บทคัดย่อ

**บทคัดย่อ**

**ชื่อวิทยานิพนธ์** การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมในการจ้างแรงงานเมียนมาร์ในพื้นที่ภาคใต้

**ชื่อผู้เขียน** นางสาวปรีดา นัคเร

**ชื่อปริญญา** ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (นิเทศศาสตร์และนวัตกรรม)

**ปีการศึกษา** 2560

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมของนายจ้างไทยและลูกจ้างเมียนมาร์ในพื้นที่ภาคใต้ เพื่อเปรียบเทียบทัศนติที่มีต่อวัฒนธรรมไทยและทัศนคติที่มีต่อวัฒนธรรมเมียนมาร์จากมุมมองของลูกจ้างเมียนมาร์ และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์กรที่สัมพันธ์กับความสามารถปรับตัวในการทำงานของลูกจ้างเมียนมาร์ในพื้นที่ภาคใต้ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกนายจ้างไทยและลูกจ้างเมียนมาร์ตามบัญชีรายชื่อนายจ้างที่มีลูกจ้างเมียนมาร์ประเภทพิสูจน์สัญชาติเดิมและนำเข้าตาม MOU และด้วยวิธี snow ball รวมทั้งแจกแบบสอบถามลูกจ้างเมียนมาร์ในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ระนอง และสงขลา

 ผลการวิจัย พบว่า นายจ้างไทยและลูกจ้างเมียนมาร์สะท้อนการสื่อสารทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันด้าน 1) ทัศนคติทางชาติพันธุ์ 2) สื่อมวลชนไทย 3) การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างไทยและเมียนมาร์ผ่านเนื้อหาเชิงประวัติศาสตร์ที่สอนในชั้นเรียน และ 4) มิติทางวัฒนธรรม

 ลูกจ้างเมียนมาร์สะท้อนทัศนคติต่อวัฒนธรรมไทยและทัศนคติต่อวัฒนธรรมเมียนมาร์ทั้ง 4 ด้านไปในทิศทางเดียวกัน คือ หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง เน้นบทบาทความเป็นชาย เน้นความเป็นกลุ่ม และมีระยะห่างเชิงอำนาจสูง แต่ก็พบความแตกต่าง 1 คู่ คือ ทัศนคติด้านระยะห่างเชิงอำนาจ นอกจากนี้ ปัจจัยระดับบุคคลด้านเชื้อชาติ ลักษณะการพักอาศัย ประเภทกิจการ พื้นที่ในการทำงาน และประเภทของสื่อที่เปิดรับ ส่งผลให้ลูกจ้างเมียนมาร์มีความสามารถปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน ในขณะที่ทัศนคติทางชาติพันธุ์ เป็นตัวแปรทำนายความสามารถปรับตัวในการทำงานของลูกจ้างเมียนมาร์ในพื้นที่ภาคใต้ได้ดีที่สุด แต่เป็นความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม รองลงมาได้แก่ อายุ การศึกษา ทัศนคติต่อวัฒนธรรมด้านระยะห่างเชิงอำนาจ และความรู้ด้านวัฒนธรรมไทย ตามลำดับ โดยที่ตัวแปรทั้ง 5 สามารถร่วมกันทำนายความสามารถปรับตัวในการทำงานของลูกจ้างเมียนมาร์ได้ร้อยละ 12

**Abstact**

**Dissertation Title** Intercultural Communicationin the Employment of Burmese Workers by Local Businesses in Southern Thailand

**Author**  Miss Preeda Nakaray

**Degree** Doctor of Philosophy (Communication Arts and Innovation)

**Year** 2017

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

This present study aimed to investigate the intercultural communication between Thai employers and Burmese workers in the south of Thailand and compare the Burmese employees’ attitude towards Thai culture and their own. In addition, the relationship between personal and organizational factors and the ability to adjust themselves to their work was examined. This study applied a mixed-method design with both the qualitative and the quantitative methods of data collection. The qualitative approach was an in-depth interview with Thai employers and Burmese employees from the list of employers who hired Burmese employees were limited to those whose original nationality was proven or imported based on MOU and snowball sampling technique, while the qualitative data was obtained through the distribution of a set questionnaire to those Burmese workers in 3 provinces: Surat Thani, Ranong, and Songkhla to obtain the participants.

 The results showed 4 areas of variations in Thai employers and Burmese employees’ attitude towards intercultural communication: 1) regarding the ethnographical attitudes, 2) the Thai mass media 3) the historical contents in classrooms were connected, and 4) in terms of cultural dimensions. The results of the comparison of the Burmese workers’ attitude toward Thai culture and their own showed high power distance, and high uncertainty avoidance, masculinity and collectivism. Meanwhile, the hypothesis test proved different perceptions towards power distance in Thai contexts and Burmese contexts. It was also found that personal factors including the nationalities, life styles, types of businesses, working sites, and media exposure resulted in different adjusting ability for work. Besides, ethnographic attitude was the most effective factor in predicting the Burmese workers’ ability to adjust to their work in opposite directions followed by age, education, attitude toward power distance and knowledge about Thai culture, respectively. These 5 factors were able to explain 12.3 percent of the ability to adjust to work of the Burmese workers.