



ความสามารถทางการสื่อสารของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย

Communication Competency of Myanmar Workers in Thailand

พัชรจิรา ตันทรัพย์ประพันธ์

Patchrchira Tanpraphan

วิทยาลัยนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ปทุมธานี ประเทศไทย

College of Communication Arts, Rangsit University, Pathum Thani, Thailand

E-mail: Patchrchira.kt@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยในเรื่อง “ความสามารถทางการสื่อสารของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย” เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ที่มุ่งตอบวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อวิเคราะห์ภูมิหลังของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย (2) เพื่อศึกษาวิธีการเรียนรู้ภาษาไทยของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทย (3) เพื่อศึกษาความสามารถทางการสื่อสารของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แหล่งข้อมูล 2 กลุ่มคือ กลุ่มแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ทำงานในประเทศไทย จำนวน 20 คน และกลุ่มผู้ประกอบการ จำนวน 5 คน ที่มีสัญญาณว่าจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

ผลการวิจัยพบว่า:

1. แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี และมีฐานะยากจน โดยมีแรงจูงใจในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยจากแรงงานผู้ที่เคยเข้ามาทำงานในประเทศไทยมาก่อนและประสบความสำเร็จ โดยแรงงานที่เคยเข้ามาทำงานในประเทศไทยยังทำหน้าที่เป็น “สื่อบุคคล” ที่ดีและมีความน่าเชื่อถือในการให้คำแนะนำแรงงานรุ่นต่อไป ผลการวิจัยยังพบว่า กลุ่มแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมายังคงมีความกังวลเกี่ยวกับการปรับตัวทางด้านวัฒนธรรม และนอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า “ทุน” ทางด้านความรู้ของแรงงานต่างด้าวมีความเกี่ยวข้องกับความสามารถทางการสื่อสาร

2. วิธีการเรียนรู้ภาษาไทยของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทย มี 4 วิธีคือ (1) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (2) เรียนจากสถาบันสอนภาษา (3) เรียนรู้จากการดูละคร (4) เรียนรู้จากการฝึกกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติที่มีประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า การเรียนจากสถาบันสอนภาษาเป็นวิธีที่ดีที่สุด เพราะมีการแลกเปลี่ยนทางการสื่อสาร มีโต้ตอบเพื่อทำให้เกิดการสื่อสารอย่างเป็นธรรมชาติ



3. ความสามารถทางการสื่อสารของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ผลการวิจัยพบ 4 ด้านได้แก่ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน มีแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาส่วนน้อยที่สามารถฟัง พูด อ่าน เขียนภาษาไทยได้อย่างคล่องแคล่ว และแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาส่วนใหญ่มีความสามารถทางการสื่อสารในระดับปานกลาง และมีแรงงานต่างด้าว บางส่วนที่ไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้เลย

คำสำคัญ: ความสามารถทางการสื่อสาร แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา

Abstract

The study is a qualitative research. The purposes of this study were (1) to analyze the Myanmar workers background in Thailand, (2) to investigate how Myanmar worker learn the Thai language before coming to work in Thailand, and (3) to study about the communication competence of Myanmar workers in Thailand. The data were collected by an in-depth interview with 20 Myanmar workers currently working in Thailand and 5 employers who have the employment contracts of foreign workers.

The results of this study show that:

1. Almost Myanmar workers in Thailand are between 21 to 30 years old and also poor. These workers are motivated by their neighborhoods who succeed after working in Thailand become "Personal Media" or person who give suggestions to the next generation workers who want to work in Thailand. The results of this study also show that the Myanmar workers are still concerned about the communication and cultural adjustment because they lacked Thai language skills. In addition, the study show that "Cost of knowledge" of Myanmar workers were associated with communication competence.

2. There are four ways Myanmar workers learn Thai language before coming to work in Thailand, namely (1) self-learning, (2) learning from a language school, (3) learning from the drama, and (4) learning with Myanmar workers who have worked in Thailand before. The results showed that the best way to learn Thai language is a language school because of communication exchange, having interactive talk to create a natural communication, and the familiarity in cultural adjustment.

3. Communication competency of Myanmar workers in Thailand come in four main sections, i.e. listening, speaking, reading and writing. There are a few Myanmar workers who can listen, speak, read and write Thai language fluently and most Myanmar workers are with moderate level of communication skills and there are some Myanmar workers who have no skills and cannot communicate in Thai language.

Keywords: Generation Y, Accommodation, Tourist behavior, Decision making



1. บทนำ

กว่าสองทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาแรงงานอพยพจากประเทศเพื่อนบ้านที่เข้าสู่ประเทศไทยโดยผิดกฎหมายเพื่อหางานทำมาโดยตลอดการเคลื่อนย้ายแรงงานเหล่านี้เกิดขึ้นจากปัจจัยภายในประเทศต้นทางที่มีปัญหาทั้งในด้านเศรษฐกิจและการเมืองในขณะที่ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานไร้ฝีมือราคาถูกจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วเช่นธุรกิจก่อสร้างและประมง เป็นต้นจึงเกิดแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะจากประเทศเพื่อนบ้านทั้ง 3 ประเทศ คือ เมียนมา ลาว และ กัมพูชา ที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยจำนวนมาก ประกอบกับประเทศไทยไม่ได้ให้ความสำคัญอย่างจริงจังกับปัญหาการลักลอบเข้าเมืองมาทำงานของคนต่างชาตินี้จึงไม่มีนโยบายโดยตรงในเรื่องแรงงานข้ามชาติและไม่ยอมรับการมีอยู่ของแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย ผู้ที่ไม่มีสถานะเป็นคนต่างชาติที่ถูกกฎหมายจะถูกบังคับดำเนินคดีนอกจากการผลักดันส่งกลับประเทศต้นทางเท่านั้นปัจจุบันปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นเนื่องจากการขาดมาตรการหรือระบบในการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่ผิด และเมื่อจำแนกตามสัญชาติพบว่าแรงงานต่างด้าว 3 ลำดับแรกที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมากที่สุดได้แก่ สัญชาติเมียนมา สัญชาติกัมพูชา และสัญชาติลาว ตามลำดับ (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2555 : ออนไลน์) และกรณีที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานนั้นอีกหนึ่งประเด็นสำคัญคือการสื่อสาร ซึ่งการสื่อสารมีความสำคัญมากและส่งผลต่อความสำเร็จของงานอีกด้วย กล่าวคือ นอกจากปัจจัย 4 แล้ว การสื่อสารถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยในการดำรงชีวิตในสังคมเพราะ

การที่จะให้ได้มาซึ่งปัจจัยสี่เหล่านั้นย่อมต้องอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมืออย่างแน่นอน มนุษย์ต้องอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ของตน และเพื่ออยู่ร่วมกับคนอื่น ๆ ในสังคมการสื่อสารเป็นพื้นฐานของการติดต่อของมนุษย์ และเป็นเครื่องมือสำคัญของกระบวนการสังคม ยิ่งสังคมมีความสลับซับซ้อนมาก และประกอบด้วยคนจำนวนมากขึ้นเท่าใด การสื่อสารก็ยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมและสังคม จะนำมาซึ่งความสลับซับซ้อน หรือความสับสนต่าง ๆ จนอาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจและไม่แน่ใจแก่สมาชิกของสังคม ดังนั้นจึงต้องอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว (ศุภรัตน์ ฐิติกุลเจริญ: ออนไลน์)

ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของความต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว ความพยายามที่จะเรียนรู้ปัจจัยรอบด้านในการใช้ชีวิตต่างเมือง โดยเฉพาะปัจจัยทางด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอันดับต้นๆ จึงเกิดประเด็นคำถามขึ้นมาในใจว่า ทำไมแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จึงมีความสนใจที่จะเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย? และมีการเรียนรู้ทางการสื่อสารภาษาไทยและวัฒนธรรมไทยอย่างไร? เพราะการที่ประเทศไทยมีจำนวนแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆนั้น เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถทางการสื่อสารของแรงงานต่างด้าวที่มีเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงภูมิหลังของแรงงานต่างด้าวว่าทำไมถึงต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีการเรียนรู้ภาษาไทยและวัฒนธรรมไทยจากใคร ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเรียนรู้ภาษานั้นมากน้อยเพียงใด และมีความสามารถทางการสื่อสารอยู่ระดับใด โดยกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ผู้วิจัยต้องการศึกษานั้นคือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เพราะเป็นสัญชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง และศึกษาผู้ประกอบการที่มีสัญญาว่าจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อต้องการทราบถึงความสามารถทางการสื่อสารระหว่างแรงงานต่างด้าวกับผู้ประกอบการว่ามีความเข้าใจตรงกันในการสื่อสาร



แต่ครั้งนี้น้อยเพียงใด โดยเริ่มศึกษาตั้งแต่พื้นฐานภูมิหลังของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยว่าเป็นอย่างไร ศึกษาการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อใช้ในการสื่อสารของแรงงานต่างด้าวก่อนเข้ามาในประเทศไทย ไปจนถึงการวัดความสามารถทางการสื่อสารที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในประเทศไทยว่ามีประสิทธิภาพทางการสื่อสารมากน้อยเพียงไร และมีวิธีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างไรเมื่อเกิดการสื่อสารที่ผิดพลาด

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์ภูมิหลังของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาวิธีการเรียนรู้ภาษาไทยของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความสามารถทางการสื่อสารของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย

3. อุปกรณ์และวิธีการ / วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสามารถทางการสื่อสารของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อวิเคราะห์ถึงภูมิหลังของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ศึกษาวิธีการเรียนรู้ภาษาไทยของแรงงานต่างด้าว และความสามารถทางการสื่อสารของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครบถ้วนทั้งหมด ผู้วิจัยจึงได้เลือกวิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) เป็นหลัก ประกอบกับการศึกษาเพิ่มเติมทางด้านเอกสาร หนังสือที่เป็นแนวคิด เว็บไซต์ และทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางการสื่อสาร โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ศึกษาทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางการสื่อสารของแรงงานต่างด้าว การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และการปรับตัวทางวัฒนธรรม
- 3.2 ศึกษาภูมิหลังและความเป็นมาของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาถึงความต้องการในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยจากบทความในเว็บไซต์ของกรมแรงงานและประกอบกับการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเพิ่มเติม
- 3.3 ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยในประเด็นต่างๆ คือ ภูมิหลังการปรับตัวต่างวัฒนธรรม วิธีการเรียนรู้ภาษาไทย และความสามารถทางการสื่อสารภาษาไทย
- 3.4 ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับนายจ้างในประเด็นต่างๆ คือ วิธีการสื่อสารระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีการสื่อสารต่างวัฒนธรรม
- 3.5 วิเคราะห์วิธีการเรียนรู้ภาษาไทยจากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ได้ผลดีที่สุด
- 3.6 เสนอผลการศึกษาแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวหรือถาวรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมีผู้ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน ภายใต้อัตลักษณ์เมียนมา ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการเลือกสัญชาตินี้ได้มาจากข้อมูลทางกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นสัญชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมากที่สุด และเพื่อให้สามารถเข้าใจ



ในการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถามได้อย่างมีประสิทธิภาพในการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวบางรายผู้วิจัยได้มีการใช้ล่ามในการช่วยแปลภาษาร่วมด้วย และในการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ(นายจ้าง) นั้นเพื่อต้องการทราบรายละเอียดที่เชื่อมโยงและครอบคลุมมากที่สุด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. แรงงานต่างด้าว สัญชาติเมียนมาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยที่ถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 20 คน
2. นายจ้างที่มีสัญญาว่าจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 5 คน โดยมีการในการเลือกคือ ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่มีใบอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยไม่เจาะจงกลุ่มอาชีพ อายุ เพศ และการศึกษา เพื่อให้ได้ทราบถึงข้อมูลวิธีการเรียนรู้ทางการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อนำมาวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ และมีวิธีการเลือกสัมภาษณ์นายจ้างที่มีสัญญาว่าจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และสุ่มเลือกจากร้านค้าหรือกิจการที่เปิดมายาวนานและมีการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากที่สุด

4. ผลการวิจัย

4.1 การวิเคราะห์ภูมิหลังของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย

4.1.1 ประวัติการศึกษาของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย ผู้วิจัยสรุปได้ว่ากลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยส่วนใหญ่จะมีระดับทางการศึกษาอยู่ที่ระดับ4 ถึง ระดับ6 (ป.6-ม.2) เมื่อเทียบกับระบบการศึกษาในประเทศไทย รองลงมาคือแรงงานต่างด้าวที่มีระดับการศึกษาระดับ1ถึง ระดับ3 หรือเมื่อเทียบเท่ากับระบบการศึกษาในไทยคือระดับชั้นป.3-ป.5 และจำนวนน้อยที่สุดคือแรงงานที่มีระดับการศึกษาระดับ7 (ม.3) ขึ้นไป

4.1.2 ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยผู้วิจัยพบว่าแรงงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานจากประเทศเมียนมาแล้ว แต่งานที่เคยผ่านประสบการณ์มาก่อนนั้นส่วนใหญ่จะเป็นงานเกี่ยวกับการทำไร่ ทำนา รองลงมาจะเป็นเลี้ยงสุกรและรับจ้างตามลำดับซึ่งงานเหล่านี้เป็นงานที่เป็นอาชีพหลักของครอบครัวของแรงงานต่างด้าว ดังนั้นจึงไม่ต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้งานมากนัก เพราะไม่ต้องมีการเรียนรู้ภาษาทางการสื่อสารเพิ่มเติม

4.1.3 ช่วงอายุของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า มีแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยตั้งแต่ช่วงอายุ 15 - 20 ปี เป็นเพศชายจำนวน 4 คน และเพศหญิงจำนวน 3 คน ส่วนช่วงอายุตั้งแต่ 21 - 30 ปี เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา เพศชายจำนวน 5 คน และเพศหญิงจำนวน 4 คน และช่วงอายุ 31 - 40 ปี เป็นเพศชายจำนวน 3 คน และเพศหญิงจำนวน 1 คน

4.1.4 ความรู้ด้านภาษาไทยของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย ผู้วิจัยพบว่ามีทักษะด้านการฟังและการพูดอยู่ในระดับปานกลางสามารถสื่อสารได้บ้าง แต่ในทักษะด้านการอ่านและการเขียนผู้วิจัยพบว่า มีแรงงานเพียง 2 คน ที่สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้ เนื่องจากอาศัยอยู่ในประเทศไทยมาเป็นเวลานานกว่า 5 ปีแล้ว

4.1.5 ปัจจัยทางด้านรายได้และความเป็นอยู่ในประเทศเมียนมาเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดการตัดสินใจของแรงงานต่างด้าวในการย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากประเทศไทยมีอัตราค่าแรงขั้นต่ำที่สูงกว่า



ประเทศเมียนมาและยังเป็นประเทศเพื่อนบ้านที่อยู่ใกล้ซึ่งง่ายต่อการเดินทางเข้ามาทำงาน จึงทำให้ง่ายต่อการตัดสินใจมากขึ้นตามไปด้วย

4.1.6 สถานภาพของแรงงาน สามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ สถานภาพทางการสมรส และสถานภาพทางด้านรายได้ พบว่าแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยเป็นเพศชายมีสถานภาพโสดมากที่สุดจำนวน 6 คน รองลงมาคือสมรสแล้วจำนวน 5 คน และมีสถานภาพการหย่าร้างคือ 1 คน ส่วนแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่เป็นเพศหญิงมีสถานภาพสมรสมากที่สุดจำนวน 4 คน รองลงมาคือสถานภาพโสดและหย่าร้างจำนวน 2 คนเท่ากัน และสภาพภาพทางการเงินนั้น แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะมีฐานะที่ยากจน ซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดความต้องการในการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย

4.2 วิธีการเรียนรู้ภาษาไทยของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทย

4.2.1 แรงงานต่างด้าวมีวิธีการเรียนรู้ภาษาไทยด้วยตัวเอง โดยการฟังจากสื่อวิทยุที่เป็นช่องรายการของประเทศไทย นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวที่อยู่ในช่วงวัยรุ่นยังเรียนรู้วิธีการฟังด้วยตัวเอง จากการเปิดอินเทอร์เน็ต (YouTube) ฟังเพลงไทย ฟังข่าวสาร และนอกจากนี้ยังมีการเรียนรู้ภาษาไทยจากการอ่านหนังสือที่เป็นหนังสือสอนภาษาอีกด้วย

4.2.2 ก่อนเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยจากสถาบันสอนภาษาผู้วิจัยพบว่า มีแรงงานต่างด้าวบางส่วนได้มีการเตรียมตัวก่อนเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยเรียนภาษาไทยที่หมู่บ้านของตัวเองในประเทศเมียนมา ซึ่งเป็นการสอนภาษาไทยที่จัดขึ้น โดยผู้นำชุมชนที่จัดตั้งขึ้นสำหรับชาวเมียนมาที่ต้องการเดินทางเข้ามาเป็นแรงงานในประเทศไทย

4.2.3 แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาส่วนใหญ่ชอบดูละครไทย จึงได้เรียนรู้ภาษาไทยจากการดูละคร โดยการฟังและสังเกตภาษาท่าทางและสีหน้าของตัวละคร

4.2.4 เรียนรู้ภาษาไทย โดยการฝึกกับคนที่เคยทำงานในประเทศไทยมาก่อน เรียนรู้โดยการที่แรงงานต่างด้าวผู้ที่เคยเข้ามาทำงานในประเทศไทยและสามารถพอที่จะสื่อสารภาษาไทยได้ พูดและแปลความหมายให้ฟังว่าแต่ละคำแต่ละประโยคมีความหมายว่าอย่างไร และแรงงานผู้ที่กำลังจะเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยก็ฝึกการฟัง หัดพูดตาม และจดจำความหมายตาม

4.3 ความสามารถทางการสื่อสารของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย

4.3.1 แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาส่วนใหญ่มีทักษะความสามารถด้านการฟังและการพูดอยู่ในระดับปานกลางคือ พอสื่อสารรู้เรื่องสามารถเข้าใจในการสื่อสารได้ ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่สามารถพูดสื่อสาร ได้ตอบโต้จะเป็นกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานานกว่า 3 เดือนขึ้นไป ส่วนกลุ่มที่ยังสื่อสารไม่ได้คือกลุ่มที่เพิ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ไม่นาน ความสามารถด้านการอ่านและจากเขียนพบว่ามีแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเพียง 2 คนเท่านั้นที่สามารถอ่านเขียนภาษาไทยได้ ซึ่งเป็นแรงงานที่อยู่อาศัยในประเทศไทยมานานกว่า 5 ปีแล้ว



5. การอภิปรายผล

การศึกษางานวิจัยเรื่อง “ความสามารถทางการสื่อสารของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในประเทศไทย” เมื่อพิจารณาผลการศึกษพบว่า มี 3 ประเด็นที่จะนำมาอภิปรายเพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นประโยชน์ต่อการให้ความหมายของการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้

1. ภูมิหลังของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาส่งผลกระทบต่อความสามารถทางการสื่อสาร

ภูมิหลังของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับความสามารถทางการสื่อสาร โดย Larson และคณะ (อ้างใน อมรรรัตน์ ทิพย์เลิศ, 2548 : 26) ได้นิยามความสามารถทางการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการแสดงความรู้ทางด้านสังคมในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ กล่าวคือ ภูมิหลังของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาก็คือ “ต้นทุน” ซึ่งต้นทุนในที่นี้ก็คือต้นทุนความรู้ โดยผลการวิจัยพบว่ากลุ่มแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่มีภูมิหลังด้านการศึกษา หรือมีความรู้ด้านภาษาไทยจากการเรียนรู้ภาษาไทยที่โรงเรียนสอนภาษาสำหรับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยโดยตรง จะมีความรู้และทักษะในการสื่อสารภาษาไทยได้ดีกว่ากลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มีภูมิหลังการเรียนรู้ภาษาไทยด้วยตนเอง ซึ่งแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้จะมีแรงกระตุ้นให้เกิดการใช้ความรู้และทักษะในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้พบว่า ภูมิหลังของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในด้านความรู้ภาษาไทยที่มีระดับที่แตกต่างกันนั้น ส่งผลให้แต่ละคนต้องใช้ความพยายามในการศึกษาและเรียนรู้เพื่อมีความสามารถทางการสื่อสารกับนายจ้าง เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องที่ต้องทำการสื่อสารอื่นๆ เช่น ลูกค้าในร้านอาหาร ฯลฯ ได้ ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dell Hymes (อ้างถึงใน กาญจนา แก้วเทพ) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของความสามารถทางการสื่อสารมี 3 ประการ คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (Skill) และ ความสามารถในการใช้ความรู้ (Ability for use) (กาญจนา แก้วเทพ, 2551)

นอกจากนี้ ข้อค้นพบอีกประการหนึ่งคือ ภูมิหลังด้านวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาส่งผลกระทบต่อความสามารถทางการสื่อสารด้วยเช่นกัน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาที่ต้องการทำงานในประเทศไทย ก็จะต้องพยายามเรียนรู้และปรับตัวด้านวัฒนธรรมไทย ซึ่งการปรับตัวทางวัฒนธรรม (Acculturation) เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งส่วนบุคคลและพฤติกรรมทางสังคม เป็นการเรียนรู้วิถีคิด วิถีปฏิบัติ และวิถีแสดงพฤติกรรมในรูปแบบใหม่เพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมเจ้าบ้าน (เมตตา วิวัฒนาบุญ 2548 : ออนไลน์) ตัวอย่างเช่น มีการพูดภาษาไทยกับคนไทยและคนเมียนมาแทนการพูดด้วยภาษาเมียนมา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การปรับตัวและการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมส่งผลต่อการเพิ่มทักษะด้านการสื่อสาร

2. ภูมิหลังของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในประเทศไทยส่งผลกระทบต่อวิธีการเรียนรู้ภาษาไทยประเด็นสำคัญอีกประเด็นหนึ่งที่งานวิจัยนี้พบก็คือ “ประสบการณ์” ซึ่งเป็นต้นทุนประการหนึ่งของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา โดยงานวิจัยนี้พบว่าแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อนจะเรียนรู้วิธีการทำงานและเรียนรู้วิธีการสื่อสารภาษาไทยได้เร็วกว่ากลุ่มแรงงานที่ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน และ แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จะเป็นกลุ่มที่สามารถเรียนรู้ภาษาไทยได้เร็วและสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมไทยได้เร็วกว่ากลุ่มแรงงานต่างด้าวในช่วงอายุอื่น ๆ นอกจากนี้พบว่าภูมิหลังของแรงงานต่างด้าวที่ต่างกันจะส่งผลกระทบต่อวิธีการเรียนรู้ภาษาไทยที่แตกต่างกัน กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวจะมีวิธีการเรียนรู้ภาษาไทย 4 วิธี ได้แก่ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) เรียนจากสถาบันสอนภาษา 3) เรียนรู้จากการดูละคร 4) เรียนรู้จากการฝึกกับคนที่เคยทำงานในประเทศ



ไทยมาก่อน ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เรียนรู้จากสถาบันสอนภาษาไทยสำหรับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะจะส่งผลให้มีทักษะความสามารถทางการสื่อสารที่ดีกว่าและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีกว่าแรงงานต่างด้าวที่เรียนรู้ภาษาไทยจากวิธีอื่นๆ เนื่องจากมีการสอนอย่างเป็นระบบทั้งทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน ส่วนที่ชัดเจนที่สุดของความสามารถทางสารหรือถ้อยคำ คือ ความสามารถทางวจนภาษา (verbal competence) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการดำเนินการและการใช้ถ้อยคำ วลี และ เครื่องมือสื่อสารทางภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือภาษาเป็นสิ่งพื้นฐานในการสื่อหรือแลกเปลี่ยนความหมาย ถ้าไม่มีความสามารถในการเข้าใจกฎของภาษาแล้ว เราก็จะไม่สามารถสื่อสารกันได้อย่างเต็มที่ และเราจำเป็นต้องมีความสามารถทางอวจนภาษา (nonverbal competence) หมายถึง ความสามารถในการประมวลผลและการใช้ท่าทาง โทนเสียง สัญลักษณ์ทางอวจนภาษาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างความสามารถประเภทนี้ได้แก่ การใช้ภาษาท่าทาง การแสดงสีหน้าและลักษณะของเสียงที่สามารถใช้ในการสื่อสารได้ (สุภทัต แดงเครื่อง และ ชีรภัทร วรรณกุล, 2552)

3. การปรับตัวทางวัฒนธรรมกับความสามารถทางการสื่อสารของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา การปรับตัวของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานและระยะเวลาในการทำงานได้นานต่อเนื่อง ผลการวิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลานานมีการปรับตัวทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านการใช้ภาษาไปจนถึงวัฒนธรรมด้านความเป็นอยู่ โดยในระยะแรกที่เดินทางเข้ามาทำงานจะมีการปรับตัวในการเรียนรู้ทาง การสื่อสารภาษาไทยด้านการพูดและมีการพัฒนาด้านการพูดโดยการมีลักษณะท่าทางในการสื่อสาร เช่น น้ำเสียง สีหน้า ท่าทาง เข้าร่วมด้วยเพื่อให้เกิดการสื่อสารได้อย่างเป็นธรรมชาติ นอกจากนี้ยังมีการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านความเป็นอยู่ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่เดินทางเข้ามาทำงานและอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานานจะมีการเรียนรู้วิธีการปรับตัวให้เข้ากับสังคมของวัฒนธรรมไทยในด้านของ พฤติกรรมส่วนบุคคลและพฤติกรรมกรอยู่ร่วมกันในสังคม เช่น ในการทำงานที่เป็นงานบริการ แรงงานต่างด้าวก็จะมีการปรับตัวโดยการกล่าวสวัสดีและยิ้มทักทายตามมารยาทสังคมของประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวทางวัฒนธรรมของ Gudykunst and Hammer กล่าวคือการปรับตัวทางวัฒนธรรม (Acculturation) เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งส่วนบุคคลและพฤติกรรมทางสังคม เป็นการเรียนรู้วิถีคิด วิถีปฏิบัติ และวิถีแสดงพฤติกรรมในรูปแบบใหม่เพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมเจ้าบ้าน (ธัชชา วิทวิโรจน์, 2552)

6. บทสรุป

6.1 แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาส่วนใหญ่ที่ตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น มีแรงจูงใจมาจากแรงงานที่เคยเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้วประสบความสำเร็จในเรื่องของการเงินและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ผลการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่เคยเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นยังเป็น “สื่อบุคคล” ที่ดีในการให้คำแนะนำแรงงานคนอื่นๆ ที่สนใจจะเดินทางเข้ามาทำงาน ซึ่งเป็นสื่อบุคคลที่มีความน่าไว้วางใจ (Trustworthiness) และมีความน่าเชื่อถือ (Credibility) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของแรงงานต่างด้าวที่สนใจจะเข้ามาทำงานในประเทศไทยในรุ่นต่อ ๆ มา



6.2 วิธีการเรียนรู้ภาษาไทยของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทย มี 4 วิธี คือ การเรียนรู้ด้วยตัวเอง เรียนรู้จากสถาบันสอนภาษา เรียนรู้จากการดูละคร และเรียนรู้จากการฝึกกับแรงงานต่างด้าวที่เคยทำงานในประเทศไทยมาก่อน ซึ่งทั้ง 4 วิธีการเรียนรู้นี้มีประสิทธิผลการเรียนรู้ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งจากการวิจัยพบว่า วิธีการเรียนรู้ภาษาไทยที่ได้ผลดีที่สุดคือการเรียนรู้จากสถาบันสอนภาษาไทยสำหรับแรงงาน โดยเฉพาะซึ่งจะทำให้มีการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง และอีกวิธีคือการเรียนรู้ด้วยตัวเองโดยการดูละคร ซึ่งผู้วิจัยพบว่าการสังเกตการใช้อักษรภาษาไทย สีหน้า ภาษากาย เข้าร่วมกับการสื่อสาร ช่วยให้การสื่อสารเข้าใจง่ายและดูเป็นธรรมชาติมากขึ้นอีกด้วย

6.3 ความสามารถทางการสื่อสารนั้นส่วนใหญ่แล้วอยู่ในระดับปานกลางคือ สามารถพูดคุยสื่อสารได้ ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการปรับตัวทางวัฒนธรรมโดยประมาณ 3 เดือนขึ้นไป ส่วนกลุ่มที่ยังสื่อสารไม่ได้ นั่นคือกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เพิ่งเดินทางเข้ามาทำงานได้ไม่นานมากนัก

7. กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตากรุณา และความช่วยเหลือจาก ผศ.ดร.อมรรักษ์ เจริญ โชติธรรม ที่ได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและข้อมูลต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยในการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนช่วยตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของข้อมูล รวมถึงช่วยให้คำแนะนำและแนวทางในการปรับข้อบกพร่องให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ออกมาสมบูรณ์ที่สุด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.อมรรักษ์ เจริญ โชติธรรม เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.ลัทธินา ค้ายแก้ว (ประธานกรรมการสอบ) รศ.อรทัย ศรีสันติสุข (กรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก) รศ.ดร.กัจจกร หลุยยะพงศ์ (กรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก) ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีเนื้อหาข้อมูลที่ครบถ้วนและสำเร็จอย่างสมบูรณ์ และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาและผู้ประกอบการ ที่สละเวลาให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ จนได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และขอขอบคุณล่ามที่เป็นสื่อกลางในการช่วยแปลการสื่อสารในขณะที่สัมภาษณ์จนได้ข้อมูลที่ถูกต้องที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบคุณกัลยาณมิตรของผู้วิจัยทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและคอยเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยในทุก ๆ เรื่อง ด้วยความปรารถนาดีตลอดมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และญาติของผู้วิจัยที่ช่วยสนับสนุนผู้วิจัยในทุกๆด้าน และขอกราบขอบพระคุณ คุณลุงและคุณป้าที่คอยให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยมาตลอดการศึกษา

8. เอกสารอ้างอิง

กาญจนา แก้วเทพ. (2551). องค์ประกอบความสามารถทางการสื่อสาร. วารสารนิเทศศาสตร์บัณฑิตของ

การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเพื่อดำรงรักษาความเป็นชุมชนเข้มแข็งบ้านน้ำเกียน กิ่งอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน, 25(2). 102-122



- เมตตา วิวัฒน์านุกูล. (2548). การสื่อสารต่างวัฒนธรรม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. แหล่งที่มา
<http://uc.thailis.or.th/Catalog/BibItem.aspx?BibID=b01223531>. [28 มีนาคม 2562]
- ศุภทัต แดงเครื่อง และ ชีรภัทร วรรณฤมล. (2552). กระบวนการสื่อสารเพื่อการเผยแพร่ธรรมะของพระมหาอุทิศชัย-
วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศุภรศม์ จิตติกุลเจริญ. (2540). ความสำคัญของการสื่อสาร. แหล่งที่มา
http://e-book.ram.edu/e-book/m/mc111/mc111_01_03.html. [28 มีนาคม 2562]
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2555). บทความปัญหาแรงงานต่างด้าว.
<http://www.nsc.go.th/Download3/ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย.PDF>. [18 กุมภาพันธ์ 2558].
- อมรรัตน์ ทิพย์เลิศ. (2548). แนวคิดความสามารถด้านการสื่อสาร. ความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำท้องถิ่น
ในการบริหารจัดการชุมชน กรณีศึกษา : ชุมชนตำบลบางเจ้าฉ่า อำเภอบึงสามพัน จังหวัดอ่างทอง.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชชา วิทวิโรจน์. (2552). ความสามารถทางการสื่อสารและการปรับตัวของชาวต่างชาติที่อาศัยอยู่ในเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.