52 (13.0) | 157 (39.3) | 102 (25.5) | 56 (14.0) | 2.76 | 1.10 | ปานกลาง |

จากตาราง 20 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีการเปิดรับสื่อกิจกรรมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.78

จากการสังเกตการณ์อย่างไม่มีส่วนร่วมพบว่า แรงงานพม่ามีการใช้โทรศัพท์มือถือในการสื่อสารเป็นจำนวนมากทั้งในการพูดคุยและใช้เป็นสื่อในการเล่นสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media)

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มวัยรุ่นที่สามารถพบเห็นการใช้โทรศัพท์ในทุกบริบททั้งที่ร้านอาหาร ตลาดสด และบนรถสองแถว สำหรับการเปิดรับอื่นๆ จากการสังเกตการณ์พบว่า หอพักเป็นจำนวนมากจะมี จานดาวเทียมที่สามารถรับช่องโทรทัศน์ลาว พม่าได้ติดอยู่ ซึ่งจานดาวเทียมเหล่านี้นอกจากจะมี ติดตามหอพักแล้ว ร้านขายเครื่องใช้ไฟฟ้าก็จะมีจานดาวเทียมเหล่านี้ขาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย การสัมภาษณ์เชิงลึกที่พบว่า แรงงานพม่ามีการสื่อสารพูดคุยผ่านโทรศัพท์มือถือจำนวนมาก อีกทั้งยัง มีการใช้สื่อสังคมออนไลน์(Social Media)อย่างเช่น Facebook Line และยังพบว่าแรงงานพม่ามีการ เปิดรับสื่อ ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์เหมือนคนไทย แต่จะแตกต่างกันไปตามความสามารถทางด้านภาษา

“ส่วนใหญ่ที่เห็นก็มีใช้มือถือ คูยโทรศัพท์เยอะมาก เล่น Line ก็มีนะ แล้วก็ ฟังเพลงในมือถือเป็นภาษาพม่า พวกเพลงพวกหนึ่งของพม่านั้นจะได้มาจากร้านตาม ตลาดนัดเพราะแถวนี้มีขายเยอะ” (CB1)

“เห็นคูยโทรศัพท์กันเยอะมาก ก็เคยถามนะว่า ที่คูยกันเยอะๆนะคูกับ ใคร ก็บอกว่าคูกับแฟนบ้าง โทรกลับบ้านที่พม่าบ้าง บัตรเติมเงินโทรศัพท์แถวนี้ยังเป็นภาษาพม่าหมดเลย สงสัยจะโทรเยอะกันจริงๆ” (CB3)

“เห็นใช้โทรศัพท์มือถือ เล่น Facebook เล่น Line ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ เหมือนคนไทยปกติ เพราะถ้าที่พักดีๆหน่อยจะติดจานดาวเทียมให้ มีทั้งรายการไทย รายการพม่า เขาก็เลือกดูได้แล้วแต่ว่าคนไหนจะรู้ภาษาอะไร” (CA1)

4.3.2 วัตถุประสงค์ในการเปิดรับสื่อ

1) การเปิดรับสื่อโทรทัศน์-วิทยุภาษาไทยและภาษาพม่า

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ของวัตถุประสงค์ของกลุ่มตัวอย่างในการเปิดรับสื่อโทรทัศน์-วิทยุ

| วัตถุประสงค์ | สื่อโทรทัศน์-วิทยุภาษาไทย | | สื่อโทรทัศน์-วิทยุภาษาพม่า | |
|---|---------------------------|-----------|----------------------------|-----------|
| | ร้อยละ | จัดอันดับ | ร้อยละ | จัดอันดับ |
| เพื่อเปิดรับข่าวสารและเหตุการณ์ประจำวัน | 17.7 | 4 | 32.3 | 1 |
| เพื่อหาความบันเทิง | 21.4 | 3 | 28.6 | 2 |
| เพื่อเข้าสังคม | 27.7 | 2 | 22.3 | 3 |
| เพื่อการปรับตัว | 33.2 | 1 | 16.8 | 4 |

จากตาราง 21 พบว่ามีกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่าวัตถุประสงค์ในการเปิดรับสื่อโทรทัศน์และวิทยุภาษาไทยเพื่อการปรับตัวมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 33.2 .ในขณะที่มีการเปิดรับสื่อโทรทัศน์และวิทยุภาษาพม่าเพื่อเปิดรับข่าวสารและเหตุการณ์ประจำวันมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 32.3 รองลงมาได้แก่ การเปิดรับสื่อโทรทัศน์และวิทยุภาษาไทยเพื่อการเข้าสังคมคิดเป็นร้อยละ 27.7 ในขณะที่มีการเปิดรับสื่อโทรทัศน์และวิทยุภาษาพม่าเพื่อหาความบันเทิงรองลงมาคิดเป็นร้อยละ 28.6 และการเปิดรับสื่อโทรทัศน์และวิทยุภาษาไทยเพื่อการเปิดรับข่าวสารและเหตุการณ์ประจำวันน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 17.7 ในขณะที่การเปิดรับสื่อโทรทัศน์และวิทยุภาษาพม่าเพื่อการปรับตัวน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 16.8

2) การเปิดรับสื่อออนไลน์ภาษาไทยและภาษาพม่า

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ของวัตถุประสงค์ของกลุ่มตัวอย่างในการเปิดรับสื่อออนไลน์

| วัตถุประสงค์ | สื่อออนไลน์ภาษาไทย | | สื่อออนไลน์ภาษาพม่า | |
|---|--------------------|-----------|---------------------|-----------|
| | ร้อยละ | จัดอันดับ | ร้อยละ | จัดอันดับ |
| เพื่อเปิดรับข่าวสารและเหตุการณ์ประจำวัน | 23.2 | 3 | 26.7 | 2 |
| เพื่อหาความบันเทิง | 31.0 | 1 | 27.9 | 1 |
| เพื่อเข้าสังคม | 27.5 | 2 | 24.5 | 3 |
| เพื่อการปรับตัว | 18.4 | 4 | 20.3 | 4 |

จากตาราง 22 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีการเปิดรับสื่อออนไลน์ภาษาไทยและภาษาพม่าเพื่อหาความบันเทิงมากที่สุด โดยการเปิดรับสื่อออนไลน์ภาษาไทยเพื่อหาความบันเทิงคิดเป็นร้อยละ 31.0 และการเปิดรับสื่อออนไลน์ภาษาพม่าเพื่อหาความบันเทิง คิดเป็นร้อยละ 27.9 รองลงมาได้แก่การเปิดรับสื่อออนไลน์ภาษาไทยเพื่อเข้าสังคมคิดเป็นร้อยละ 27.5 ในขณะที่เปิดรับสื่อออนไลน์ภาษาพม่าเพื่อเปิดรับข่าวสารและเหตุการณ์ประจำวันรองลงมาคิดเป็นร้อยละ 26.7 และมีการเปิดรับสื่อออนไลน์ภาษาไทยและภาษาพม่าเพื่อการปรับตัวน้อยที่สุด โดยการเปิดรับสื่อออนไลน์ภาษาไทยเพื่อการปรับตัว คิดเป็นร้อยละ 18.4 และมีการเปิดรับสื่อออนไลน์ภาษาพม่าเพื่อการปรับตัวคิดเป็นร้อยละ 20.3

3) การเปิดรับสื่อบุคคลชาวไทยและชาวพม่า

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ของวัตถุประสงค์ในการสื่อสารของกลุ่มตัวอย่าง

| วัตถุประสงค์ | สื่อบุคคลชาวไทย | | สื่อบุคคลชาวพม่า | |
|---|-----------------|-----------|------------------|-----------|
| | ร้อยละ | จัดอันดับ | ร้อยละ | จัดอันดับ |
| เพื่อเปิดรับข่าวสารและเหตุการณ์ประจำวัน | 26.7 | 2 | 22.4 | 4 |
| เพื่อหาความบันเทิง | 29.8 | 1 | 25.0 | 3 |
| เพื่อเข้าสังคม | 26.5 | 3 | 27.6 | 1 |
| เพื่อการปรับตัว | 17.1 | 4 | 25.2 | 2 |

จากตาราง 23 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีการเปิดรับสื่อชาวไทยเพื่อหาความบันเทิงมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 29.8 ในขณะที่มีการเปิดรับสื่อบุคคลชาวพม่าเพื่อเข้าสังคมมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 27.6 รองลงมาได้แก่การเปิดรับสื่อบุคคลชาวไทยเพื่อเปิดรับข่าวสารและเหตุการณ์ประจำวันคิดเป็นร้อยละ 26.7 ในขณะที่การเปิดรับสื่อบุคคลชาวพม่าเพื่อการปรับตัวรองลงมาคิดเป็นร้อยละ 25.2 และการเปิดรับสื่อบุคคลชาวไทยเพื่อการปรับตัวน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 17.1 ในขณะที่การเปิดรับสื่อบุคคลชาวพม่าเพื่อเปิดรับข่าวสารและเหตุการณ์ประจำวันน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 22.4

4) การเปิดรับสื่อกิจกรรม

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ ของวัตถุประสงค์ในการใช้สื่อกิจกรรมของกลุ่มตัวอย่าง

| วัตถุประสงค์ | ร้อยละ | จัดอันดับ |
|---|--------|-----------|
| เพื่อเปิดรับข่าวสารและเหตุการณ์ประจำวัน | 24.5 | 2 |
| เพื่อหาความบันเทิง | 23.9 | 4 |
| เพื่อเข้าสังคม | 27.6 | 1 |
| เพื่อการปรับตัว | 24.1 | 3 |

จากตาราง 24 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีการเปิดรับสื่อกิจกรรมเพื่อเข้าสังคมมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 27.6 รองลงมาได้แก่การเปิดรับสื่อเพื่อเปิดรับข่าวสารและเหตุการณ์ประจำวันคิดเป็นร้อยละ 24.5 และเปิดรับเพื่อหาความบันเทิงน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 23.9

4.4 เพื่อศึกษาปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่า และปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวจากมุมมองของชาวไทย

4.4.1 ปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าทั้งการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวัน

จากแนวคิดปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าทั้งสามด้านได้แก่ด้านความรู้ ความเข้าใจ เช่น การไม่เข้าใจหรือไม่รู้การขาดความรู้ในกฎหมายและวัฒนธรรมนั้นๆ ด้านความคิด ความรู้สึก เช่น การมีอคติ การด่วนสรุป ความคิดแบบเหมารวม ด้านพฤติกรรม เช่น การใส่ใจเรียนรู้ การหลบเลี่ยงที่จะพบคนแปลกหน้า การวิจัยในครั้งนี้จึงศึกษาแนวโน้มของปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าทั้งการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวัน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าแรงงานพม่ามีปัญหาในการสื่อสารพูดคุยกันไม่รู้เรื่องทำให้สื่อสารลำบากมากในการให้รายละเอียดต่างๆ ต้องใช้ภาษามือช่วย นอกจากแรงงานพม่ายังไม่ค่อยสื่อสาร ไม่ยอมบอกความต้องการของตัวเอง สำหรับปัญหาด้านวัฒนธรรมนั้น แรงงานพม่าบางส่วนค่อนข้างที่จะมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมไทย มารยาทในการอยู่ร่วมกันในสังคมไทย แต่โดยรวมก็จะมีปัญหาบ่นน้ำลาย การต่อแถวเข้าคิว การข้ามถนน นอกจากนี้ยังมีการยึดติดวัฒนธรรมเดิมของตนอย่างเช่น การทาตะนาคา การเคี้ยวหมาก ในชีวิตประจำวันอยู่ ซึ่งขัดกฎระเบียบของโรงงาน

“มีปัญหาในการสื่อสารค่อนข้างยาก ค่อยกันไม่รู้เรื่องและลำบาก ค่อนข้างมากในการรับรู้รายละเอียดต่างๆ ต้องใช้ภาษามือช่วยด้วย” (SA1)

“เขาไม่ค่อยพูด ไม่ค่อยบอกว่าต้องการอะไร ทั้งที่บางอย่างสามารถสื่อเป็นภาษากายได้” (CA1)

“แรงงานพม่าส่วนหนึ่งมีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมและมารยาทในการใช้ชีวิตร่วมอยู่ในสังคมไทย แต่โดยรวมแล้วจะไม่รู้และไม่เข้าใจบางเรื่อง เช่น การต่อแถวการเข้าคิว ความสะอาดในการใช้ห้องน้ำ บ่นน้ำลายยังมีอยู่เยอะ” (SC1)

“บางทีเห็นถ่มน้ำลายข้ามหน้าเราก็มี แบบอยากจะถุยจะชากเสลด ตรงไหนก็ตรงนั้นเลย รวมไปถึงน้ำหมากด้วย” (CA2)

“บางคนอยากข้ามถนนตรงไหนก็ข้ามแบบไม่กลัวเลย” (CC2)

“แรงงานพม่าบางคนเขายังติดวัฒนธรรมแบบเขาอยู่ บางคนทาดะนาคา เคี้ยวหมาก เข้ามาโรงงานก็มี ซึ่งโรงงานเราเป็นโรงงานผลิตอาหาร ก็ต้องไล่เขาไป ล้างออกก่อนเข้าโรงงาน” (SB1)

การสังเกตการณ์อย่างไม่มีส่วนร่วมพบว่า จากการเดินทางตามท้องถนน ภายในตลาดและพื้นที่ชุมชน พื้นที่สาธารณะ ไม่พบการถ่มน้ำลาย แต่พบเห็นการข้ามถนน การจับขี่มอเตอร์ไซค์และการปั่นจักรยาน ที่ไม่เคารพกฎจราจร สำหรับการสื่อสารในชีวิตประจำวัน พบว่าโดยทั่วไปแล้วแรงงานพม่าสามารถสื่อสารดำรงชีวิตประจำวันได้ปกติ เนื่องจากแรงงานพม่าสามารถบอกสิ่งที่ตนเองต้องการได้ เช่นการสั่งอาหาร การบอกจุดหมายปลายทางกับรถรับจ้างต่างๆ ทั้งรถตุ๊กๆ รถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง ถ้าพูดไม่ได้ก็จะให้เพื่อนคนอื่นที่ไปด้วยสื่อสาร สำหรับการเข้าวัด ไม่พบการถอดรองเท้าหน้าวัดแต่อย่างใด เนื่องจากวัดบางส่วนในจังหวัดสมุทรสาครเป็นท่าเรือข้ามฝาก นอกจากนี้ยังไม่พบการเคี้ยวหมากในหมู่ชาวพม่า แต่ยังพบเห็นการทาดะนาคาในชีวิตประจำวัน

ตารางที่ 25 แสดงภาพรวมของระดับปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวของกลุ่มตัวอย่าง

| ปัญหาการสื่อสารและการปรับตัว | ระดับปัญหา |
|---|------------|
| ปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านความรู้ความเข้าใจ | ต่ำ |
| ปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านความคิดความรู้สึก | ปานกลาง |
| ปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านพฤติกรรม | ปานกลาง |

จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแรงงานพม่าพบว่า ในภาพรวมของปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าทั้งในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันในภาพรวมพบว่า ปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านความรู้ความเข้าใจในระดับต่ำ โดยปัญหาความเข้าใจเกี่ยวกับการสวมรองเท้าเข้าวัดไทยได้ แต่ต้องถอดรองเท้าก่อนเข้าโบสถ์อยู่ในระดับสูง มีการตอบผิดอยู่ที่ร้อยละ 77 ในขณะที่ปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านความคิดความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง โดยความคิดความรู้สึกเรื่องคนไทยมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ที่ 2.92 และปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพฤติกรรมเรื่องการมีเพื่อนคนไทยหลายคนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ที่ 2.51 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1) ปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านความรู้ความเข้าใจ

ตารางที่ 26 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านความรู้ความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่าง

| ปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านความรู้ความเข้าใจ | ระดับความคิดเห็น | | แปลผล |
|---|------------------|----------------|-------|
| | ถูก | ผิด | |
| 1) กฎหมายแรงงานกำหนดให้ทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ | 367 (91.8) | 33 (8.3) | ต่ำ |
| 2) สามารถเปิดบัญชีเงินฝากที่ธนาคารในประเทศไทย | 372 (93.0) | 28 (7.0) | ต่ำ |
| 3) สามารถออกนอกเขตพื้นที่จังหวัดที่ได้รับอนุญาตในการทำงานได้ | 334 (83.5) | 66 (16.5) | ต่ำ |
| 4) หากเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ สามารถใช้สิทธิประกันสุขภาพได้ | 368 (92.0) | 32 (8.0) | ต่ำ |
| 5) สามารถสวมรองเท้าเข้าวัดไทยได้ แต่ต้องถอดรองเท้าก่อนเข้าโบสถ์ | 92 (23.0) | 308 (77.0) | สูง |
| รวม | 1533 (76.65) | 467 (23.35) | ต่ำ |

จากตาราง 26 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านความรู้ความเข้าใจในภาพรวมในระดับต่ำ โดยมีความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมายแรงงานกำหนดให้ทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในระดับต่ำ มีการตอบผิดอยู่ที่ร้อยละ 8.3 ความรู้ความเข้าใจเรื่องสามารถเปิดบัญชีเงินฝากที่ธนาคารในประเทศไทยในระดับต่ำ มีการตอบผิดอยู่ที่ร้อยละ 7.0 ความรู้ความเข้าใจเรื่องสามารถออกนอกเขตพื้นที่จังหวัดที่ได้รับอนุญาตในการทำงานได้อยู่ในระดับต่ำ มีการตอบผิดอยู่ที่ร้อยละ 16.5 ความรู้ความเข้าใจเรื่องหากเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ ท่านสามารถใช้สิทธิประกันสุขภาพอยู่ในระดับต่ำ มีการตอบผิดอยู่ที่ร้อยละ 8.0 ความรู้ความเข้าใจเรื่องสามารถสวมรองเท้าเข้าวัดไทยได้ แต่ต้องถอดรองเท้าก่อนเข้าโบสถ์ในระดับสูง มีการตอบผิดอยู่ที่ร้อยละ 77.0

2) ปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวความคิดความรู้สึก

ตารางที่ 27 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวความคิดความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่าง

| ปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวความคิดความรู้สึก | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{x} | SD | แปลผล |
|---|-------------------|---------------|-----------------|----------------|--------------------|-----------|------|---------|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยที่สุด | | | |
| 1) ประเทศไทยเป็นประเทศที่น่าอยู่ | 44 (11.0) | 59 (14.8) | 241 (60.3) | 35 (8.8) | 21 (5.3) | 3.18 | 0.93 | ปานกลาง |
| 2) คนไทยมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ | 29 (7.2) | 39 (9.8) | 241 (60.3) | 52 (13.0) | 39 (9.8) | 2.92 | 0.95 | ปานกลาง |
| 3) ไว้วางใจว่าจะไม่ถูกโกงค่าแรงจากนายจ้าง | 88 (22.0) | 103 (25.8) | 144 (36.0) | 35 (8.8) | 30 (7.5) | 3.46 | 1.15 | ปานกลาง |
| 4) หน่วยงานรัฐให้บริการอย่างเท่าเทียม | 65 (16.3) | 51 (12.8) | 193 (48.3) | 51 (12.8) | 40 (10.0) | 3.13 | 1.14 | ปานกลาง |
| 5) ความขัดแย้งระหว่างไทย-พม่าในอดีตเป็นเรื่องที่ไม่ควรหยิบยกมาเป็นปัญหาในปัจจุบัน | 128 (32.0) | 57 (14.2) | 92 (23.0) | 47 (11.8) | 76 (19.0) | 3.29 | 1.49 | ปานกลาง |
| รวม | 354 (17.7) | 309 (15.5) | 911 (45.6) | 220 (11.00) | 206 (10.3) | 3.19 | 0.88 | ปานกลาง |

จากตาราง 27 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวความคิดความรู้สึกระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.19 โดยเมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่าความคิดความรู้สึกว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่น่าอยู่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.18 ความคิดความรู้สึกว่าคนไทยมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.92 ความคิดความรู้สึกว่าไว้วางใจว่าจะไม่ถูกโกงค่าแรงจากนายจ้างอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46 ความคิดความรู้สึกว่าหน่วยงานรัฐให้บริการอย่างเท่าเทียมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.13 และความคิด

ความรู้สึกว่าความขัดแย้งระหว่างไทย-พม่าในอดีตเป็นเรื่องที่ไม่ควรหยิบยกขึ้นมาเป็นปัญหาในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.29

3) ปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านพฤติกรรม

ตารางที่ 28 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง

| ปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านพฤติกรรม | ระดับพฤติกรรม | | | | | \bar{x} | SD | แปลผล |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|------|---------|
| | เป็นประจำ | บ่อย | บางครั้ง | นานๆครั้ง | แทบไม่เคยเลย | | | |
| 1) พยายามเรียนและพูดภาษาไทย | 52 (13.0) | 47 (11.8) | 188 (47.0) | 73 (18.3) | 40 (10.0) | 2.99 | 1.10 | ปานกลาง |
| 2) มักลองอาหารไทยที่ไม่เคยทานมาก่อน | 12 (3.0) | 70 (17.5) | 190 (47.5) | 82 (20.5) | 46 (11.5) | 2.80 | 0.96 | ปานกลาง |
| 3) ชอบดูละคร ภาพยนตร์ และฟังเพลงไทย | 49 (12.3) | 90 (22.5) | 156 (39.0) | 76 (19.0) | 29 (7.2) | 3.14 | 1.09 | ปานกลาง |
| 4) มีเพื่อนคนไทยหลายคน | 10 (2.5) | 53 (13.3) | 153 (38.3) | 102 (25.2) | 82 (20.5) | 2.51 | 1.04 | ปานกลาง |
| 5) เข้าร่วมเทศกาลและประเพณีต่างๆของไทย | 24 (6.0) | 49 (12.3) | 154 (38.5) | 102 (25.5) | 82 (20.5) | 2.63 | 1.09 | ปานกลาง |
| รวม | 147 (7.4) | 309 (15.5) | 841 (42.1) | 435 (21.8) | 279 (14.0) | 2.81 | 0.82 | ปานกลาง |

จากตาราง 28 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีความสามารถในการปรับตัวด้านพฤติกรรมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.81 โดยเมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า พฤติกรรมการพยายามเรียนและพูดภาษาไทยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.99 พฤติกรรมการมักลองอาหารไทยที่ไม่เคยทานมาก่อนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.80 พฤติกรรมการชอบดูละคร ภาพยนตร์ และฟังเพลงไทยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.14 พฤติกรรมการมีเพื่อนคนไทยหลายคนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.51 และพฤติกรรมการเข้าร่วมเทศกาลและประเพณีต่างๆของไทยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.63

4.4.2 ปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการปรับตัว

ตารางที่ 29 แสดงภาพรวมของปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวของกลุ่มตัวอย่าง

| ปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการปรับตัว | ค่าเฉลี่ย | ระดับที่ช่วยในการปรับตัว |
|---------------------------------|-----------|--------------------------|
| ด้านบุคคล | 2.95 | ปานกลาง |
| ด้านภายในองค์กร | 3.02 | ปานกลาง |
| ด้านภายนอกองค์กร | 2.78 | ปานกลาง |

จากวิธีวิจัยทั้งสามแบบในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการปรับตัว ซึ่งแบ่งเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านบุคคล เช่น บุคลิกภาพ ความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการใช้ภาษา (2) ปัจจัยด้านภายในองค์กร เช่น กฎระเบียบ การได้รับคำแนะนำในการทำงาน การได้รับคำแนะนำในการปรับตัว สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน (3) ปัจจัยด้านภายนอกองค์กร เช่น สภาพที่อยู่อาศัย การได้รับข่าวสารที่ช่วยในการปรับตัว มีศูนย์หรือหน่วยงานช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย วัฒนธรรมความเป็นอยู่ที่มีความคล้ายคลึง ซึ่งสามารถพิจารณาเป็นรายชื่อสรุปผลได้ดังนี้

1) ปัจจัยด้านบุคคลที่มีส่วนช่วยในการปรับตัว

ตารางที่ 30 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้านบุคคลที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวของกลุ่มตัวอย่าง

| บุคลิกลักษณะ/ความสามารถ ส่วนบุคคล | ระดับ | | | | | \bar{x} | SD | ระดับที่ช่วย ในการ ปรับตัว |
|---|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|-----------|------|----------------------------------|
| | มาก | ค่อนข้างมาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย มาก | | | |
| 1) บุคลิกภาพ เช่น เป็นคน ชอบเรียนรู้/ช่างสังเกต | 53 (13.3) | 56 (14.0) | 241 (60.3) | 42 (10.5) | 8 (2.0) | 3.26 | 0.89 | ปานกลาง |
| 2) ความรู้ความเข้าใจ เช่น เข้าใจวัฒนธรรมไทย | 22 (5.5) | 67 (16.8) | 168 (42.0) | 115 (28.7) | 28 (7.0) | 2.85 | 0.97 | ปานกลาง |
| 3) ความสามารถในการใช้ ภาษาเช่น สามารถสื่อสารกับ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน คนไทย | 23 (5.8) | 78 (19.5) | 174 (43.5) | 95 (23.8) | 30 (7.5) | 2.92 | 0.98 | ปานกลาง |
| 4) ความสามารถในการ ปรับตัวเช่น สามารถปรับตัว เข้ากับเพื่อนทั้งชาวไทย ชาว พม่า | 24 (6.00) | 69 (17.3) | 150 (37.5) | 110 (27.5) | 47 (11.8) | 2.78 | 1.05 | ปานกลาง |
| รวม | 122 (7.6) | 270 (16.9) | 733 (45.8) | 362 (22.6) | 113 (7.1) | 2.95 | 0.77 | ปานกลาง |

จากตาราง 30 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีปัจจัยด้านบุคคลที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.95 และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่าบุคลิกภาพ เช่น เป็นคนชอบเรียนรู้/ช่างสังเกตอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.26 ความรู้ความเข้าใจ เช่นเข้าใจวัฒนธรรมไทยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.85 ความสามารถในการใช้ภาษาเช่น สามารถสื่อสารกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานคนไทยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.92 และความสามารถในการปรับตัวเช่น สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนทั้งชาวไทย ชาวพม่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.78

2) ปัจจัยด้านภายในองค์กรที่มีส่วนช่วยในการปรับตัว

ตารางที่ 31 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้านภายในองค์กรที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวของกลุ่มตัวอย่าง

| ปัจจัยภายในองค์กร | ระดับ | | | | | \bar{x} | SD | ระดับที่ช่วยในการปรับตัว |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|-----------|------|--------------------------|
| | มาก | ค่อนข้างมาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยมาก | | | |
| 1) โรงงานมีกฎระเบียบ ข้อบังคับในที่ทำงานไม่มากจนเกินไป | 92 (23.0) | 121 (30.3) | 128 (32.0) | 45 (11.3) | 14 (3.5) | 3.58 | 1.07 | ปานกลาง |
| 2) ได้รับคำแนะนำในการทำงานจากนายจ้างและหัวหน้างาน | 39 (9.8) | 81 (20.3) | 172 (43.0) | 82 (20.5) | 26 (6.5) | 3.06 | 1.03 | ปานกลาง |
| 3) ได้รับคำแนะนำและแนวทางการปฏิบัติตัวในสังคมไทยจากเพื่อนคนไทย | 16 (4.0) | 37 (9.3) | 147 (36.8) | 126 (31.5) | 74 (18.5) | 2.49 | 1.02 | ปานกลาง |
| 4) สภาพแวดล้อมภายในโรงงานเหมาะสมกับการทำงาน | 20 (5.0) | 81 (20.3) | 186 (46.5) | 85 (21.3) | 28 (7.0) | 2.95 | 0.95 | ปานกลาง |
| รวม | 167 (10.4) | 320 (20) | 633 (39.6) | 338 (21.1) | 142 (8.9) | 3.02 | 0.75 | ปานกลาง |

จากตาราง 31 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยด้านภายในองค์กรที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.02 และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อ โรงงานมีกฎระเบียบ ข้อบังคับในที่ทำงานไม่มากจนเกินไปในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.58 ได้รับคำแนะนำในการทำงานจากนายจ้างและหัวหน้างานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.06 การได้รับคำแนะนำและแนวทางการปฏิบัติตัวในสังคมไทยจากเพื่อนคนไทยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.49 และสภาพแวดล้อมภายในโรงงานเหมาะสมกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.02

3) ปัจจัยด้านภายนอกองค์กรที่มีส่วนช่วยในการปรับตัว

ตารางที่ 32 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้านภายนอกองค์กรที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวของกลุ่มตัวอย่าง

| ปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวด้านภายนอกองค์กร | ระดับ | | | | | \bar{x} | SD | ระดับที่ช่วยในการปรับตัว |
|---|-------------|----------------|----------------|---------------|---------------|-----------|------|--------------------------|
| | มาก | ค่อนข้างมาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยมาก | | | |
| 1) สภาพที่อยู่อาศัยทำให้รู้สึกปลอดภัย | 38 (9.5) | 78 (19.5) | 142 (35.5) | 74 (18.5) | 68 (17.0) | 2.86 | 1.19 | ปานกลาง |
| 2) การได้รับข่าวสารจากภายนอกที่ช่วยในการปรับตัว | 19 (4.8) | 64 (16.0) | 174 (43.5) | 107 (26.8) | 36 (9.0) | 2.80 | 0.97 | ปานกลาง |
| 3) มีศูนย์หรือหน่วยงานของรัฐ/ภายนอกที่ให้คำปรึกษา/ช่วยเหลือด้านกฎหมาย | 13 (3.3) | 71 (17.8) | 176 (44.0) | 87 (21.8) | 53 (13.3) | 2.76 | 0.99 | ปานกลาง |
| 4) วัฒนธรรม/ความเป็นอยู่ในประเทศไทยมีความคล้ายคลึงกับประเทศพม่า | 17 (4.3) | 52 (13.0) | 177 (44.3) | 101 (25.3) | 53 (13.3) | 2.70 | 0.99 | ปานกลาง |
| รวม | 87 (5.4) | 265 (16.56) | 669 (41.81) | 369 (23.1) | 210 (13.1) | 2.78 | 0.83 | ปานกลาง |

จากตาราง 32 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีปัจจัยด้านภายนอกองค์กรที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.78 และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า สภาพที่อยู่อาศัยทำให้รู้สึกปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.86 การได้รับข่าวสารจากภายนอกที่ช่วยในการปรับตัวอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.80 มีศูนย์หรือหน่วยงานของรัฐ/ภายนอกที่ให้คำปรึกษา/ช่วยเหลือด้านกฎหมายอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.76 และวัฒนธรรมความเป็นอยู่ในประเทศไทยมีความคล้ายคลึงกับประเทศพม่าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.70

จากการสัมภาษณ์พบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วโรงงานจะมีการอบรมพนักงานก่อน ทั้งเรื่องกฎระเบียบต่างๆ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ที่เขาจะได้รับ นอกจากนี้โรงงานบางโรงงานจะมีการ

ให้คำแนะนำเรื่องการปฏิบัติตัว การวางตัว เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับแรงงานคนไทยได้ สำหรับด้านภาษานั้น ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนมีความคิดเห็นคล้ายกันว่า การอบรมเรื่องภาษาเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากสื่อสารไม่รู้เรื่องจะเกิดปัญหาเพิ่มเติมตามมา และนอกจากการอบรมเรื่องภาษาแล้วควรมีการอบรมเรื่องมารยาทต่างๆ เช่น การรอ การเข้าคิว การใช้ระดับเสียง นอกจากนี้ยังบอกอีกว่า การอบรมแรงงานพม่า ทุกภาคส่วนต้องมีส่วนช่วยกันเพราะอบรมที่โรงงานอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการช่วยในการปรับตัว

“สำหรับโรงงานเราก่อนที่เขาจะเข้ามาทำงานก็จะมีทดสอบการอ่านภาษาพม่าก่อน เพื่อที่จะแน่ใจว่าเขาไม่ได้ถูกหลอกมาทำงานเขาจะได้อ่านสัญญาจ้างได้ หลังจากนั้นก็จะมีการอบรมทั้งในเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เขาจะได้รับ เวลาอบรมก็จะอบรมทั้ง 3 ภาษาเลย เพราะที่นี้มีทั้งแรงงานไทย แรงงานพม่าและแรงงานกัมพูชา” (SA2)

“โรงงานเราจะมีการอบรมพนักงานก่อนทุกครั้งนอกจากจะอบรมเรื่องกฎระเบียบต่างๆ สวัสดิการ กฎหมายแรงงานก็จะมีคำแนะนำเรื่องการปฏิบัติ การวางตัวบ้าง เพราะโรงงานเรามีคนไทยด้วย เขาก็ต้องอยู่ร่วมกัน สำหรับการสอนงานก็จะให้หัวหน้างานคนเก่าที่เป็นแรงงานพม่าด้วยกันช่วยกันสอน” (SA1)

“สำหรับที่คิดว่าควรมีการสอนภาษาไทยให้กับชาวพม่าทุกคนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย เพราะหลายครั้งที่ปัญหาเกิดจากการสื่อสารไม่เข้าใจกัน ลูกน้องมาฟ้องว่าหัวหน้าด่าบ้าง ไม่ยุติธรรมบ้าง ซึ่งเกิดจากการสื่อสารที่ไม่ตรงกันล้วนๆ” (SC1)

“โรงงานเรามีทั้งที่เดินเข้ามาสมัครเองกับเป็นนายหน้าจัดหามาให้ บางที่นายหน้าต้องจัดอบรมพนักงาน ใน 3 เดือนแรกที่เข้ามาทำงานในทุกๆวันรวมถึงการสอนภาษาให้กับเขาด้วย หลายส่วนต้องช่วยกัน โรงงานอบรมทางเดียวช่วยอะไรไม่ได้มาก” (SB1)

“ควรมีการอบรมเรื่องมารยาทเพิ่มเติม นอกจากเรื่องภาษา อย่างเช่นเรื่องมารยาทในการรอ การต่อคิว การพูดด้วยระดับเสียงที่เหมาะสมกับกาลเทศะ เช่นอย่าพูดคุยเสียงดังขณะทำการอบรมอยู่” (CA2)

“นอกจากการอบรมเรื่องการทำงานแล้ว ควรมีการอบรมหรือแนะแนวทางในเรื่องวัฒนธรรมต่างๆ รวมไปถึงเรื่องภาษา เพราะถ้าสื่อสารไม่เข้าใจปัญหาอื่นๆก็จะตามมา” (CC1)

4.5. ทิศทางและระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าในการทำงานและการดำรงชีวิตในสังคมไทย

ผลการวิจัยในส่วนแรกเป็นผลการวิจัยเกี่ยวกับทิศทางการปรับตัวและระดับความสามารถในการปรับตัว โดยใช้แนวคิดทิศทางและระดับความสามารถในการปรับตัวตามแนวคิด Berry และคณะ (1987) และส่วนที่สองเป็นผลการวิจัยโดยใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จของการปรับตัว และประสิทธิภาพของการสื่อสารต่างวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Cushner&Brislin (1996) ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

4.5.1 ทิศทางการปรับตัว

ตารางที่ 33 แสดงจำนวน ร้อยละ ของทิศทางการปรับตัวของกลุ่มตัวอย่าง

| ทิศทางการปรับตัว | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| 1) ยังรักษาความเป็นพม่าอยู่มาก แต่มีการปรับตัวเข้ากับสังคมไทยบ้างเล็กน้อยเท่าที่จำเป็น | 129 | 32.0 |
| 2) สามารถคงความเป็นคนพม่า ขณะเดียวกันก็สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมไทยได้เป็นอย่างดี | 97 | 24.3 |
| 3) พยายามปรับตัวให้เป็นคนไทยมากที่สุด ซึ่งทำให้ความเป็นพม่าน้อยลง | 116 | 29.0 |
| 4) ปรับตัวจนไม่แน่ใจว่าตนเองเป็นคนไทยหรือคนพม่า | 58 | 14.5 |

จากตารางที่ 33 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีทิศทางในการปรับตัวโดยยังรักษาความเป็นพม่าอยู่มากแต่มีการปรับตัวเข้ากับสังคมไทยบ้างเล็กน้อยเท่าที่จำเป็นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมาได้แก่การพยายามปรับตัวให้เป็นคนไทยมากที่สุด ซึ่งทำให้ความเป็นพม่าน้อยลง คิดเป็นร้อยละ 29.0 และน้อยที่สุดคือ ปรับตัวจนไม่แน่ใจว่าตนเองเป็นคนไทยหรือคนพม่าคิดเป็นร้อยละ 15.0

ซึ่งจากการสังเกตการณ์อย่างไม่มีส่วนร่วมพบว่า แรงงานพม่าบางส่วนก็ยังคงความเป็นพม่าไว้ เห็นได้จากการแต่งกายแบบชาวพม่า เช่นการนุ่งโสร่ง การนุ่งผ้าถุง การทอตะนาคาในวันเสาร์-อาทิตย์ ที่สามารถพบได้ตามห้างสรรพสินค้า ตลาดสด วัด ในขณะที่แรงงานพม่าบางกลุ่มก็แต่งตัวตามสมัยนิยมนุ่งกางเกง เสื้อยืด แต่งหน้าทำผมตามแฟชั่นทั่วไป สำหรับในเรื่องการดำรงชีวิตอื่นๆ แรงงานพม่าสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุข สามารถเดินทาง จับจ่ายใช้สอย ทานอาหารไทยได้



4.5.2 ระดับความสามารถในการปรับตัว

จากการวัดระดับความสามารถในการปรับตัวทั้ง 4 ด้าน ตามแนวคิดของ Cushner&Brislin(1996) ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้ ตารางที่ 34 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความสามารถในการปรับตัวของกลุ่มตัวอย่าง

| ระดับความสามารถในการปรับตัว | ระดับ | | | | | \bar{x} | SD | แปลผล |
|---|-------------|---------------|---------------|---------------|--------------|-----------|------|---------|
| | มาก | ค่อนข้างมาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยมาก | | | |
| 1) มีความสุข กินดีอยู่ดี | 38 (9.5) | 64 (16.0) | 221 (55.3) | 52 (13.0) | 25 (6.3) | 3.09 | 0.96 | ปานกลาง |
| 2) ได้รับการนับถือ และมีสัมพันธภาพที่ดีเยี่ยมกับคนรอบข้างทั้งชาวไทยและชาวพม่า | 23 (5.8) | 78 (19.5) | 209 (52.3) | 62 (15.5) | 28 (7.0) | 3.02 | 0.93 | ปานกลาง |
| 3) ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ | 15 (3.8) | 97 (24.3) | 213 (53.3) | 39 (9.8) | 36 (9.0) | 3.04 | 0.92 | ปานกลาง |
| 4) คุ่นเคยกับวัฒนธรรมไทย/ไม่มีความเครียด | 19 (4.8) | 90 (22.5) | 192 (48.0) | 48 (12.0) | 51 (12.8) | 2.95 | 1.02 | ปานกลาง |
| รวม | 95 (5.9) | 329 (20.6) | 835 (52.9) | 201 (12.6) | 140 (8.7) | 3.02 | 0.81 | ปานกลาง |

จากตาราง 34 พบว่าโดยรวมกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ามีระดับความสามารถในการปรับตัวระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.02 และเมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดในแต่ละด้านพบว่า ตัวชี้วัดความอยู่ดีกินดีในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.09 ตัวชี้วัดการได้รับการนับถือและมีสัมพันธภาพที่ดีเยี่ยมกับคนรอบข้างทั้งชาวไทยและชาวพม่าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.02 ตัวชี้วัดการทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.04 และตัวชี้วัดความคุ่นเคยกับวัฒนธรรมไทย/ไม่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.95

โดยจากการสัมภาษณ์พบว่า แรงงานพม่าจะสามารถปรับตัวได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับทักษะทางภาษา ความสนใจในการเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรมของแรงงานพม่า ซึ่งหากแรงงานพม่าเข้าใจว่าการปรับตัวนั้นดีต่อตัวเขาอย่างไร เขาก็จะสามารถปรับตัวได้ แต่อย่างไรก็ตามวัฒนธรรม ภาษา และระบบการปกครองที่แตกต่างกันก็ยังคงเป็นปัญหาในการปรับตัว และผู้ให้สัมภาษณ์บางส่วนมีความคิดเห็นว่าถึงแรงงานพม่าปรับตัวไม่ได้ เขาก็สามารถอยู่ได้ ภาษาไม่ใช่เรื่องที่เป็นอุปสรรคในการดำรงชีวิตอยู่ในมหาชัย เพราะในมหาชัยป้ายต่างๆมีภาษาพม่ากำกับอยู่ อีกทั้งยังมีกฎหมายรองรับอย่างเช่น มีสัญญาจ้าง มีใบขับขี่ นอกจากนี้ยังมีแหล่งความบันเทิงเช่น ภาพยนตร์พม่า เพลงพม่า รวมไปถึงอาหารการกิน และลูกหลานที่สามารถเรียนหนังสือในไทยได้ ทำให้แรงงานพม่าสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสบาย

“แรงงานพม่าบางคนก็สามารถปรับตัวได้ แต่บางคนก็ไม่ได้เลย ขึ้นอยู่กับทักษะทางภาษาด้วย เพราะเราก็สื่อสารกับเขาเป็นภาษาพม่าไม่ได้ด้วยสิ จะบอกจะพูดอะไรให้เขาเข้าใจก็ลำบาก” (SA2)

“แรงงานพม่าบางคนก็สนใจวัฒนธรรมไทยเขาก็พยายามเรียนรู้นะ ถ้าหากมีการฝึกอบรมให้มากกว่านี้” (SC1)

“เท่าที่เห็นนะ น้อยคนที่จะสามารถปรับตัวได้เพราะภาษา และวัฒนธรรมต่างกัน” (CC3)

“เพราะพม่าปกครองระบบคอมมิวนิสต์ ทำให้เกิดการแก่งแย่งกัน แต่สำหรับคนไทยเป็นประชาธิปไตย มีให้การศึกษาด้านขนบธรรมเนียมประเพณีมารยาทในการเข้าสังคมแต่พม่าคิดว่าไม่มี” (CC1)

“แรงงานพม่าสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมไทยได้ โดยไม่ยาก ถ้าเขาเข้าใจ การปรับตัวในสังคมไทยจะต้องชี้แจงรายละเอียดให้เขาฟังก่อนว่าถ้าเขาปรับตัวให้เข้ากับสังคมไทยแล้วจะมีผลดีกับตัวเขาอย่างไร” (SB1)

“เขาสามารถปรับตัวได้ แต่เราต้องบอกกฎระเบียบต่างๆให้เป็นที่เข้าใจและให้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดจะช่วยลดปัญหาทางสังคมได้” (SA1)

“พี่ว่าเขาอยู่สบายนะ บางคนครอบครัวเขาก็อยู่ที่นี้หมด ลูกหลานก็เรียนที่นี่ หนังสือพิมพ์ก็มีให้ฟัง อาหารก็มีให้กิน ปรับตัวได้ไหมพี่ไม่รู้นะ แต่บางทีก็แทบไม่ต้องปรับตัวก็มี” (CC2)

“ถึงเขาปรับตัวไม่ได้เขาก็อยู่ได้นะ ไม่ต้องรู้ภาษาไทยก็ได้เพราะในมหาชัยมีภาษาพม่ากำกับหมด มีสัญญาณจ้างก็ไม่ต้องหลบซ่อน ทำใบขับขี่ได้ด้วย อยู่ได้สบายเลย” (CB1)

ผลการวิจัยที่ได้การสัมภาษณ์มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ได้จากการสังเกตการณ์อย่างไม่มีส่วนร่วมในเรื่องของการสื่อสาร ที่แรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาครไม่จำเป็นที่จะต้องสื่อสารเป็นภาษาไทย เพราะชาวไทยในสมุทรสาครบางส่วนสามารถสื่อสารเป็นภาษาพม่าได้ อย่างเช่น คนขับตุ๊กตุ๊ก คนขับมอเตอร์ไซค์รับจ้าง บางคนก็สามารถพูดคุยสื่อสารเป็นภาษาพม่าได้บ้างและส่วนใหญ่ต่างเคยชินกับสำเนียงภาษาไทยของแรงงานพม่า อีกทั้งยังมีลูกจ้างที่เป็นแรงงานพม่าที่สามารถพูดภาษาไทยได้คอยทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการสื่อสารกับลูกค้า ชาวพม่าอีกด้วย นอกจากนี้ ป้ายโฆษณาต่างๆ ก็ต่างเป็นภาษาพม่า สินค้าบางชนิดอย่างเช่น บัตรเติมเงินก็มีคำอธิบายเป็นภาษาพม่ากำกับไว้ อีกทั้งยังสามารถรับชมรายการโทรทัศน์ต่างๆของทางพม่าผ่านตามเทียมที่หอพักติดไว้ให้

4.6 ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆกับระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าใน สังคมไทย

ผลการวิจัยในส่วนนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติได้แก่ t - test, ANOVA และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson product moment correlation) ในหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆที่ได้ตั้งไว้ในสมมติฐานกับระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่า ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่1 ตัวแปรด้านบุคลิกของแรงงานพม่า ได้แก่ เพศ วัย ลักษณะการพักอาศัย ระยะเวลาการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ระดับความสามารถในการใช้ภาษาไทยมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทย

โดยพบว่า ตัวแปรด้าน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการเข้ามาทำงานในประเทศไทยที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัว มีเพียงตัวแปรด้านเชื้อชาติที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัว

1) เพศ

ตารางที่ 35 แสดงค่าความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความสามารถในการปรับตัว

| ระดับความสามารถในการปรับตัว | Mean | SD | t | P |
|-----------------------------|------|------|-------|-------|
| เพศชาย | 2.96 | .862 | 1.779 | 0.076 |
| เพศหญิง | 3.10 | .727 | | |

จากตาราง 35 แสดงการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความสามารถในการปรับตัวพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) อายุ

ตารางที่ 36 แสดงความแตกต่างระหว่างอายุกับระดับความสามารถในการปรับตัว

| อายุ | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน | F-Test | P-value |
|------------------|-----------|--------------------------|--------|---------|
| 1) ต่ำกว่า 20 ปี | 2.98 | .713 | 1.027 | .393 |
| 2) 20 - 25 ปี | 2.96 | .795 | | |
| 3) 26 - 30 ปี | 3.08 | .852 | | |
| 4) 31 - 35 ปี | 3.16 | .901 | | |
| 5) 36 ปี ขึ้นไป | 3.23 | .559 | | |

จากตาราง 36 แสดงการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างอายุกับระดับความสามารถในการปรับตัว พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) สถานภาพสมรส

ตารางที่ 37 แสดงความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับระดับความสามารถในการปรับตัว

| ระดับความสามารถในการปรับตัว | Mean | SD | t | P |
|-----------------------------|------|------|------|------|
| โสด | 2.98 | .814 | .955 | .340 |
| แต่งงาน | 3.06 | .790 | | |

จากตาราง 37 แสดงการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างสถานภาพการสมรสกับระดับความสามารถในการปรับตัวพบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) เชื้อชาติ

ตารางที่ 38 แสดงความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติกับระดับความสามารถในการปรับตัว

| เชื้อชาติ | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน | F-Test | P-value | คู่ที่แตกต่าง |
|--------------|-----------|--------------------------|--------|---------|---------------|
| 1) พม่า | 2.98 | .734 | 5.146 | .002* | 1>3 |
| 2) มอญ | 2.96 | .913 | | | 2>3 |
| 3) กะเหรี่ยง | 3.08 | 1.002 | | | |
| 4) ไทยใหญ่ | 3.16 | .882 | | | |

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 แสดงการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติกับระดับความสามารถในการปรับตัวพบว่า เชื้อชาติที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเชื้อชาติพม่ามีระดับความสามารถในการปรับตัวได้มากกว่าเชื้อชาติกะเหรี่ยง กลุ่มตัวอย่างที่มีเชื้อชาติมอญมีระดับความสามารถในการปรับตัวได้มากกว่าเชื้อชาติกะเหรี่ยง

5) ระยะเวลาการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ตารางที่ 39 แสดงความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการเข้ามาทำงานในประเทศไทยกับระดับความสามารถในการปรับตัว

| ระยะเวลาการเข้ามาทำงานในประเทศไทย | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | F-Test | P-value |
|-----------------------------------|-----------|----------------------|--------|---------|
| 1) 0 - 1 ปี | 2.77 | .805 | .936 | .423 |
| 2) 2 - 5 ปี | 3.03 | .792 | | |
| 3) 6 - 9 ปี | 3.13 | .937 | | |
| 4) มากกว่า 10ปี | 3.05 | .766 | | |

จากตาราง 39 แสดงการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการเข้ามาทำงานในประเทศไทยกับระดับความสามารถในการปรับตัว พบว่าระยะเวลาการเข้ามาทำงานในประเทศไทยที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ระดับความสามารถในการใช้ภาษาไทยมีความสัมพันธ์ต่อระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทย

ระดับความสามารถในการใช้ภาษาไทยโดยรวม

ตารางที่ 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสามารถในการใช้ภาษาไทยโดยรวมกับระดับความสามารถในการปรับตัว

| ระดับความสามารถในการใช้ภาษาไทยโดยรวม | Pearson Correlation | Sig.(2-tailed) |
|--------------------------------------|---------------------|----------------|
| | .062 | .214 |

จากตาราง 40 แสดงการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสามารถในการใช้ภาษาไทยโดยรวมกับระดับความสามารถในการปรับตัว พบว่าระดับความสามารถในการใช้ภาษาไทยไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วพบว่า

1) ระดับความสามารถในการพูดภาษาไทย

ตารางที่ 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสามารถในการพูดภาษาไทยกับระดับความสามารถในการปรับตัว

| ระดับความสามารถในการพูดภาษาไทย | Pearson Correlation | Sig.(2-tailed) |
|--------------------------------|---------------------|----------------|
| | .111* | .026 |

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 แสดงการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสามารถในการพูดภาษาไทยกับระดับความสามารถในการปรับตัว พบว่าระดับความสามารถในการพูดภาษาไทย มีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและไปในทิศทางบวก

2) ระดับความสามารถในการอ่านภาษาไทย

ตารางที่ 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสามารถในการอ่านภาษาไทยกับระดับความสามารถในการปรับตัว

| ระดับความสามารถในการอ่านภาษาไทย | Pearson Correlation | Sig.(2-tailed) |
|---------------------------------|---------------------|----------------|
| | .016 | .749 |

จากตาราง 42 แสดงการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสามารถในการอ่านภาษาไทยกับระดับความสามารถในการปรับตัว พบว่าระดับความสามารถในการอ่านภาษาไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ระดับความสามารถในการเขียนภาษาไทย

ตารางที่ 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสามารถในการเขียนภาษาไทยกับระดับความสามารถในการปรับตัว

| ระดับความสามารถในการเขียนภาษาไทย | Pearson Correlation | Sig.(2-tailed) |
|----------------------------------|---------------------|----------------|
| | .038 | .451 |

จากตาราง 43 แสดงการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสามารถในการเขียนภาษาไทยกับระดับความสามารถในการปรับตัว พบว่าระดับความสามารถในการเขียนภาษาไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ลักษณะการอยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทย

ลักษณะการอยู่อาศัย

ตารางที่ 44 แสดงความแตกต่างระหว่างลักษณะการอยู่อาศัยกับระดับความสามารถในการปรับตัว

| ลักษณะการอยู่อาศัย | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | F-Test | P-value | คู่อันดับที่แตกต่าง |
|---|-----------|----------------------|--------|---------|---------------------|
| 1) อยู่ร่วมห้องกับคนไทย | 3.00 | .882 | 6.626 | .000* | 1>4 |
| 2) อยู่ร่วมห้องกับชาวพม่า/ครอบครัวชาวพม่า | 3.09 | .759 | | | 2>4 |
| 3) อยู่ร่วมห้องกับเพื่อนชาติอื่นๆ | 2.76 | .917 | | | |
| 4) อยู่คนเดียว | 2.44 | .911 | | | |

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 44 แสดงการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างลักษณะที่พักอาศัยของกลุ่มตัวอย่างและระดับความสามารถในการปรับตัว พบว่า ลักษณะการอยู่อาศัยของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน โดยพบว่า การอยู่ร่วมห้องกับคนไทยมีความสามารถในการปรับตัวได้มากกว่าการอยู่อาศัยคนเดียว และการอยู่ร่วมห้องกับชาวพม่า/ครอบครัวชาวพม่ามีความสามารถในการปรับตัวได้มากกว่าการอยู่อาศัยคนเดียว

สมมติฐานที่ 4 การสื่อสารกับชาวไทยนอกที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัว

ตารางที่ 45 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความถี่ในการสื่อสารกับชาวไทยทั้งในที่ทำงานและนอกที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่าและระดับความสามารถในการปรับตัว

| | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) |
|-------------------|---------------------|-----------------|
| ชาวไทยในที่ทำงาน | -.010 | .836 |
| ชาวไทยนอกที่ทำงาน | .176* | .000 |

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 45 แสดงการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารกับชาวไทยทั้งในที่ทำงานและนอกที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่ากับระดับความสามารถในการปรับตัว พบว่าการสื่อสารกับชาวไทยนอกที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากไปในทิศทางบวก

สมมติฐานที่ 5 การสื่อสารแบบพบหน้ากันมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัว

ตารางที่ 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความถี่ในการสื่อสารแบบพบหน้าทั้งกับชาวไทยกับชาวพม่ากับระดับความสามารถในการปรับตัว

| | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) |
|---------|---------------------|-----------------|
| ชาวไทย | .137* | .006 |
| ชาวพม่า | -.106* | .034 |

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารแบบพบหน้าทั้งกับชาวไทยและชาวพม่ากับระดับความสามารถในการปรับตัว พบว่า การสื่อสารแบบพบหน้ากับชาวไทยมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากไปในทิศทางบวก ในขณะที่การสื่อสารแบบพบหน้ากับชาวพม่ามีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากไปในทิศทางลบ

สมมติฐานที่ 6 ความถี่ในการเปิดรับสื่อไทยมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัว

ตารางที่ 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสื่อไทยของกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่าและระดับความสามารถในการปรับตัว

| | Pearson Correlation | Sig.(2-tailed) |
|---------|---------------------|----------------|
| สื่อไทย | .540 | .000 |

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสื่อไทยกับระดับความสามารถในการปรับตัว พบว่าการเปิดรับสื่อไทย มีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางมากไปในทิศทางบวก



ตารางที่ 48 แสดงการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆกับระดับความสามารถในการปรับตัว

| ตัวแปร | ความสัมพันธ์ | ค่าP/F/Sig |
|----------------------------------|--------------|------------|
| ด้านบุคคล | | |
| — เพศ | x | .076 |
| — อายุ | x | .393 |
| — สถานภาพการสมรส | x | .340 |
| — เชื้อชาติ | ✓ | .002 |
| — ระยะเวลา | x | .423 |
| ระดับความสามารถในการใช้ภาษาไทย | | |
| — การใช้ภาษาไทยโดยรวม | x | .214 |
| — พูดภาษาไทย | ✓ | .026 |
| — อ่านภาษาไทย | x | .749 |
| — เขียนภาษาไทย | x | .451 |
| ลักษณะการอยู่อาศัย | ✓ | .000 |
| ความถี่ในการสื่อสารกับชาวไทย | | |
| — ในที่ทำงาน | x | .836 |
| — นอกที่ทำงาน | ✓ | .000 |
| ความถี่ในการสื่อสาร “แบบพบหน้า” | | |
| — ชาวไทย | ✓ | .006 |
| — ชาวพม่า | ✓ | .034 |
| ความถี่ในการเปิดรับสื่อไทยโดยรวม | ✓ | .000 |

จากตารางที่ 48 พบว่า ตัวแปรบุคคลด้านเชื้อชาติ ระดับความสามารถในพูดภาษาไทย ลักษณะการอยู่อาศัย การสื่อสารชาวไทยนอกที่ทำงาน การสื่อสารแบบพบหน้ากัน ความถี่ในการเปิดรับสื่อไทยโดยรวม มีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง “การสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงลักษณะการรวมกลุ่มและการสื่อสารของแรงงานพม่า พฤติกรรมการเปิดรับสื่อของแรงงานพม่าในสังคมไทย ปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่า รวมถึงปัจจัยต่างๆที่มีส่วนช่วยในการปรับตัว ทิศทางและระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าทั้งในการทำงานและการดำรงชีวิตในสังคมไทย และหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆกับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Quantitative and Qualitative Research) โดยการสำรวจด้วยแบบสอบถาม (Survey Questionnaire) กับแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 400 คน สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานชาวไทยรวม 12 คน และการสังเกตการณ์อย่างไม่มีส่วนร่วม (nonparticipant Observation)

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยจากวิธีวิจัยทั้งสามแบบมาวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งสามารถนำมาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยพบว่าลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่าจำนวน 400 คน มีกลุ่มตัวอย่างเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 20-25 ปีมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพการสมรสมากกว่าสถานภาพโสด มีการพักอาศัยนอกโรงงานและอยู่ร่วมห้องกับชาวพม่า/ครอบครัวชาวพม่ามากที่สุด และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีเชื้อชาติพม่ามากที่สุด โดยมีระยะเวลาการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในช่วง 2-5 ปีมากที่สุด และโดยรวมมีระดับความสามารถในการใช้ภาษาไทยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ลักษณะการรวมกลุ่มและการสื่อสารของแรงงานพม่าในสังคมไทย

พบว่าแรงงานพม่ามีการรวมกลุ่มกันทั้งในเวลาทำงานและนอกทำงาน โดยมีการจับกลุ่มพูดคุยกันในหมู่เพื่อนร่วมชาติเดียวกันในระหว่างพักกลางวัน ส่วนเวลาหลังเลิกงานแรงงานพม่าจะจับกลุ่มกันเพื่อกลับที่พักของตนเอง และมีบางส่วนที่ออกไปจับกลุ่มกันเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ สำหรับวันหยุดพักผ่อนแรงงานพม่าบางส่วนจะจับกลุ่มรวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมทางศาสนาทั้งภายในชุมชนและวัด บางส่วนจะออกไปรวมกลุ่มที่ห้างสรรพสินค้า ตลาดสด ร้านสนุกเกอร์

สำหรับการสื่อสารพบว่าแรงงานพม่าส่วนใหญ่มักสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานชาวพม่าทั้งในที่ทำงานและนอก ซึ่งการสื่อสารจะแตกต่างกันไปตามความสามารถทางภาษาไทย โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการสื่อสารกับชาวไทยในเรื่องงานมากที่สุด ในขณะที่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการสื่อสารเรื่องความสัมพันธ์และเรื่องรอบตัวกับชาวพม่ามากที่สุด สำหรับสื่อและช่องทางในการสื่อสารนั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างใช้ช่องทางในการสื่อสารแบบพบหน้ากันมากที่สุดทั้งกับชาวไทยและชาวพม่า นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานพม่ามีการใช้โทรศัพท์ในการสื่อสารเป็นจำนวนมากทั้งในการพูดคุย และการเล่นสื่อสังคมออนไลน์(Social Media) ที่สามารถพบเห็นได้ในทุกบริบท นอกจากนี้ยังเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่โรงงาน และชุมชนจัดขึ้นอยู่เสมอ

3. พฤติกรรมการเปิดรับสื่อของแรงงานพม่าในสังคม

พบว่าแรงงานพม่ามีการเปิดรับสื่อโทรทัศน์-วิทยุเหมือนคนไทย มีการเปิดรับสื่อบุคคลแตกต่างกันไปตามความสามารถทางภาษา สำหรับวัตถุประสงค์ในการเปิดรับสื่อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการเปิดรับสื่อภาษาไทยเพื่อการปรับตัว ในขณะที่มีการเปิดรับสื่อภาษาพม่าเพื่อเปิดรับข่าวสารและเหตุการณ์ประจำวัน และ มีการเปิดรับสื่อออนไลน์ทั้งภาษาไทยและภาษาพม่าเพื่อหาความบันเทิงสำหรับสื่อบุคคล แรงงานพม่ามีการเปิดรับสื่อบุคคลชาวไทยเพื่อหาความบันเทิงในขณะที่เปิดรับสื่อบุคคลชาวพม่าเพื่อเข้าสังคม สำหรับการเปิดรับสื่อกิจกรรมแรงงานพม่ามีการเปิดรับสื่อกิจกรรมเพื่อเข้าสังคม

4. ปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่า และปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวจากมุมมองของชาวไทย

จากการสำรวจพบว่าแรงงานพม่ามีปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านความรู้ความเข้าใจในระดับต่ำ โดยมีปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมไทยในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบ

ปัญหาการบ้านน้ำลาย การไม่ต่อแถวเข้าคิว การข้ามถนนอย่างไม่เคารพกฎจราจร สำหรับปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านความคิดความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง โดยความคิดความรู้สึกเรื่องคนไทยมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด และมีปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านพฤติกรรมในระดับปานกลาง โดยพฤติกรรมเรื่องการมีเพื่อนคนไทยหลายคนมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่า แรงงานพม่ายังมีปัญหาในการสื่อสาร เนื่องจากไม่รู้ภาษาไทย

สำหรับปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการปรับตัว พบว่า ปัจจัยด้านภายในองค์กรที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจาก โดยส่วนใหญ่แล้วโรงงานจะมีการอบรมพนักงานทั้งในเรื่องกฎระเบียบต่างๆ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่จะได้รับ มีเพียงโรงงานบางแห่งที่มีการให้คำแนะนำเรื่องการปฏิบัติตัว การวางตัว เพื่อการอยู่ร่วมกับคนไทยได้ นอกจากนี้ยังเสนอว่าการอบรมแรงงานพม่า ทุกภาคส่วนจะต้องมีส่วนช่วยในการจัดการเพราะการอบรมที่โรงงานเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการช่วยปรับตัว

5. ทิศทางและระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวัน

แรงงานพม่ามีทิศทางในการปรับตัวโดยยังรักษาความเป็นพม่าอยู่มากแต่มีการปรับตัวเข้ากับสังคมไทยบ้างเล็กน้อยเท่าที่จำเป็น แรงงานพม่าบางส่วนยังคงความเป็นพม่าไว้ ซึ่งเห็นได้จากการแต่งกายเช่นการนุ่งโจงกระเบน การนุ่งผ้าถุง การทาทะนาคา ในขณะที่แรงงานพม่าบางกลุ่มก็แต่งตัวตามสมัยนิยม สำหรับการดำรงชีวิตประจำวันอื่นๆ แรงงานพม่าสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุข

สำหรับระดับความสามารถในการปรับตัวพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสามารถในการปรับตัวในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า แรงงานพม่าจะสามารถปรับตัวได้หรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับทักษะทางภาษาไทยและความสนใจในการเรียนรู้วัฒนธรรมไทย และถึงแรงงานพม่าจะไม่สามารถปรับตัวได้แต่ก็สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในมหาชัย เนื่องจากไม่จำเป็นต้องมีความรู้ภาษาไทยมากนัก เพราะสื่อและสภาพแวดล้อม อย่างเช่นป้ายโฆษณา สินค้าบางชนิด ต่างก็มีภาษาพม่ากำกับอยู่ และยังสามารถรับชมรายการโทรทัศน์ต่างๆของทางพม่าได้ผ่านทางดาวเทียม อีกทั้งคนไทยในจังหวัดสมุทรสาครบางส่วนสามารถสื่อสารเป็นภาษาพม่าได้ และส่วนใหญ่ต่างเคยชินกับสำเนียงภาษาไทยของแรงงานพม่า อีกทั้งยังมีลูกจ้างเป็นชาวพม่าที่สามารถพูดภาษาไทยได้ที่คอยทำหน้าที่ในการเป็นตัวกลางในการสื่อสารอีกด้วย

6. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆกับระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทย

จากการทดสอบค่าความสัมพันธ์ ตัวแปรบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการเข้ามาทำงานในประเทศไทยที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัว มีเพียงตัวแปรด้านเชื้อชาติที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัว โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีเชื้อชาติพม่ามีระดับความสามารถในการปรับตัวได้มากกว่าเชื้อชาติกระเหรี่ยง กลุ่มตัวอย่างที่มีเชื้อชาติมอญมีระดับความสามารถในการปรับตัวได้มากกว่าเชื้อชาติกระเหรี่ยง

การใช้ภาษาไทยโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวแต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความสามารถในการพูดภาษาไทย มีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและไปในทิศทางบวก

ลักษณะการอยู่อาศัยของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยการอยู่ร่วมห้องกับคนไทยมีความสามารถในการปรับตัวได้มากกว่าการอยู่อาศัยคนเดียว และการอยู่ร่วมห้องกับชาวพม่า/ครอบครัวชาวพม่ามีความสามารถในการปรับตัวได้มากกว่าการอยู่อาศัยคนเดียว

ความถี่ในการสื่อสารกับชาวไทยนอกที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากไปในทิศทางบวก

ความถี่ในการสื่อสารแบบพบหน้ากับชาวไทยมีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากไปในทิศทางบวก ในขณะที่การสื่อสารสื่อสารแบบพบหน้ากับชาวพม่ามีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากไปในทิศทางลบ

ความถี่การเปิดรับสื่อภาษาไทย มีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางมากไปในทิศทางลบ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

แรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมมีระดับความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการใช้ภาษาไทยในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานพม่าที่มีการรวมกลุ่มและการสื่อสารกันเอง และสภาพแวดล้อมในจังหวัดสมุทรสาครนั้นต่างมีการเปิดรับการเข้ามาของแรงงานพม่าเช่น การมีป้ายต่างๆเป็นภาษาพม่า การพยายามฟัง พยายามเรียนรู้สำเนียงภาษาไทยของแรงงานพม่า รวมไปถึงการพยายามเรียนรู้ภาษาพม่าของคนในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงองค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อมทั้งลักษณะการเปิดรับของเจ้าบ้าน(Host Receptivity) และระดับการผ่อนปรนในการปฏิบัติตามของเจ้าบ้าน (Host Conformity Pressure) ที่ต่างเปิดรับการเข้ามาของแรงงานพม่าตามแนวคิดการปรับตัวทางวัฒนธรรมของYoung Yun Kim (1995) ซึ่งในทางเศรษฐกิจถือเป็นเรื่องดี เนื่องจากการที่เจ้าบ้านต่างเปิดรับการเข้ามาของแรงงานพม่าถือเป็นการเปิดพื้นที่ทางสังคมของแรงงานพม่าในฐานะกลุ่มคนที่เข้ามาขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจทดแทนแรงงานไทยอย่างถูกกฎหมาย ไม่ต้องหลบซ่อน คอยหวาดระแวงเหมือนเช่นในอดีต แต่ในทางวัฒนธรรมนั้นเป็นที่น่าสนใจว่า ความเข้มแข็งทางอัตลักษณ์ของแรงงานพม่าที่เกิดขึ้น และการเปิดรับการเข้ามาของแรงงานพม่าจะก่อให้เกิดการกดทับอัตลักษณ์ของชุมชนชาวจังหวัดสมุทรสาครหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ดังนั้นนอกจากที่ภาครัฐจะสนใจประเด็นเกี่ยวกับความมั่นคงของรัฐแล้ว ยังควรหันมาสนใจประเด็นความมั่นคงทางวัฒนธรรมท่ามกลางความแตกต่างหลากหลาย อีกทั้งยังควรมีการศึกษาการบริหารจัดการวัฒนธรรมภายใต้ความแตกต่างเพื่อให้วัฒนธรรมท้องถิ่นของสมุทรสาครก็สามารถดำรงอยู่ได้ในขณะเดียวกันแรงงานพม่าก็สามารถดำรงชีวิตตามวิถีหรือความเชื่อของเขาได้

การสื่อสารและการรวมกลุ่มของแรงงานพม่าทั้งในและนอกที่ทำงาน รวมไปถึงพฤติกรรมการใช้โทรศัพท์ยังได้สะท้อนให้เห็นถึงการสื่อสารภายในกลุ่มชาติพันธุ์ของตนเอง(Ethnic Social Communication) (Kim,1995) ที่เอาไว้เป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารในระยะแรกที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย และที่เอาไว้คอยปรับทุกข์แลกเปลี่ยนเรื่องราวระหว่างกัน ซึ่งท้ายที่สุดแล้วการสื่อสารภายในกลุ่มของแรงงานพม่าได้กลายเป็นอุปสรรคในการปรับตัวทางวัฒนธรรม เนื่องจากทำให้เกิดความเข้มแข็งของกลุ่มชนชาติพันธุ์เดียวกัน (Strength of the Stranger's Ethnic Group)

(Kim,1995) ที่ในช่วงแรกของการปรับตัว กลุ่มชาติพันธุ์ที่มีความเหนียวแน่นกันมากจะช่วยให้ข้อมูลต่างๆเพื่อช่วยในการปรับตัว แต่ในระยะยาวถ้ายังมีความเข้มแข็งกันมากขึ้นก็จะมีอิทธิพลเหนือแรงกดดันของวัฒนธรรมเจ้าบ้าน ดังที่พบว่า แรงงานพม่าที่มีพฤติกรรมรวมกลุ่มและพฤติกรรมการมีเพื่อนคนไทยที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในปัญหาการปรับตัวด้านพฤติกรรม และการสื่อสารโดยการพบหน้ากันกับชาวพม่ามีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถในการปรับตัวไปในทิศทางลบ ซึ่งก็หมายความว่ายิ่งชาวพม่ารวมกลุ่มกันมากเท่าไรระดับการปรับตัวของแรงงานพม่าก็จะลดลงไปด้วย ดังนั้น โรงงานหรือสถานประกอบการต่างๆจึงควรมหาช่องทางหรือโอกาสให้แรงงานพม่าและชาวไทยได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีที่จะช่วยส่งเสริมการปรับตัวและการอยู่ร่วมกันในสังคมไทย

สำหรับปัญหาการสื่อสารและการปรับตัวด้านความรู้ความเข้าใจของแรงงานพม่าโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากทางโรงงานมีการอบรมพนักงานก่อนเข้าทำงานทั้งในเรื่องกฎหมาย สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย สวัสดิการต่างๆที่จะได้รับเป็นอย่างดี ในขณะที่ปัญหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากโรงงานบางแห่งไม่ได้มีการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจด้านวัฒนธรรมและการอยู่ร่วมกันในสังคมไทยที่จะทำให้เกิดช่องว่างทางวัฒนธรรม(Cultural gap) ระหว่างชาวไทยและชาวพม่า ซึ่งท้ายที่สุดจะก่อให้เกิดอคติทางชาติพันธุ์ทั้งจากชาวไทยและชาวพม่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไตรพล ตั้งมั่นคง (2552) ที่พบว่าแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาครประสบปัญหาอคติทางชาติพันธุ์ทั้งการดูถูก ดูแคลน และได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากแรงงานทั่วไปทั้งจากเจ้าหน้าที่รัฐและชุมชน ในขณะที่ชาวสมุทรสาครต่างมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเข้ามาของแรงงานพม่า การผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรม และความเชื่อว่าแรงงานพม่าจะเป็นพาหะนำยาเสพติดและโรคภัยเข้ามาสู่ชุมชน ดังนั้นสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรมีการจัดอบรมปฐมนิเทศให้แก่แรงงานพม่า ซึ่งนอกจากจะอบรมในเรื่องสิทธิและสวัสดิการที่จะได้รับแล้ว ยังควรอบรมในประเด็นที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับวัฒนธรรมไทย การอยู่ร่วมกันในสังคม นอกจากนี้ยังควรมีการจัดอบรมแรงงานไทย คนในพื้นที่ และเจ้าหน้าที่รัฐที่ทำงานร่วมกับแรงงานพม่า เพื่อลดอคติและสร้างความเข้าใจในการอยู่ร่วมกัน ดังที่คะแนนเฉลี่ยเรื่องความคิดเกี่ยวกับคนไทยมีน้ำใจและการได้รับบริการจากหน่วยงานรัฐอย่างเท่าเทียมนั้นมีค่าเฉลี่ยสองอันดับต่ำสุด ซึ่งอาจเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงอคติที่เกิดขึ้นจากความไม่เข้าใจกันทางวัฒนธรรม

ในประเด็นของการเปิดรับสื่อ แรงงานพม่ามีการเปิดรับสื่อวิทยุและโทรทัศน์ภาษาไทยเหมือนคนไทยและมีการเปิดรับสื่อบุคคลชาวพม่ามากกว่าสื่อบุคคลชาวไทย ซึ่งสอดคล้องไปกับแนวคิดการ

เปิดรับสื่อของพรทิพย์ วรกิจโกคาทร (2535) ที่ผู้รับสารจะเลือกเปิดรับสารจากสื่อที่สามารถจัดหามาได้ (availability) และสะดวก (convenience) เช่นการเปิดรับสื่อวิทยุและโทรทัศน์ทั้งสื่อไทยและพม่าที่สามารถเปิดรับโดยไม่ต้องใช้ความพยายามในการจัดหาและสะดวกในการรับชมและรับฟัง และด้วยข้อจำกัดทางภาษาทำให้แรงงานพม่ามีการเปิดรับสื่อบุคคลชาวพม่ามากกว่าสื่อบุคคลชาวไทย เนื่องจากสามารถสื่อสารกันได้โดยไม่ต้องพยายามพูดภาษาไทยหรือสื่อสารผ่านคนกลาง สำหรับการเปิดรับสื่อวิทยุและโทรทัศน์เพื่อการปรับตัว และความสัมพันธ์ระหว่างความถี่ในการเปิดรับสื่อภาษาไทยกับระดับความสามารถในการปรับการตัวที่ไปในทิศทางบวก ซึ่งสอดคล้องไปกับผลการวิจัยของภริดา โกเชก (2548) ที่พบว่าสื่อมวลชนนั้นอาจไม่ใช่สาเหตุหลักในการปรับตัวแต่อาจกล่าวได้ว่าสื่อมวลชนเป็นปัจจัยเสริมที่ช่วยการปรับตัวของชาวพม่า ซึ่งได้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของสื่อมวลชนในการปรับตัวของแรงงานพม่าตามแนวคิดสื่อมวลชนของเจ้าบ้าน(Host Mass Communication) (Kim,1995) ที่จะทำหน้าที่เป็นแหล่งสำคัญในการเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรม แต่อย่างไรก็ตามสื่อมวลชนของเจ้าบ้านจึงควรพิจารณาถึงการนำเสนอประเด็นต่างๆที่จะกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยและพม่า เนื่องจากงานวิจัยของ ศิพิมพ์ ศรีบัลลังก์ (2555) พบว่าสื่อมวลชนไทยเป็นตัวแสดงที่มีบทบาทในการบวกรวมการทำให้แรงงานพม่าเป็นปัญหาความมั่นคง ผ่านการผลิตซ้ำทางวาทกรรมโดยนำเสนอเหตุการณ์ปัจจุบัน ความทรงจำทางประวัติศาสตร์ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และพฤติกรรมของแรงงานพม่าให้แพร่หลายและมีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น

จากการสำรวจที่พบว่าแรงงานพม่ามีทิศทางในการปรับตัวที่ยังคงรักษาความเป็นพม่าอยู่มาก แต่มีการปรับตัวเข้ากับสังคมไทยเล็กน้อยเท่าที่จำเป็น คือยังมีการจัดกิจกรรมทางประเพณีและศาสนาตามความเชื่อของชาวพม่าอีกด้วย และยังคงมีการนุ่งโสร่ง นุ่งผ้าถุง ทาตะนาคาในชีวิตประจำวัน แต่ขณะเดียวกันหากต้องไปทำงานแรงงานพม่าก็จะแต่งตัวด้วยชุดแบบสมัยนิยมเหมือนหนุ่มสาวโรงงานทั่วไป ซึ่งหากพิจารณาตามแนวคิดของ John W. Berry(1987) เกี่ยวกับทิศทางของอัตลักษณ์ (Identity) พบว่าแรงงานพม่ามีทิศทางในการปรับตัวแบบEthnic-Oriented Identityร่วมกับ Bicultural Identity คือมีการยึดติดกับอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ของตนเองเอาไว้ แต่ในขณะเดียวกันก็มีการรับเอาวัฒนธรรมใหม่เข้ามาด้วย โดยการแสดงอัตลักษณ์จะเปลี่ยนไปตามสถานการณ์เช่น ในชีวิตประจำวันแรงงานพม่ามีการนุ่งโสร่ง นุ่งผ้าถุง ทาตะนาคา แต่เมื่อไปทำงานแรงงานพม่าจะแต่งกายแบบสมัยนิยมและไม่ทาตะนาคา หรือบางทีจะพบการแต่งตัวตามสมัยนิยมควบคู่ไปกับการทาตะนาคา และยังมีการใช้พื้นที่วัด ชุมชน และสื่อกิจกรรมเป็นพื้นที่ในการสร้างและดำรงอัตลักษณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเชิญขวัญ ฤชณรงค์(2549) ที่การแสดงอัตลักษณ์ของกลุ่ม

ชาโกนั้นเปลี่ยนไปตามสภาพการณ์ เช่น แสดงออกเมื่ออยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มที่มีลักษณะร่วมกันและแสดงออกต่อเมื่ออยู่กับบุคคลที่คุ้นเคย

ผลการวิจัยที่พบว่า แรงงานพม่ามีชาติพันธุ์ที่แตกต่างกันมีระดับความสามารถในการปรับตัวที่แตกต่างกัน กล่าวคือ แรงงานพม่าเชื้อชาติพม่าและเชื้อชาติมอญมีระดับความสามารถในการปรับตัวที่มากกว่าเชื้อชาติกะเหรี่ยง ซึ่งสอดคล้องไปกับผลการวิจัยของสุนทรี ยี่รำ (2552) ที่พบว่า ไม่ว่าจะแรงงานพม่าจะมีเชื้อชาติพม่าหรือเชื้อชาติมอญก็มีการปรับตัวทางสังคมได้ดี เพราะจากพื้นฐานการนับถือศาสนาที่เหมือนกัน ทำให้มีความคล้ายคลึงในเรื่องของวัฒนธรรมชาวพุทธ ในขณะที่แรงงานพม่าเชื้อชาติกะเหรี่ยงมีการนับถือผี (animism) ซึ่งแตกต่างไปจากแรงงานพม่าเชื้อชาติพม่าและเชื้อชาติมอญที่มีการนับถือศาสนาพุทธ ทำให้แรงงานพม่าเชื้อชาติพม่าและเชื้อชาติมอญมีระบบความคิดแบบชาวพุทธที่สอดคล้องกับสังคมไทย อีกทั้งยังมีพื้นที่ในการรวมกลุ่มอย่างเช่น วัด ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาการปรับตัวภายในกลุ่มชาติพันธุ์ในอนาคตเพื่อสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการที่สมบูรณ์และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

5.3 ข้อจำกัดงานวิจัย

1. เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการสำรวจด้วยแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานชาวไทยร่วมกับการสังเกตการณ์อย่างไม่มีส่วนร่วม ซึ่งไม่ได้สัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานพม่า จึงทำให้ขาดมุมมองและความคิดเห็นในมุมมองของแรงงานพม่าต่อการสื่อสารและการปรับตัวในสังคมไทย

2. ด้วยข้อจำกัดของผู้วิจัยที่ไม่สามารถสื่อสารภาษาพม่าได้ ทำให้ในการสังเกตการณ์อย่างไม่มีส่วนร่วมเน้นไปทางการสังเกตพฤติกรรม การปฏิสัมพันธ์ที่เน้นไปทางอวัจนภาษา

3. ด้วยข้อจำกัดของโรงงานที่ห้ามบุคคลภายนอกเข้าภายในบริเวณพื้นที่การทำงาน จึงไม่สามารถเห็นสภาพความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของแรงงานพม่าได้ทั้งหมด

5.4 ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. ผลการวิจัยพบว่า แรงงานพม่ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย สิทธิต่างๆเป็นอย่างดี แต่มีความรู้ความเข้าใจในระดับต่ำ เนื่องจากทางสถานประกอบการได้มีการจัดอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและสิทธิประโยชน์ต่างๆที่จะได้รับ แก่แรงงานพม่า แต่ไม่ได้มีการจัดอบรมด้านวัฒนธรรม

อย่างจริงจัง จึงควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสถานประกอบการจัดการอบรมด้านวัฒนธรรม เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมแก่แรงงานพม่าในการอยู่ร่วมกันในสังคมไทย

2. เนื่องจากพบว่า ความคิดเกี่ยวกับคนไทยมีน้ำใจและการได้รับบริการจากหน่วยงานรัฐอย่างเท่าเทียมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดสองอันดับ ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นถึงอคติของคนในพื้นที่และเจ้าหน้าที่รัฐ ดังนั้นจึงควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม วิถีชีวิตของแรงงานพม่าแก่เจ้าหน้าที่รัฐและคนในพื้นที่ เพื่อลดอคติที่และสร้างความเข้าใจอันดีร่วมกัน

3. สถานประกอบการควรหาโอกาสและช่องทางให้ชาวพม่าและชาวไทยได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า แรงงานพม่าที่มีการสื่อสารกับคนไทยนอกที่ทำงานและแรงงานพม่าที่มีการสื่อสารแบบพบหน้ากันกับชาวไทยมีระดับความสามารถในการปรับตัวไปในทิศทางบวก ทั้งนี้เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีและเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กรที่เกิดจากความไม่เข้าใจกัน

4. ผลการวิจัยพบว่า แรงงานพม่ามีการเปิดรับสื่อวิทยุและโทรทัศน์เหมือนคนไทยทั่วไป ดังนั้นสื่อมวลชนจึงควรพิจารณาถึงการนำเสนอประเด็นต่างๆที่อาจกระทบถึงความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เพื่อลดความขัดแย้งและอคติทางชาติพันธุ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการนำเสนอข่าว

5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาถึงการสื่อสารและการปรับตัวภายในกลุ่มชาติพันธุ์ เนื่องมาจากการวิจัยพบว่าแรงงานพม่าที่มีเชื้อชาติพม่าและแรงงานพม่าที่มีเชื้อชาติมอญมีระดับความสามารถในการปรับตัวได้มากกว่าแรงงานพม่าเชื้อชาติกะเหรี่ยง เพื่อสร้างองค์ความรู้การสื่อสารและการปรับตัวทางวัฒนธรรมที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยพบว่าทิศทางการปรับตัวของแรงงานพม่า ที่มีการยึดติดกับอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ของตนเองเอาไว้ อีกทั้งสภาพแวดล้อมในจังหวัดสมุทรสาครนั้นต่างมีการเปิดรับการเข้ามาของแรงงานพม่าที่อาจก่อให้เกิดการกดทับอัตลักษณ์ของชุมชนในจังหวัดสมุทรสาคร ดังนั้น จึงควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาไปถึงวิธีการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อเป็นประโยชน์ในการอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมที่มีความแตกต่างหลากหลาย

รายการอ้างอิง

- กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ. (2554). ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางประชากรในประเทศไทย : สถานการณ์และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย. กรุงเทพฯ: กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ.
- ขวัญพร พันธุ์อุโมงค์. (2555). ปัจจัยทางการสื่อสารที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาหญิงในการทำกิจกรรมเสริมความงาม. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คณะกรรมการการจัดการองค์ความรู้. (2554). ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(AEC):โอกาสผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมไทย. Retrieved 5 กรกฎาคม 2558, from http://www.senate.go.th/km_senate2/doc/asean/asean4%20Thai_Industry_and_AEC.pdf
- จันทนา ห่านรุ่งขโรทร. (2542). การปรับตัวของแรงงานต่างชาติ : ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จารุวัฒน์ เกียรติวรรณม, & วิทยากร บุญเรือง. (2555). บันทึกเดินทาง: ข้ามชาติ สร้างเมือง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คนทำงาน.
- เชิญขวัญ ฤชฌงค์. (2549). การสื่อสารของกลุ่มชาวกอที่ย้ายถิ่นฐานมาสู่ชุมชนเมืองในการปรับตัวและการแสดงอัตลักษณ์แห่งชาติพันธุ์. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไทรพล ตั้งมั่นคง. (2552). แรงงานต่างด้าวชาวพม่า: แนวทางการดำเนินชีวิตอย่างสมานฉันท์ของชายขอบจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวัฒนธรรมศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธันวา สิริเมธี. (2540). จากพม่าสู่มหาชัย ชีวิตแรงงานอพยพบนแผ่นดินพลัดถิ่น Retrieved 3 ตุลาคม , 2557, from <http://salweennews.org/home/?p=891>
- ธิดารัตน์ กนิษฐนาคะ. (2541). บทบาทของสื่อมวลชนและสื่อบุคคลกับการปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักเรียนแลกเปลี่ยนชาวต่างชาติ โครงการเอเอฟ เอส. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรมะ สตะเวทิน. (2540). หลักนิเทศศาสตร์ (9 ed.). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. (2536). การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์ (2 ed.). กรุงเทพฯ: ประกายพริก.

- พิมพ์นภัส โภคา. (2550). การปรับตัว การสนับสนุนทางสังคม กับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติใน
อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
ชุมชนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภริดา โกเชก. (2548). การสื่อสารต่างวัฒนธรรมที่มีผลต่อการปรับตัวของคนข้ามชาติ : ศึกษากรณี
ชาวพม่าในจังหวัดพรมแดนประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขา
สื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เมตตา วิวัฒนานุกูล. (2548). การสื่อสารต่างวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วรรณิ ตั้งเสาวภาคย์. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติชาวพม่า ใน
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัย
ประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิพิมพ์ ศรีปลั่งก. (2555). การทำให้แรงงานข้ามชาติเป็นปัญหาความมั่นคง : ศึกษากรณีแรงงาน
พม่าในไทย.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2558). สถิติแรงงานต่างด้าว ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2558. Retrieved
13 มีนาคม, 2558, from <http://wp.doe.go.th/wp/images/statistic/sm/58/sm0258.pdf>
- สุนทรียี ธีร์. (2552). การปรับตัวทางสังคมของแรงงานชาวพม่าในเกาะเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.,
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
จันทระเกษม.
- สุริยา สมทศุบัติ, & พัฒนา กิตติอาษา. (2538). มานุษยวิทยากับโลกาภิวัตน์: ข้อเสนอเบื้องต้นเกี่ยวกับ
"แรงงานข้ามชาติ" และ"นักมานุษยวิทยา" ในบริบทของวัฒนธรรมโลก. นครราชสีมา: สำนัก
วิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อดิศร เกิดมงคล. (2550). รายงาน : แรงงานข้ามชาติในสังคมไทย (1) : การย้ายถิ่นของผู้ลี้ภัย ความ
ผูกพันกับสังคมไทย. Retrieved 25 พฤศจิกายน 2557, from <http://www.prachatai.com/journal/2007/10/14573>
- อดิศร เกิดมงคล. (2554). แรงงานข้ามชาติชาวปะโอจากพม่าในกรุงเทพฯ : ชีวิตข้ามพรมแดนบน
พื้นที่ของอำนาจและการต่อรอง. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โอฬาริก ขุนสิทธิ์. (2555). การสื่อสารและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของบุคลากรไทยในบริษัทสาขา
ประจำประเทศเพื่อนบ้าน. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Kim, Y. Y. (1994). Adapting to new culture. *Intercultural Communication: A Reader*.

Kim, Y. Y. (1995). Cross- cultural adaptatiom: an integrative theory *Intercultural Communication Theory*.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาสังคมวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี เพื่อผลการวิจัยนี้จะก่อประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจทั้งในดานวิชาการและนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการอยู่ร่วมกันผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว (กรุณาทำเครื่องหมาย X ในช่องว่าง)

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

_____ ปี

3. สถานภาพ

- โสด แต่งงาน

4. ที่พักอาศัย

- ในโรงงาน นอกโรงงาน

5. ลักษณะที่พักอาศัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- อยู่ร่วมห้องกับคนไทย
 อยู่ร่วมห้องกับชาวพม่า/ครอบครัวชาวพม่า
 อยู่ร่วมห้องกับเพื่อนชาติอื่นๆ
 อยู่คนเดียว

6. เชื้อชาติ

- พม่า มอญ กระเหรี่ยง
 ไทยใหญ่ อื่นๆ โปรดระบุ.....

7. ระยะเวลาการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

_____ ปี

8. ระดับความสามารถในการพูดภาษาไทย

- ดีมาก ดี ปานกลาง ไม่ค่อยดี ไม่มีเลย

9. ระดับความสามารถในการอ่านภาษาไทย

- ดีมาก ดี ปานกลาง ไม่ค่อยดี ไม่มีเลย

10. ระดับความสามารถในการเขียนภาษาไทย

- ดีมาก ดี ปานกลาง ไม่ค่อยดี ไม่มีเลย

ส่วนที่ 2 ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับลักษณะการรวมกลุ่ม รูปแบบการสื่อสารและสื่อที่เปิดรับของแรงงานพม่า

2.1 กรุณาเรียงลำดับ 1- 6 คนที่ด้วยพูดคุยด้วยในที่ทำงานและนอกที่ทำงานได้

| ชุดสถานการณ์ | หัวหน้างาน ชาวไทย | เพื่อนร่วมงาน ชาวไทย | เพื่อนร่วมงาน ชาวพม่า | เพื่อนชาติ พันธุ์อื่นๆ | คนรัก/ ครอบครัว | อื่นๆโปรด ระบุ.... |
|-----------------------------------|----------------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------|-----------------------|
| ท่านพูดคุยกับบุคคล ในที่ทำงาน | | | | | | |
| ท่านพูดคุยกับบุคคล นอกที่ทำงาน | | | | | | |

2.2 กรุณาเรียงลำดับ 1 – 4 เหตุผลในการพูดคุยกับชาวไทยและชาวพม่า

| บุคคล | วัตถุประสงค์ในการสื่อสาร | | | |
|---------|--------------------------|---------------------------------------|--------------|---------------------|
| | เรื่องงาน | เรื่องความสัมพันธ์และ เรื่องรอบตัว | ปัญหาส่วนตัว | อื่นๆ โปรดระบุ..... |
| ชาวไทย | | | | |
| ชาวพม่า | | | | |

2.3 กรุณาเรียงลำดับ 1 – 5 วิธีการสื่อสารของท่านกับชาวไทยและชาวพม่า

| บุคคล | ช่องทางในการสื่อสาร | | | | |
|---------|---------------------|-----------------------|------------------|---|-------------------------|
| | พบหน้ากัน | พูดคุยทาง โทรศัพท์ | Line Facebook | ทำกิจกรรมต่างๆ เช่น งานบุญ งานสงกรานต์ | อื่นๆ โปรดระบุ |
| ชาวไทย | | | | | |
| ชาวพม่า | | | | | |

ส่วนที่ 3 ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับประเภทสื่อที่เปิดรับและวัตถุประสงค์ของการเปิดรับสื่อ

ระดับบ่อยมาก = 7 - 8 ชั่วโมง/วัน ระดับบ่อย = 5 - 6 ชั่วโมง/วัน

ระดับพอสมควร = 3 - 4 ชั่วโมง/วัน ระดับน้อย = 1 - 2 ชั่วโมง/วัน

ระดับน้อยมาก = น้อยกว่า 1 ชั่วโมง

3.1 ท่านเปิดรับสื่อต่อไปนี้บ่อยครั้งเพียงใด (กรุณาทำเครื่องหมาย ในตาราง

| ชนิดสื่อ | บ่อยมาก | บ่อย | พอสมควร | น้อย | น้อยมาก |
|--|---------|------|---------|------|---------|
| สื่อไทย | | | | | |
| สื่อโทรทัศน์ | | | | | |
| สื่อวิทยุ | | | | | |
| สื่อออนไลน์ เช่นเว็บไซต์ต่างๆ | | | | | |
| สื่อสิ่งพิมพ์ เช่นหนังสือพิมพ์ | | | | | |
| สื่อพม่า | | | | | |
| สื่อโทรทัศน์ | | | | | |
| สื่อวิทยุ | | | | | |
| สื่อออนไลน์ เช่นเว็บไซต์ต่างๆ | | | | | |
| สื่อสิ่งพิมพ์ เช่นหนังสือพิมพ์ | | | | | |
| สื่อบุคคล | | | | | |
| ชาวไทย | | | | | |
| ชาวพม่า | | | | | |
| สื่อกิจกรรม | | | | | |
| สื่อประเพณีและกิจกรรม เช่นงานบุญ งานสงกรานต์ | | | | | |
| อื่นๆ โปรดระบุ..... | | | | | |

3.2 กรุณาเรียงลำดับ 1- 5 วัตถุประสงค์ในการเปิดรับสื่อของท่าน

| ชนิดสื่อ | วัตถุประสงค์ | | | | |
|--|--|-------------------------------------|--|---|------------------------------|
| | เปิดรับ ข่าวสาร/ เหตุการณ์ ประจำวัน | หาความ บันเทิง และ พักผ่อน | เพื่อเข้า สังคม หรือหา เพื่อน | เพื่อการปรับตัว เช่น เรียนรู้ ภาษาและ วัฒนธรรม | อื่นๆ (โปรด ระบุ)..... |
| สื่อมวลชน เช่นโทรทัศน์ วิทยุ ภาษาไทย | | | | | |
| สื่อมวลชน เช่นโทรทัศน์ วิทยุ ภาษา พม่า | | | | | |
| สื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ต่างๆ ภาษาไทย | | | | | |
| สื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ต่างๆ ภาษา พม่า | | | | | |
| สื่อบุคคล ชาวไทย | | | | | |
| สื่อบุคคล ชาวพม่า | | | | | |
| สื่อกิจกรรม งานบุญ งานสงกรานต์ งาน ปีใหม่ ฯลฯ | | | | | |
| อื่นๆ (โปรดระบุ)..... | | | | | |

ส่วนที่ 4 ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับความสามารถในการสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่า

4.1 เมื่อทำงานและอาศัยอยู่ในประเทศไทย

(กรุณาทำเครื่องหมาย X ในช่องที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุดเพียงข้อเดียว)

- ยังรักษาความเป็นพม่าอยู่มาก แต่มีการปรับตัวเข้ากับสังคมไทยบ้างเล็กน้อยเท่าที่จำเป็น
- สามารถคงความเป็นคนพม่า ขณะเดียวกันก็สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมไทยได้เป็นอย่างดี
- พยายามปรับตัวให้เป็นคนไทยมากที่สุด ซึ่งทำให้ความเป็นพม่าน้อยลง
- ปรับตัวจนไม่แน่ใจว่าตนเองเป็นคนไทยหรือคนพม่า

4.2 กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ถูกและใส่เครื่องหมาย ✗ หน้าข้อที่ผิดตามความเข้าใจของท่าน

- ___ 1. กฎหมายแรงงานกำหนดให้ทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- ___ 2. ท่านสามารถเปิดบัญชีเงินฝากที่ธนาคารในประเทศไทย
- ___ 3. ท่านสามารถออกนอกเขตพื้นที่จังหวัดที่ได้รับอนุญาตในการทำงานได้
- ___ 4. หากท่านเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุ ท่านสามารถใช้สิทธิประกันสุขภาพได้
- ___ 5. ท่านสามารถสวมรองเท้าเข้าวัดไทยได้ แต่ต้องถอดรองเท้าก่อนเข้าโบสถ์

4.3 กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✗ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด (แต่ละข้อเลือกได้เพียงข้อเดียว)

| ความคิดเห็นต่อข้อความ | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยที่สุด |
|---|-------------------|-------------|-----------------|--------------|--------------------|
| 1. ประเทศไทยเป็นประเทศที่น่าอยู่ | | | | | |
| 2. คนไทยมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ | | | | | |
| 3. ไว้วางใจว่าจะไม่ถูกโกงค่าแรงจากนายจ้าง | | | | | |
| 4. หน่วยงานรัฐให้บริการอย่างเท่าเทียม | | | | | |
| 5. ความขัดแย้งระหว่างไทย-พม่าในอดีตเป็นเรื่องที่ไม่ควรหยิบยกมาเป็นปัญหาในปัจจุบัน | | | | | |

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.4 กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✗ ในช่องที่ตรงกับสิ่งที่ท่านทำขณะอยู่อาศัยในเมืองไทย (แต่ละข้อเลือกได้เพียงข้อเดียว)

| สิ่งที่ทำขณะอยู่เมืองไทย | เป็นประจำ | บ่อย | บางครั้ง | นานๆครั้ง | แทบไม่เคยเลย |
|--|-----------|------|----------|-----------|--------------|
| 1. พยายามเรียนและพูดภาษาไทย | | | | | |
| 2. มักลองอาหารไทยที่ไม่เคยทานมาก่อน | | | | | |
| 3. ชอบดูละคร ภาพยนตร์ และฟังเพลงไทย | | | | | |
| 4. มีเพื่อนคนไทยหลายคน | | | | | |
| 5. เข้าร่วมเทศกาลและประเพณีต่างๆของไทย | | | | | |

4.5 กรุณาเขียนเครื่องหมาย X ในช่องที่ตรงกับตัวท่าน หรือ ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (แต่ละข้อเลือกได้เพียงข้อเดียว)

| | มาก | ค่อนข้างมาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยมาก |
|---|-----|-------------|---------|------|---------|
| 1.เป็นคนชอบเรียนรู้/ช่างสังเกต | | | | | |
| 2.เข้าใจวัฒนธรรมไทย | | | | | |
| 3.สามารถสื่อสารกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานคนไทย | | | | | |
| 4.สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนทั้งชาวไทย ชาวพม่า | | | | | |
| 5.กฎระเบียบ ข้อบังคับในที่ทำงานไม่มากจนเกินไป | | | | | |
| 6.ได้รับคำแนะนำในการทำงานจากนายจ้างและหัวหน้างาน | | | | | |
| 7.ได้รับคำแนะนำและแนวทางการปฏิบัติตัวในสังคมไทยจากเพื่อนคนไทย | | | | | |
| 8.สภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการทำงาน | | | | | |
| 9.สภาพที่อยู่อาศัยทำให้รู้สึกปลอดภัย | | | | | |
| 10.ได้รับข่าวสารที่ช่วยในการปรับตัว | | | | | |
| 11.มีศูนย์หรือหน่วยงานที่ให้คำปรึกษา/ช่วยเหลือด้านกฎหมาย | | | | | |
| 12.ความเป็นอยู่ในประเทศไทยมีความคล้ายคลึงกับประเทศพม่า | | | | | |

ส่วนที่5 ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับระดับความสามารถในการปรับตัว

5.1 กรุณาทำเครื่องหมาย X ในตารางที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด (แต่ละข้อเลือกได้เพียงข้อเดียว)

| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยมาก |
|--|-----------|-----|---------|------|---------|
| 1.มีความสุข กินดีอยู่ดี | | | | | |
| 2.ได้รับการนับถือ และมีสัมพันธภาพที่ดีเยี่ยมกับคนรอบข้างทั้งชาวไทยและชาวพม่า | | | | | |
| 3.ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 4.คุ้นเคยกับวัฒนธรรมไทย/ไม่มีความเครียด | | | | | |



အကဲဖြတ်ခြင်းမေးခွန်းနမူနာ

ရှင်းလင်းဖော်ပြခြင်း "ထိုင်းနိုင်ငံတွင်ရှိသောမြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆက်သွယ်ရေးနှင့်လိုက်လျောညီထွေသော"အကြောင်းရင်တစ်ခု၏ဒေတာစုဆောင်းခြင်းအနေဖြင့်ဒီအကဲဖြတ်ခြင်းမေးခွန်းကိုကောက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ချူလာလောင်ကွန်တက္ကသိုလ်မှသုတေသီများပူးပေါင်းဆောင်ရွက်၍ဤလေ့လာမှု၏ရလဒ်ဖြင့်သက်ဆိုင်သောသူများနှင့်စိတ်ဝင်စားသောသူများအတွက်သုတေသနလုပ်ငန်းစုဆောင်းရာတွင်အသုံးပြုရန်အခွင့်အလမ်းဖြင့်ဒီအခွင့်ကိုကျေးဇူးတင်ကာအကျိုးတူပြုလုပ်ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

အပိုင်း 1 ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအကြောင်း

(အောက်ပါနေရာလွတ်ထဲတွင်သင်္ကေတ × ဖြည့်စွက်ပေးပါ)

1. လိင်
 - အမျိုးသား အမျိုးသမီး
2. အသက်
 - _____ နှစ်
3. အိမ်ထောင်ရေး
 - အပျို/လူပျို အိမ်ထောင်ကျပြီး
4. နေထိုင်သောနေရာ
 - စက်ရုံအတွင်း စက်ရုံအပြင်
5. နေထိုင်သောနေရာအမျိုးအစား (1 ခုထက်မကဖြေနိုင်ပါသည်)
 - ထိုင်းလူမျိုးနှင့်အခန်းအတူရှိနေခြင်း
 - မြန်မာလူမျိုးများနှင့်အခန်းအတူရှိနေခြင်း/မြန်မာမိသားစု
 - အခြားသောလူမျိုးများနှင့်အခန်းအတူရှိနေခြင်း
 - တစ်ဦးတည်းနေခြင်း
6. လူမျိုး
 - ဗမာ မွန် ကရင်
 - ရှမ်း အခြားသော.....
7. ထိုင်းနိုင်ငံတွင်အလုပ်လုပ်မည့်အချိန်
 - _____ နှစ်
8. ထိုင်းဘာသာစကားပြောတတ်နေခြင်းအနေ
 - အလွန်ကောင်း ကောင်းသော အလည်အလတ်
 - သိပ်မကောင်း လုံးဝမကောင်း
9. ထိုင်းစာကိုဖတ်တတ်သောအခြေအနေ
 - အလွန်ကောင်း ကောင်းသော အလည်အလတ်
 - သိပ်မကောင်း လုံးဝမကောင်း
10. ထိုင်းစာရေးတတ်သောအခြေအနေ
 - အလွန်ကောင်း ကောင်းသော အလည်အလတ်
 - သိပ်မကောင်း လုံးဝမကောင်း

အပိုင်း ၂ မြန်မာအလုပ်သမားများ၏အကြောင်းအရာများကိုမီဒီယာများနှင့်ပတ်သတ်သောသတင်းအချက်အလက်စုစည်းခြင်း

2.1 အလုပ်အတွင်းနှင့်အလုပ်အပြင်တွင်ပြောဆိုဆက်ဆံသောလူ 1-6 ယောက်ကိုအစဉ်လိုက်စီပေးပါ

| အခြေအနေအရ | ထိုင်းလူမျိုးဖြစ်သောအလုပ်သမားခေါင်းဆောင် | ထိုင်းလူမျိုးဖြစ်သောအလုပ်တာတွဲဖက် | မြန်မာလူမျိုးဖြစ်သောအလုပ်တာတွဲဖက် | အခြားတိုင်းရင်းသားမိတ်ဆွေ | ချစ်သူ/မိသားစု | အခြားသော..... |
|-------------------------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|----------------|---------------|
| သင်အလုပ်အတွင်းတွင်စကားပြောသောသူများ | | | | | | |
| သင်အပြင်သူများနှင့်စကားပြောခြင်း | | | | | | |

2.2 ထိုင်းလူမျိုးနှင့် မြန်မာလူမျိုး တို့စကားပြောခြင်း၏အကြောင်းများကို ကျေးဇူးပြုပြီး 1 - 4 စီပေးပါ

| လူမျိုး | စကားပြောခြင်း၏အကြောင်းရင်း | | | |
|---------------|----------------------------|---|-------------------|-----------------------|
| | အလုပ်အတကြောင်း | မိတ်ဖြစ်ဆွေဖြစ်နှင့်ပတ်သန်းကျင်အကြောင်း | ကိုယ်ပိုင်အခက်အခဲ | တစ်ခြားဖော်ပြပါ |
| ထိုင်း | | | | |
| မြန်မာ | | | | |

2.3 သင် ထိုင်းနှင့် မြန်မာလူမျိုးတို့နှင့် စကားပြောနည်းကို ကျေးဇူးပြုပြီး 1 - 5 စီပေးပါ

| လူမျိုး | ဆက်သွယ်ရေးနည်းလမ်းများ | | | | |
|---------------|------------------------|---------------------|---------------|----------------------------|-----------------------|
| | တွေ့ဆုံခြင်း | ဖုန်းဖြင့်ပြောခြင်း | Line Facebook | ပွဲတော်ပြုလုပ်ခြင်းအလှူပွဲ | တစ်ခြားဖော်ပြပါ |
| ထိုင်း | | | | | |
| မြန်မာ | | | | | |

3.2 သတင်းဖတ်ခြင်း၏အကြောင်းရင်းကို ကျေးဇူးပြုပြီး 1- 5 စီပေးပါ

| သတင်းအမျိုးအစား | အကြောင်းရင်း | | | | |
|---|--------------------------|-------------------------------|--|--------------------------------------|-------------------------|
| | နေ့စဉ်သတင်းနှင့်ဆိုင်သော | ဖျော်ဖြေရေးနှင့်ဆိုင်သောသတင်း | လူမှုရေး သို့မဟုတ် သူငယ်ချင်းသစ်ရှာခြင်း | ဘာသာစကားနှင့် ယဉ်ကျေးမှုကို လေ့လာရန် | တစ်ခြား (ဖော်ပြပါ)..... |
| ဖျော်ဖြေရေးနှင့်ဆိုင်သောသတင်း ဖုန်းနှင့်လေဒီယိုဖြင့် ထိုင်းစာ | | | | | |
| ဖျော်ဖြေရေးနှင့်ဆိုင်သောသတင်း ဖုန်းနှင့်လေဒီယိုဖြင့် မြန်မာစာ | | | | | |
| အွန်လိုင်းသတင်းနှင့်ဆိုင်သော ဝက်ဆိုဒ်ဖြင့် ထိုင်းစာ | | | | | |
| အွန်လိုင်းသတင်းနှင့်ဆိုင်သော ဝက်ဆိုဒ်ဖြင့် မြန်မာစာ | | | | | |
| လူနှင့်ဆိုင်သော ထိုင်းလူမျိုး | | | | | |
| လူနှင့်ဆိုင်သော မြန်မာလူမျိုး | | | | | |
| ပွဲတော်နှင့်ဆိုင်သော အလှူပွဲ စသည်တို့ | | | | | |
| တစ်ခြား (ဖော်ပြပါ)..... | | | | | |

အပိုင်း 4 မြန်မာအလုပ်သမား၏ အထက်အသွယ်နှင့် နေထိုင်မှုနှင့်ဆိုင်သော မေးခွန်းများ

4.1 ထိုင်းနိုင်ငံတွင် နေထိုင်ခြင်း နှင့် အလုပ်လုပ်ခြင်း

- (သင်နှင့် သက်ဆိုင်သောအမှန်ကန်ဆုံးအချက်ကို ကျေးဇူးပြုပြီး × ကို ပြုလုပ်ပါ)
- 0 မြန်မာရိုးရာကိုထိန်းထားခြင်း နှင့် ထိုင်းရိုးရာကိုလည်းပေါင်းနိုင်အောင်ကြိုးစားနေခြင်း
- 0 မြန်မာလိုထိန်းနိုင်ခြင်း နှင့် ထိုင်းလူမျိုးနဲ့လဲ ပေါင်းနိုင်ခြင်း
- 0 ထိုင်းလူမျိုးလိုဖြစ်အောင် ကြိုးစားလွန်ခြင်းကြောင့် မြန်မာလို လျော့ချခြင်း
- 0 မိမိကိုယ်ကို ထိုင်းလူမျိုးလား မြန်မာလူမျိုးလားတောင် မသိခြင်း

- 4.2 ကျေးဇူးပြုပြီး သင်၏ မှန်သောအချက်ကို ✓ ပြုလုပ်ပြီး မှားသောအချက်ကို × ပြုလုပ်ပါ
- ___ 1. ဥပဒေအရ တစ်ရက်တွင် 8 နာရီ သို့မဟုတ် တစ်ပတ်တွင် 48 နာရီထက်မကျော်ရခြင်း
 - ___ 2. ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ဘဏ်စာအုပ်ဖွင့်နိုင်ခြင်း
 - ___ 3. သင်သည် အလုပ်လုပ်ခွင့်ပြုထားသောမြို့တွင် တစ်ခြားမြို့သွားခွင့်ရှိခြင်း
 - ___ 4. အကယ်၍ သင်သည် ဖျားနာမှုသို့မဟုတ် မတော်တဆဖြစ်ပွားမှု ဖြစ်ပါက ကျန်းမာရေးအာမခံကဒ်ကို အသုံးပြုနိုင်ခြင်း
 - ___ 5. သင်သည် ထိုင်းဘုန်းကြီးကျောင်းကို ဖိနပ်စီးဝင်နိုင်ခြင်း ဒါပေမယ့် ခရစ်ယာန်ဘုရားကျောင်းကို ဖိနပ်ချွတ်ရခြင်း

4.3 ကျေးဇူးပြုပြီး သင်အထင်မြင်ဆုံးအချက်ကို ထိုအမှတ်အသား X ကိုပြုလုပ်ပေးပါ (တစ်ခုသာရွေးနိုင်ခြင်း)

| သင်၏ထင်မြင်မှုများ | အများဆုံး | အများ | အလယ် | အနည်း | အနည်းဆုံး |
|--|-----------|-------|------|-------|-----------|
| 1. ထိုင်းနိုင်ငံသည် နေရာကောင်းသောနိုင်ငံဖြစ်ခြင်း | | | | | |
| 2. ထိုင်းလူမျိုးသည် စိတ်ကောင်းရှိကြခြင်း | | | | | |
| 3. အလုပ်ရှင်မှ လုပ်အားခကို အလိမ်မခံဟု ယုံကြည်ထားခြင်း | | | | | |
| 4. အစိုးရသည် ကောင်းမွန်စွာဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း | | | | | |
| 5. အတိတ်က ထိုင်း-မြန်မာအကြောင်းကို အနာဂတ်တွင် ပြဿနာဖြစ်အောင်မပြောသင့်ခြင်း | | | | | |

4.4 ကျေးဇူးပြုပြီး သင်၏ထိုင်းနိုင်ငံနေထိုင်မှုများကို အသက်ဆိုင်ဆုံး ထိုအမှတ်အသား X ကိုပြုလုပ်ပေးပါ (တစ်ခုသာရွေးနိုင်ခြင်း)

| ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ပြုလုပ်နေသောအရာ | အမြဲတမ်း | မကြာခဏ | တစ်ခါတစ်လေ | ကြာကြာမှ တစ်ခါ | လုံးဝမလုပ်ခြင်း |
|--|----------|--------|------------|----------------|-----------------|
| 1. ထိုင်းစကားကို သင်ကြားခြင်း | | | | | |
| 2. မစားဖူးသောထိုင်းအစားအစာကို စားကြည့်ခြင်း | | | | | |
| 3. ထိုင်းဇာတ်ကားကြည့်ခြင်းနှင့် သီချင်းနားထောင်ခြင်း | | | | | |
| 4. ထိုင်းသူငယ်ချင်းမြောက်များစွာရှိခြင်း | | | | | |
| 5. ထိုင်းရိုးရာပွဲတော်ကို ပါဝင်ဆင်နွှဲခြင်း | | | | | |

4.4 ကျေးဇူးပြုပြီး သင်အထင်မြင်ဆုံးအချက်ကို ထိုအမှတ်အသား X ကိုပြုလုပ်ပေးပါ (တစ်ခုသာရွေးနိုင်ခြင်း)

| | အများဆုံး | အများ | အလယ် | နည်း | အနည်းဆုံး |
|---|-----------|-------|------|------|-----------|
| 1.သင်ကြားမှုကို ကြိုက်နှစ်သက်သူဖြစ်ခြင်း | | | | | |
| 2.ထိုင်းယဉ်ကျေးမှုကို နားလည်ခြင်း | | | | | |
| 3.ထိုင်းလူမျိုး အလုပ်ခေါ်ခေါင်းဆောင်နှင့်သူငယ်ချင်းများ အဆက်အသွယ်လုပ်နိုင်ခြင်း | | | | | |
| 4.ထိုင်းနှင့်မြန်မာသူငယ်ချင်းများ ပေါင်းနိုင်ခြင်း | | | | | |
| 5.အလုပ်တွင်သတ်မှတ်ထားသောစည်းကမ်းများကိုလိုက်နာနိုင်ခြင်း | | | | | |
| 6.အလုပ်ရှင်နှင့် ခေါင်းဆောင်ထံမှ အလုပ်လုပ်နည်းကို အကြံပေးခံရခြင်း | | | | | |
| 7.ထိုင်းသူငယ်ချင်းထံမှ ထိုင်းလိုမျိုးပြုပြင်အောင် အကြံရခြင်း | | | | | |
| 8.ပတ်ဝန်းကျင်သည် အလုပ်လုပ်ရန်သင့်တော်ခြင်း | | | | | |
| 9.နေအိမ်များတွင် လုံခြုံသည်ဟုခံစားရခြင်း | | | | | |
| 10.တိုးတက်မှုနှင့်ဆိုင်သောသတင်းကိုရရှိခြင်း | | | | | |
| 11.ဥပဒေနှင့်ဆိုင်သောသတင်းအချက်အလက်ကိုကူညီမှုပေးသော စင်တာရှိခြင်း | | | | | |
| 12.ထိုင်းနိုင်ငံ၏နေထိုင်မှုသည်မြန်မာနိုင်ငံ၏နေထိုင်မှုနှင့်ဆင်တူသည် | | | | | |

အပိုင်း 5 သင်၏တိုးတက်မှုနှင့်ဆိုင်သောမေးခွန်းများ

5.1 ကျေးဇူးပြုပြီး သင်အထင်မြင်ဆုံးအချက်ကို ထိုအမှတ်အသား X ကိုပြုလုပ်ပေးပါ (တစ်ခုသာရွေးနိုင်ခြင်း)

| | အများဆုံး | အများ | အလယ် | အနည်း | အနည်းဆုံး |
|--|-----------|-------|------|-------|-----------|
| 1.ပျော်ရွှင်ခြင်း အရာအားလုံးအဆင်ပြေခြင်း | | | | | |
| 2.ထိုင်းနှင့်မြန်မာလူမျိုးအပါအဝင် ရိုသေလေးစားမှုခံရခြင်း | | | | | |
| 3.အလုပ်တွင်အောင်မြင်ခြင်း | | | | | |
| 4.ထိုင်းယဉ်ကျေးမှုနှင့်အိုကောခြင်း | | | | | |

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวขวัญชนก พันธุ์ฟัก เกิดเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2532 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี จากโครงการเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในปีการศึกษา 2556 และเข้าศึกษาต่อหลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ กลุ่มวิชาการสื่อสารเชิงสังคมและวัฒนธรรม ในปีการศึกษา 2556

