

“อยู่เงียบเพื่ออยู่รอด”: การสื่อสารและการปกปิดอัตลักษณ์ของแรงงานสัญชาติกัมพูชา ในภาคก่อสร้างภายใต้ความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ไทยและกัมพูชา

คชตรัย เจริญสุข^{1*} และ ชารินทร์ เกษร²

¹นักวิจัยอิสระ

²คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

*Khotchatrai2545@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษารูปแบบการสื่อสารและกลวิธีการปกปิดอัตลักษณ์ของแรงงานสัญชาติกัมพูชาในภาคก่อสร้าง และ (2) วิเคราะห์ปัจจัยเชิงบริบทและความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่กำกับการตัดสินใจเปิดเผยหรือปกปิดอัตลักษณ์ภายใต้บริบทความตึงเครียดทางภูมิรัฐศาสตร์ไทย-กัมพูชา การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร โดยยึดแนวทางการศึกษาปรากฏการณ์เชิงตีความ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 21 ราย และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการตีความเชิงตีความ ผลการศึกษาพบว่า การสื่อสารของแรงงานสัญชาติกัมพูชามีลักษณะเป็นการสื่อสารเชิงป้องกันความเสี่ยง โดยไม่ได้มุ่งแสดงตัวตนอย่างเปิดเผยเป็นหลัก หากแต่ทำหน้าที่คงความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน รักษาความต่อเนื่องของงาน และลดความขัดแย้งในพื้นที่ทำงานที่มีลำดับชั้นและการเฝ้าระวังกันอยู่ตลอดเวลา รูปแบบและกลวิธีสำคัญสามารถจำแนกได้ 5 ประการ ได้แก่ (1) การสื่อสารแบบจำกัดขอบเขต (2) การจัดการภาษาและสำเนียงเพื่อพรางตัวตน (3) การหลีกเลี่ยงเชิงพื้นที่และจังหวะเวลา (4) การสื่อสารผ่านความเงียบและการตอบสนองขั้นต่ำ และ (5) การกำกับการสื่อสารโดยผู้ประกอบการก่อสร้าง นอกจากนี้ การตัดสินใจเปิดเผยหรือปกปิดอัตลักษณ์มิได้เป็นการตัดสินใจเชิงปัจเจกโดยลำพัง หากเป็นผลจากการประเมินความเสี่ยงผ่านการอ่านสถานการณ์ ภายใต้ปัจจัยหลายระดับ ได้แก่ อำนาจลำดับชั้นในงานก่อสร้าง ระบบการสอดส่องและความไม่แน่นอนในพื้นที่สาธารณะ ความเปราะบางด้านเอกสารและสิทธิการทำงาน แรงกดดันทางเศรษฐกิจ และเครือข่ายความไว้วางใจ ข้อค้นพบของงานวิจัยสะท้อนความจำเป็นที่ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมต้องร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมการสื่อสารที่ปลอดภัย ลดการตีตรา และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติให้มากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : การสื่อสาร อัตลักษณ์ แรงงานต่างด้าวกัมพูชา พื้นที่สาธารณะ

“Silence for Survival” : Communication and Anonymity among Cambodian Construction Workers During the Thai–Cambodian Geopolitical Conflict

Khotchatrai Charoensuk^{1*} and Charin Kesorn²

¹Independent Researcher

²Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Pathom Rajabhat University

*Khotchatrai2545@gmail.com

Abstract

This study aimed to (1) examine the communication patterns and identity-concealment strategies of Cambodian migrant workers in the construction sector, and (2) analyze the contextual factors and power relations shaping their decisions to disclose or conceal their identity amid Thai–Cambodian geopolitical tensions. This research employed a qualitative case study approach in Samut Sakhon Province, guided by an interpretive perspective. Data were collected through semi-structured in-depth interviews with 21 key informants and analyzed using content analysis and thematic interpretation. The findings revealed that the communication practices of Cambodian workers were characterized by risk-preventive communication. Rather than primarily serving as a means of openly expressing identity, communication functioned as a mechanism for maintaining everyday safety, sustaining work continuity, and reducing conflict in workplaces marked by hierarchy and constant surveillance. Five major patterns and strategies were identified: (1) bounded communication, (2) the management of language and accent to disguise identity, (3) spatial and temporal avoidance, (4) communication through silence and minimal response, and (5) communication control by construction employers. In addition, the decision to disclose or conceal identity was not merely an individual choice, but the result of risk assessment through “reading the situation” under multiple factors, including hierarchical power relations in construction work, surveillance regimes and uncertainty in public spaces, vulnerability in documentation and work rights, economic pressures, and networks of trust. The findings underscore the need for the state, the private sector, and civil society to work together in creating a safe communicative environment, reducing stigmatization, and promoting greater respect for the human dignity of migrant workers.

Keywords: Communication, Identity, Cambodian Migrant Workers, Public Sphere

1. บทนำ

แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาเป็นกำลังแรงงานสำคัญของเศรษฐกิจไทยในหลายภาคส่วน รวมถึงภาคก่อสร้างที่พึ่งพาแรงงานทักษะกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือจำนวนมากในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงาน ตั้งแต่งานก่ออิฐ ฉาบปูน แบกหาม ไปจนถึงงานสนับสนุนในลักษณะงานประเภทต่าง ๆ ท่ามกลางบริบทการย้ายถิ่นที่สัมพันธ์กับความไม่มั่นคงของสถานะทางกฎหมาย เงื่อนไขการจ้างงานแบบรับเหมาช่วง และความไม่สมดุลเชิงอำนาจในที่ทำงาน แรงงานข้ามชาติจึงเผชิญความเปราะบางต่อการตีตรา การเลือกปฏิบัติ และการถูกตรวจสอบ [1-3]

งานวิจัยและรายงานระดับสากลหลายชิ้น อาทิ Thongpan [4] Charoensuk & Kesom [5] Phurahong et al. [6] ต่างสะท้อนข้อค้นพบไปในทิศทางเดียวกันว่า แรงงานข้ามชาติในไทยมิได้ดำรงอยู่ท่ามกลางข้อจำกัดอย่างหนึ่งเฉย หากแต่พยายามปรับตัวผ่านการจัดวางความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การพึ่งพาเครือข่ายคนรอบตัว และการใช้กลยุทธ์ทางสังคมในการดำรงชีวิตประจำวัน เพื่อประคองทั้งงานและชีวิตให้ดำเนินต่อไปได้อย่างไม่สะดุด โดยเฉพาะในภาคก่อสร้างที่มีโครงสร้างลำดับชั้นชัดเจนและการควบคุมแรงงานค่อนข้างเข้มงวด

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา การย้ายถิ่นฐานของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านยังคงดำเนินอยู่ภายใต้พลวัตใหม่ที่เชื่อมโยงกับความผันผวนทางการเมือง เศรษฐกิจ และการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ รายงานสถานการณ์การย้ายถิ่นของไทยสะท้อนให้เห็นภาพรวมการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติและความท้าทายด้านการคุ้มครองสิทธิ การเข้าถึงบริการ และการกำกับดูแลแรงงานในภาคส่วนเสี่ยง [7] ขณะเดียวกัน ความตึงเครียดทางภูมิรัฐศาสตร์ระหว่างรัฐไทยและกัมพูชา ทำให้ “สัญชาติ” กลายเป็นองค์ประกอบของความเสี่ยงทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างเฉียบพลัน โดยสื่อและกระแสสาธารณะทำให้ตัวตนของแรงงานบางกลุ่มถูกปรากฏขึ้นอย่างเด่นชัดในมิติความมั่นคงหรือความหวาดระแวง และส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน การจ้างงาน และบรรยากาศในพื้นที่ทำงาน [8]

สภาพการณ์ดังกล่าวทำให้การทำความเข้าใจ “การสื่อสาร” ของแรงงานข้ามชาติไม่อาจจำกัดอยู่เพียงมิติทักษะภาษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หากต้องพิจารณาในฐานะกระบวนการจัดการความเสี่ยง ยุทธศาสตร์การดำรงอยู่ และกลวิธีสื่อสาร ภายใต้แรงกดดันจากความตึงเครียดระหว่างรัฐชาติในระดับมหภาคซึ่งสามารถซ้อนทับและแปรสภาพเป็นข้อจำกัดเชิงปฏิบัติในชีวิตประจำวันระดับจุลภาคของแรงงานข้ามชาติ [9] ไม่ว่าจะเป็นปรากฏในรูปของบรรยากาศแห่งความหวาดระแวง การตีตราทางสังคม ความเข้มงวดของการตรวจสอบควบคุม หรือข้อจำกัดในการแสดงออกและสื่อสารกับผู้คนรอบข้าง เงื่อนไขเหล่านี้ล้วนทำให้แรงงานข้ามชาติต้องสื่อสารอย่างระมัดระวัง มีการเลือกถ้อยคำ คู่สื่อสาร และจังหวะของการสื่อสารอย่างมีกลยุทธ์ สะท้อนให้เห็นว่า การสื่อสารมิได้เป็นเพียงเรื่องของภาษา หากยังเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความไม่แน่นอนและการดำรงอยู่ภายใต้โครงสร้างอำนาจที่กดทับ

ด้วยเหตุนี้ จึงปรากฏความสนใจที่จะศึกษา การสื่อสารและการปกปิดอัตลักษณ์ของแรงงานสัญชาติกัมพูชาในภาคก่อสร้างภายใต้ความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ไทยและกัมพูชา โดยเลือกใช้จังหวัดสมุทรสาครเป็นกรณีศึกษา เนื่องจากเป็นพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญและเมืองอุตสาหกรรมในเขตปริมณฑลที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติและกิจกรรมรับเหมาก่อสร้างอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นพื้นที่ปลายทางของการย้ายถิ่น มิใช่พื้นที่ชายแดนหรือพื้นที่ผ่านแดนโดยตรง ลักษณะดังกล่าวแตกต่างจากจังหวัดชายแดน เช่น สระแก้วและจันทบุรี ซึ่งผลกระทบจากความสัมพันธ์ไทย-กัมพูชามักเชื่อมโยงโดยตรงกับการเดินทางการค้า และการควบคุมชายแดน ขณะที่กรณีสมุทรสาครเปิดโอกาสให้ศึกษาว่า ความตึงเครียดระดับรัฐถูกส่งผ่านข่าวสารวาทกรรมสาธารณะ และทัศนคติทางสังคม จนแปรเปลี่ยนเป็นความเสี่ยงในชีวิตประจำวันของแรงงานที่อยู่ห่างจากชายแดนได้อย่างไร นอกจากนี้ ลักษณะงานก่อสร้างแบบโครงการ การเคลื่อนย้ายระหว่างพื้นที่การทำงาน และความทับซ้อนระหว่างพื้นที่ทำงานกับพื้นที่อยู่อาศัย ยังทำให้แรงงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับนายจ้าง แรงงานไทย ลูกค้า และชุมชนอย่างต่อเนื่อง พื้นที่ศึกษานี้จึงเอื้อให้เห็นทั้งโลกของการทำงานและโลกนอกรางก่อสร้าง ซึ่งแรงงานต้องปรับแบบแผนการสื่อสาร การปรากฏตัว และการเปิดเผยอัตลักษณ์ระหว่างการทำงาน การอยู่อาศัย และการเข้าถึงบริการสาธารณะในชีวิตประจำวัน อันช่วยสะท้อนกลไกการจัดการความเสี่ยงและการอยู่ร่วมกันในสังคมไทยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษารูปแบบการสื่อสารและกลวิธีการปกปิดอัตลักษณ์ของแรงงานสัญชาติกัมพูชาในภาคก่อสร้างในจังหวัดสมุทรสาคร ภายใต้บริบทความตึงเครียดทางภูมิรัฐศาสตร์ระหว่างไทยและกัมพูชา
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงบริบทและความสัมพันธ์เชิงอำนาจในพื้นที่ทำงานและสังคมแวดล้อมที่กำกับการตัดสินใจของแรงงานในการเลือกเปิดเผยหรือปกปิดอัตลักษณ์ในการดำรงชีวิตและการทำงานในชีวิตประจำวัน

3. ทบทวนวรรณกรรม

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์

แนวคิดเรื่อง “อัตลักษณ์” สามารถอธิบายได้ทั้งในเชิงนิยามคำและในเชิงทฤษฎีทางสังคมวัฒนธรรม ในระดับนิยามคำราชบัณฑิตยสถานอธิบายว่า “อัตลักษณ์” ประกอบด้วยรากคำ “อัต” หมายถึง ตนหรือความเป็นตัวเอง และ “ลักษณ์” หมายถึง คุณลักษณะหรือสมบัติเฉพาะตัว เมื่อนำมารวมกันจึงสื่อถึงลักษณะจำเพาะที่ทำให้บุคคลหรือสิ่งหนึ่ง “เป็นที่รู้จัก” และ “แตกต่าง” จากผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับคำภาษาอังกฤษว่า “Identity” ที่เน้นความเป็นเอกลักษณ์และความต่อเนื่องของตัวตน [10]

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในมุมมองทางสังคมศาสตร์ Ramidhanond [11] ชี้ว่า อัตลักษณ์มิได้เป็นคุณสมบัติที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ หากเป็นผลจากระบวนการสร้างความหมายภายในบริบททางสังคมและวัฒนธรรม กล่าวคือ สังคมแต่ละสังคมมีชุดความหมาย และสัญลักษณ์ของตนที่ทำให้เกิดอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมแตกต่างกัน อัตลักษณ์จึงควรถูกมองเป็นสิ่งที่ก่อสร้างทางสังคมที่ถูกประกอบสร้างและเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาและเงื่อนไขแวดล้อม ในแง่นี้ อัตลักษณ์มิได้ดำรงอยู่แบบตายตัว แต่ถูกผลิตซ้ำผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การสื่อสาร และระบบความหมายร่วมของชุมชน

ยิ่งไปกว่านั้น กระบวนการสร้างอัตลักษณ์ยังเกี่ยวพันกับ “วงจรแห่งวัฒนธรรม” ซึ่งทำให้อัตลักษณ์ถูกสร้าง ถ่ายทอด ตีความ และยอมรับในสังคมผ่านกลไกต่าง ๆ เช่น การผลิตความหมาย การบริโภคสัญลักษณ์ การกำกับควบคุมทางสังคม และการสร้างภาพตัวแทน [12] ภายใต้กระบวนการดังกล่าว บุคคลไม่ได้เป็นเพียงผู้รับอัตลักษณ์จากสังคมเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทเชิงปฏิบัติการในการเลือกใช้ การต่อรอง หรือการจัดวางภาพตัวแทนบางชุดให้กลายเป็นอัตลักษณ์ของตน [11] แนวคิดอัตลักษณ์ในยุคร่วมสมัยที่ได้รับอิทธิพลจากหลังสมัยใหม่มองว่าอัตลักษณ์มิใช่แก่นสารที่คงที่ หากเป็นกระบวนการที่เลื่อนไหล เปลี่ยนแปลง และถูกต่อรองได้ภายใต้เงื่อนไขของอำนาจและบริบททางสังคม [13]

3.2 ทฤษฎีอัตลักษณ์ของบุคคล

อัตลักษณ์ของบุคคล (Personal Identity) มิได้เป็นชุดของคุณลักษณะส่วนตัวที่ติดตัวมา หากเป็นกระบวนการที่บุคคล “นิยามตนเอง” ผ่านการตีความประสบการณ์ชีวิต ความสัมพันธ์กับผู้อื่น บทบาททางสังคม และความเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม กล่าวอีกนัยหนึ่ง อัตลักษณ์เป็นทั้ง โครงสร้างความหมายที่บุคคลใช้ทำความเข้าใจตนเอง และเป็นผลผลิตทางสังคมที่ถูกหล่อหลอมโดยบรรทัดฐาน สถาบัน และอำนาจแวดล้อม [14-15] Maehler [16] แสดงให้เห็นว่า งานศึกษาในช่วงเวลาร่วมสมัยมักมองอัตลักษณ์เป็นพลวัตที่เปลี่ยนแปลงได้ตามช่วงวัย สถานการณ์ และแรงกดดัน หรือโอกาสจากโครงสร้างสังคมมากกว่ามองเป็นแก่นสารที่คงที่ตลอดเวลา

แนวคิดคลาสสิกที่ทรงอิทธิพลสูง คือ ทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคมของ Erikson [14] ซึ่งเสนอ วิกฤตอัตลักษณ์เป็นภารกิจพัฒนาการสำคัญ โดยเฉพาะช่วงวัยรุ่นที่บุคคลต้องจัดการคำถามว่า “ฉันคือใคร” หรือ “ฉันจะเป็นอะไร” เพื่อสร้างความต่อเนื่องของตัวตนและความรู้สึกมีความหมายในชีวิต อัตลักษณ์แ่งมุ่มนี้จึงเป็นผลจากการบูรณาการประสบการณ์ภายในตัวบุคคลกับความคาดหวังจากสังคมและวัฒนธรรม ต่อยอดจากงานของ Erikson ในงานของ Marcia เสนอกรอบสถานะอัตลักษณ์ (Identity Statuses) โดยชี้ว่า อัตลักษณ์ก่อตัวผ่านสองกระบวนการหลักคือ การสำรวจทางเลือก (Exploration) และการยึดมั่นตัดสินใจ (Commitment) จนเกิดเป็นสถานะที่บ่งชี้ตัวตนสำคัญ [17] งานวิจัยภายหลัง อาทิ Meeus [18] Verschueren et al. [19] จึงใช้กรอบความคิดนี้เพื่อวิเคราะห์เส้นทางการพัฒนาอัตลักษณ์ในระยะยาว

ขณะที่ทฤษฎีอัตลักษณ์ของ Stryker [20] อธิบายว่า ตัวตนของบุคคลก่อตัวและถูกกำกับผ่านปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ภายใต้โครงสร้างและกติกาทางสังคม ทำให้เมื่อบุคคลมีหลายบทบาท อัตลักษณ์จะถูกจัดเรียงเป็นลำดับความเด่นและบทบาทที่เชื่อมกับอัตลักษณ์ที่เด่นกว่าจะถูกเรียกใช้บ่อยกว่า แรงขับเคลื่อนคือ ความผูกพันต่อบทบาทซึ่งมีทั้งมิติการลงทุนในเครือข่ายความสัมพันธ์และมิติคุณค่าทางอารมณ์ที่ให้กับเครือข่านั้น ส่งผลต่อความเด่นของอัตลักษณ์ที่จะถูกนำมาใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ และสุดท้ายสะท้อนผ่านการเลือกบทบาทที่บุคคลมักแสดงบทบาทสอดคล้องกับอัตลักษณ์เด่น กับการประเมินตนเองและการยอมรับจากบุคคลสำคัญในเครือข่ายสังคม

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับคนพลัดถิ่น

การมองคนพลัดถิ่น (Diaspora) ช่วยทำให้เข้าใจว่าแรงงานข้ามชาติไม่ได้เป็นเพียงผู้ย้ายถิ่นเพื่อทำงาน แต่เป็นผู้ดำรงความสัมพันธ์สองด้านระหว่าง “บ้านเกิด” กับ “ประเทศที่พำนัก” ผ่านความทรงจำ เครือข่าย และการปฏิบัติการข้ามพรมแดนในชีวิตประจำวัน [21] ความเชื่อมโยงดังกล่าวมักปรากฏเป็นการหววนรำลึกบ้านเกิด ความผูกพันทางอารมณ์ และการคงอยู่ของสายสัมพันธ์ข้ามชาติ แม้อยู่ในพื้นที่ใหม่ [22]

กรอบโลกาภิวัตน์ของ Appadurai [23-24] อธิบายพลวัตนี้ผ่าน “Scapes” ซึ่งเป็นภูมิทัศน์ของการไหลหลายมิติ การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามพรมแดนมักเกิดพร้อมกับการไหลของข่าว ภาพแทน และวาทกรรมในสื่อที่ทำให้ความเป็นกัมพูชาถูกทำให้ปรากฏเด่นชัดขึ้น หรือถูกตีตราในบางช่วงเวลา เมื่อสื่อและบรรยากาศสาธารณะสร้างโลกในจินตนาการทางชาติพันธุ์เกี่ยวกับความเป็นเราและเขา [25] การจัดวางอัตลักษณ์จึงไม่ใช่เรื่องส่วนตัว แต่เป็นเรื่องการเมืองของความหมาย

Cohen [26] เสนอว่า คนพลัดถิ่นมีลักษณะร่วมหลายประการ เช่น การกระจายตัวข้ามพื้นที่ ความทรงจำเกี่ยวกับถิ่นกำเนิด ความสัมพันธ์ที่คลุมเครือกับสังคมเจ้าบ้าน และความเป็นไปได้ของการปรารถนาถอยกลับ โดยไม่จำเป็นต้องปรากฏครบทุกข้อ และยังแบ่งประเภทได้ เช่น Labour Diaspora ที่ขับเคลื่อนด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจและการทำงาน มุมมองนี้เองช่วยให้กรณีแรงงานกัมพูชาในภาคก่อสร้างถูกอ่านผ่านความเปราะบางเชิงโครงสร้างและความยากของ “การได้รับการยอมรับ” ในสังคมเจ้าบ้าน โดยเฉพาะเมื่อการเมืองระหว่างรัฐทวีความตึงเครียด ข้อเสนอข้างต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Hall ที่มองอัตลักษณ์คนพลัดถิ่นมีทั้งมิติที่ยึดโยงรากเหง้าและมิติที่ไม่คงที่ซึ่งเปลี่ยนแปลงตามบริบท [27] นอกจากนี้ คนพลัดถิ่นใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการ “สร้าง” อัตลักษณ์ให้มีความหมายต่อสมาชิกกลุ่ม ในขณะเดียวกันก็ “อ้าง” อัตลักษณ์ผ่านภาษาวัฒนธรรม และเครือข่ายชุมชน และยัง “ต่อรอง” อัตลักษณ์ให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของสังคมไทย [12]

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยออกแบบการศึกษาในรูปแบบกรณีศึกษา (Case Study) และยึดแนวทางการศึกษาปรากฏการณ์เชิงตีความ (Interpretive Approach) เพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์การสื่อสารและกลยุทธ์การปกปิดอัตลักษณ์ของแรงงานสัญชาติกัมพูชาในภาคก่อสร้าง ภายใต้บริบทความตึงเครียดทางภูมิรัฐศาสตร์ไทย-กัมพูชา ทั้งนี้ การเลือกใช้ระเบียบวิธีดังกล่าวมุ่งให้เข้าถึงความหมายที่ผู้ให้ข้อมูลสร้างขึ้นจากประสบการณ์จริงในชีวิตประจำวัน รวมถึงเงื่อนไขเชิงบริบทและความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการสื่อสารและการจัดวางอัตลักษณ์ของแรงงานข้ามชาติในสถานการณ์ดังกล่าว

4.1 พื้นที่วิจัย การวิจัยนี้กำหนดจังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่ศึกษา เนื่องจากเป็นพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญที่มีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติในหลากหลายภาคส่วน และมีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้อต่อการเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติกับผู้ประกอบการ แรงงานไทย และชุมชนรอบข้างอย่างเข้มข้น โดยเฉพาะในภาคก่อสร้างซึ่งมีลักษณะการทำงานแบบโครงการ การเคลื่อนย้ายตามไซต์งาน และการรวมกลุ่มพักอาศัยใกล้พื้นที่ทำงาน ส่งผลให้ “พื้นที่ทำงาน” และ “พื้นที่อยู่อาศัย” มีความทับซ้อนกันสูงและกลายเป็นพื้นที่ทางสังคมที่การสื่อสารในชีวิตประจำวันเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยนี้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นหลัก และใช้การคัดเลือกแบบบอกต่อ (Snowball Sampling) เป็นเทคนิคเสริม เพื่อเข้าถึงผู้ให้ข้อมูลในเครือข่ายที่เกี่ยวข้องและเข้าถึงได้ยาก จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 21 ตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม ดังนี้

กลุ่มแรก กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา ผู้วิจัยเข้าถึงสนามผ่านผู้ประสาน (Gatekeeper) ที่ช่วยนำพาเข้าสู่แคมป์คนงานและสร้างความไว้วางใจเบื้องต้น จากนั้นใช้การคัดเลือกแบบบอกต่อเพื่อขยายผู้ให้ข้อมูลให้ครอบคลุมประสบการณ์ที่หลากหลาย การเก็บข้อมูลดำเนินไปจนถึงจุดอิ่มตัวของข้อมูล (Data Saturation) กล่าวคือ เมื่อการสัมภาษณ์เพิ่มเติมไม่ก่อให้เกิดประเด็น หรือมีใหม่ที่มีนัยสำคัญ จึงยุติการเก็บข้อมูลในกลุ่มแรงงานจำนวน 15 คน แสดงรายละเอียดในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานและลักษณะการทำงานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

รหัสผู้ให้ข้อมูล	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ตำแหน่งงาน	ระยะเวลาทำงาน	ระยะเวลาอาศัยในไทย
K01	ชาย	20	โสด	ยก แบก หาม	1 ปี	2 ปี
K02	ชาย	24	สมรส	ยก แบก หาม	1 ปี 6 เดือน	3 ปี
K03	ชาย	27	สมรส	ช่างทาสี	5 ปี	5 ปี
K04	ชาย	30	สมรส	ช่างปูน	8 ปี	10 ปี
K05	ชาย	32	สมรส	ช่างเหล็ก	6 ปี	12 ปี
K06	ชาย	35	สมรส	ช่างปูน	10 ปี	11 ปี
K07	ชาย	38	สมรส	ช่างปูน	10 ปี	15 ปี
K08	ชาย	41	สมรส	ยก แบก หาม	12 ปี	20 ปี
K09	หญิง	22	โสด	ยก แบก หาม	3 ปี	3 ปี
K10	หญิง	25	สมรส	ยก แบก หาม	3 ปี 6 เดือน	4 ปี
K11	หญิง	26	สมรส	ยก แบก หาม	5 ปี 3 เดือน	6 ปี
K12	หญิง	28	สมรส	ยก แบก หาม	8 ปี 9 เดือน	10 ปี
K13	หญิง	29	สมรส	ยก แบก หาม	10 ปี	10 ปี
K14	หญิง	35	สมรส	ช่างเหล็ก	13 ปี	15 ปี
K15	หญิง	40	สมรส	ช่างทาสี	17 ปี	22 ปี

และกลุ่มที่สอง กลุ่มผู้ประกอบการก่อสร้าง จำนวน 6 คน คัดเลือกด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยประสานผ่านเครือข่ายในพื้นที่และโครงสร้างการทำงานของโครงการก่อสร้าง ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้ประกอบด้วยผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโครงการและแรงงานในพื้นที่ดำเนินการก่อสร้าง เช่น ผู้รับเหมาหลัก ผู้รับเหมาช่วง ผู้จัดการโครงการ หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ประกอบการก่อสร้าง ซึ่งมีประสบการณ์ตรงในการกำกับดูแลหรือมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงาน ทั้งนี้ อาศัยการแนะนำจากผู้ประสานหรือผู้ให้ข้อมูลเดิมเพื่อเข้าถึงผู้ที่มีประสบการณ์ตรงและต้องเป็นผู้ยินดีให้ข้อมูล

4.3 เครื่องมือ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยนี้ใช้เครื่องมือหลัก คือ แนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง และแบบบันทึกข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในพื้นที่จริง โดยผู้วิจัยเข้าถึงผู้ให้ข้อมูลผ่านผู้ประสาน (Gatekeeper) ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานกัมพูชาและผู้ประกอบการก่อสร้างตามเกณฑ์การ

คัดเลือก ซึ่งการสัมภาษณ์แรงงานสัญชาติกัมพูชาดำเนินการเป็นภาษาไทย เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลทุกคนสามารถสื่อสารภาษาไทยในระดับที่ใช้สนทนาเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานและชีวิตประจำวันได้ ก่อนเริ่มสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเข้าใจด้านภาษา และเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลขอให้ขยายคำถามเพิ่มเติมหรือใช้คำภาษาเขมรประกอบเมื่อไม่สามารถถ่ายทอดความหมายเป็นภาษาไทยได้ และนำข้อมูลที่ได้อภิเคราะห์ข้อมูลเชิงธีม (Thematic Analysis) โดยเริ่มจากการถอดความและตรวจทานความถูกต้องของข้อมูล จากนั้นทำการให้รหัส (Coding) เพื่อสกัดประเด็นสำคัญเกี่ยวกับกลยุทธ์การสื่อสารและการปกปิดอัตลักษณ์ แล้วจัดกลุ่มรหัสเป็นธีม (Themes) อธิบายความหมายของความเจียบในฐานะการสื่อสารเพื่อยุ่รอด พร้อมเชื่อมโยงธีมที่ค้นพบกับบริบทความสัมพันธ์เชิงอำนาจในสถานที่ทำงานสภาพแวดล้อมทางสังคม และลักษณะการเมืองของพื้นที่ศึกษา

4.4 จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยได้ผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ หนังสือรับรองเลขที่ 256801056 และ 256801057 การวิจัยดำเนินการยึดมั่นหลักจริยธรรมอย่างเคร่งครัด โดยให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ และความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิในการปฏิเสธหรือยุติการเข้าร่วมได้ทุกเมื่อโดยไม่ก่อให้เกิดผลเสียใด ๆ ต่อผู้ให้ข้อมูล ก่อนการเก็บข้อมูลทุกครั้งได้มีการขอความยินยอมโดยสมัครใจ (Informed Consent) ผู้วิจัยดำเนินการรักษาความลับและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยไม่นำเสนอข้อมูลที่สามารถระบุตัวตนได้ ใช้รหัสแทนชื่อ จัดเก็บข้อมูลอย่างปลอดภัย และจำกัดการเข้าถึงเฉพาะผู้วิจัย ข้อมูลที่รวบรวมได้จะถูกเก็บรักษาไว้ตามระยะเวลาที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ และดำเนินการทำลายข้อมูลทั้งหลังสิ้นสุดกระบวนการวิจัย

5. ผลการวิจัย

5.1 รูปแบบการสื่อสารและกลวิธีการปกปิดอัตลักษณ์ของแรงงานสัญชาติกัมพูชาในภาคก่อสร้าง

รูปแบบการสื่อสารของแรงงานสัญชาติกัมพูชาในภาคก่อสร้างมีลักษณะเป็นการสื่อสารเชิงป้องกันความเสี่ยง ผู้ให้ข้อมูลมิได้สื่อสารเพื่อแสดงตัวตนอย่างเปิดเผย หากสื่อสารเพื่อคงความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน รักษาความต่อเนื่องของงาน และลดโอกาสเกิดความขัดแย้งในพื้นที่ทำงาน ภายใต้บรรยากาศความขัดแย้งระหว่างประเทศไทย-กัมพูชา ผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากสะท้อนว่าการสื่อสารถูกกำกับโดยการประเมินสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง ทั้งในมิติของผู้ฟัง พื้นที่ และหัวข้อสนทนา จึงเกิดแนวปฏิบัติที่มีลักษณะร่วมคือ การคัดกรองคำพูด การหลีกเลี่ยงประเด็นอ่อนไหว และการควบคุมการเปิดเผยอัตลักษณ์ให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะหน้า จากการวิเคราะห์เชิงธีม สามารถจำแนกกลไกสำคัญออกเป็น 5 รูปแบบหลัก ได้ดังนี้

5.1.1 การสื่อสารแบบจำกัดขอบเขต ซึ่งหมายถึงการจำกัดบทสนทนาให้อยู่ในกรอบที่ปลอดภัย เช่น เรื่องงาน ความปลอดภัย เครื่องมือ วัสดุ และกำหนดเวลา โดยหลีกเลี่ยงหัวข้อที่เชื่อมโยงกับการเมือง ชนชาติพันธุ์ หรือเหตุการณ์ชายแดน ผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากอธิบายว่าการรักษางานและความสัมพันธ์ในไซต์งานขึ้นกับการไม่เปิดพื้นที่ให้เกิดการถกเถียงหรือการเหมารวม ตัวอย่างเช่น K04 อธิบายว่า “...อยู่ไซต์นี้ ถ้าพูดเรื่องอื่นนอกจากงาน บางทีคนไทยบางคนเขาหยอกแหย่มันกลายเป็นเรื่องได้ ก็เลยพูดเท่าที่จำเป็น...” (K04) ส่วน K11 ระบุว่า “...ตอนใหม่ ๆ ไม่ค่อยกล้าคุยเยอะ กลัวพูดผิดแล้วโดนมองไม่ดี...” (K11) รูปแบบดังกล่าวสะท้อนว่าการสื่อสารถูกทำให้เป็นเครื่องมือรักษาความเป็นปกติของการทำงาน โดยการไม่ขยายบทสนทนาทำหน้าที่ป้องกันความไม่แน่นอนที่เกิดจากบรรยากาศสังคมภายนอก

5.1.2 การจัดการภาษาและสำเนียงเพื่อพรางตัวตน ซึ่งเป็นกลวิธีสำคัญของการปกปิดอัตลักษณ์ ผู้ให้ข้อมูลจำนวนหนึ่งระบุว่าทางเลือกใช้ภาษาไทยในพื้นที่สาธารณะและในไซต์งานเป็นมาตรการลดความเสี่ยงทางสังคม โดยเฉพาะในช่วงที่กระแสข่าวหรือข่าวลือทำให้ความเป็นกัมพูชาถูกทำให้เด่นขึ้นในเชิงลบ ขณะเดียวกัน ภาษาเขมรถูกสงวนไว้สำหรับวงสนทนาที่ไว้วางใจ เช่น เพื่อนร่วมชาติหรือครอบครัว ตัวอย่างเช่น K07 ระบุว่า “...อยู่ต่อหน้าหัวหน้า เราพูดไทยให้ชัดที่สุด ไม่ใช่เขมร เดียวเขาคิดว่าเรานินทา...” (K07) และ K10 สะท้อนว่า “...บางทีเดินตลาด ถ้าคุยเขมรเสียงดัง คนหันมามอง เราก็เปลี่ยนเป็นคุยเบา ๆ หรือไม่ก็คุยไทย แต่สำเนียงก็เขมรอยู่ดี...” (K10) นอกจากนี้ยังพบการปรับสำเนียงให้เป็นกลาง การหลีกเลี่ยงคำที่บ่งชี้ถิ่นกำเนิด และการตอบแบบสั้นเพื่อลดการตอบทสนทนา K05 อธิบายว่า “...ถ้าถามว่ามาจากไหน บางที

ตอบแคว้งมาทำงาน ไม่บอกละเอียด...” (K05) กลวิธีเหล่านี้สะท้อนว่าภาษาไม่ได้ทำหน้าที่สื่อสารข้อมูลเพียงอย่างเดียว แต่เป็นทรัพยากรในการจัดวางตัวตนให้ปลอดภัยภายใต้ความสัมพันธ์เชิงอำนาจและทัศนคติ

5.1.3 การหลีกเลี่ยงเชิงพื้นที่และจังหวะเวลา ซึ่งหมายถึงการปรับพฤติกรรมการสื่อสารและการปรากฏตัวในพื้นที่สาธารณะตามระดับความตึงเครียดของบรรยากาศข่าวสาร ผู้ให้ข้อมูลหลายรายระบุว่าเมื่อมีข่าวเกี่ยวกับความสัมพันธ์ไทย-กัมพูชา หรือเกิดการพูดถึงเหตุการณ์ชายแดนในวงสนทนา ความระมัดระวังจะเพิ่มขึ้นทันที เช่น ลดการรวมกลุ่ม ลดการพูดภาษาเขมรในที่สาธารณะ และเลือกกลับที่พักเร็วขึ้น ตัวอย่างเช่น K01 ระบุว่า “...ช่วงที่ข่าวแรง ๆ เราไม่อยากไปที่คนเยอะ กลัวมีคนพูดอะไรใส่...” (K01) และ K13 สะท้อนว่า “...ถ้าวันไหนในโซเชียลมีเดียมีเรื่องประเทศกันเยอะ เราก็ทำเฉย ๆ อยู่กับกลุ่มเรา ไม่ไปปะปน...” (K13) กลวิธีเชิงพื้นที่และเวลาเช่นนี้ทำให้เห็นว่าการปกปิดอัตลักษณ์มิได้อยู่ในระดับถ้อยคำเท่านั้น แต่เป็นการจัดการรูปแบบการปรากฏตัวและการเข้าถึงพื้นที่สาธารณะเพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่คาดการณ์ไม่ได้

5.1.4. การสื่อสารผ่านความเจ็บและการตอบสนองขั้นต่ำ ซึ่งแสดงออกผ่านการตอบสั้น การยืมือรับการพยักหน้า หรือการเปลี่ยนเรื่องเมื่อเผชิญคำถามที่อาจนำไปสู่การตีตรา โดยเฉพาะคำถามเกี่ยวกับสัญชาติ ถิ่นกำเนิด หรือเหตุการณ์ความขัดแย้ง ผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากมองว่าการได้แจ้งหรืออธิบายมากเกินไปอาจเพิ่มความเสี่ยงและทำให้ตนเองกลายเป็นเป้าสังเกต ตัวอย่างเช่น K08 ระบุว่า “...ถ้าเขาหยอกเรื่องเขมร ผมก็หัวเราะแล้วเดินไปทำงานต่อ ไม่ต่อความ...” (K08) ขณะที่ K15 สะท้อนว่า “...บางคนถามแรง เราไม่ตอบยาว ตอบแค่พอให้จบ เพราะไม่รู้เขาจะเอาไปพูดต่อยัง...” (K15) การสื่อสารเหล่านี้มีนัยยะเชิงยุทธศาสตร์ โดยทำหน้าที่เป็นเกราะป้องกันเพื่อรักษาความปลอดภัยขั้นต่ำในสถานการณ์ที่ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าเป็นมิตรหรือไม่แน่นอน

5.1.5 การจัดการสื่อสารแรงงานของผู้ประกอบการก่อสร้าง การสื่อสารและการปกปิดอัตลักษณ์มิได้เกิดขึ้นเฉพาะในระดับปัจเจกแรงงาน หากยังดำรงอยู่ในระดับการจัดการแรงงานของหัวหน้างานและผู้ประกอบการก่อสร้าง โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการลดแรงเสียดทานกับลูกค้าและชุมชนปลายทาง ตลอดจนรักษาความต่อเนื่องของการรับงานและรายได้ในภาวะที่สัญชาติของแรงงานอาจถูกทำให้เป็นประเด็นเสี่ยง ผู้ประกอบการรายหนึ่งอธิบายว่า “...เวลาไปรับงานซ่อม หรือต่อเติมในบ้านลูกค้า ผมต้องดูก่อนว่าครอบครัวเขาให้ความสำคัญกับเรื่องชาติ หรือสัญลักษณ์ความรักชาติมากน้อยแค่ไหน บางบ้านมีพื้นเพเป็นตำรวจ หรือทหารเก่า ผมจะกำชับลูกน้องทันทีว่าไปถึงให้ไหว ให้ทักทาย ใช้คำพูดเท่าที่จำเป็น หลีกเลี่ยงการพูดคุยเรื่องข่าวหรือประเด็นอ่อนไหว หากเจ้าของบ้านพูดอะไรขึ้นมาให้รับฟังไว้ ไม่ได้แย้ง และไม่ต้องต่อความ ...” (ผู้ประกอบการก่อสร้างคนที่ 3)

5.2 ปัจจัยเชิงบริบทและความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่กำกับการตัดสินใจของแรงงานในการเลือกเปิดเผย หรือปกปิดอัตลักษณ์

การตัดสินใจของแรงงานสัญชาติกัมพูชาในการเลือกเปิดเผย หรือปกปิดอัตลักษณ์มิได้เกิดจากเจตจำนงส่วนบุคคลเพียงลำพัง หากเป็นผลของการประเมินความเสี่ยง และผลได้หรือผลเสียที่อาจเกิดขึ้น ภายใต้ปัจจัยเชิงบริบทและความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ซ้อนทับกันในพื้นที่ทำงานและสังคมแวดล้อม กล่าวคือ อัตลักษณ์ถูกทำให้เป็นทรัพยากรเชิงยุทธศาสตร์ที่แรงงานต้องบริหารจัดการ เพื่อคงความปลอดภัย รายได้ และโอกาสการทำงาน โดยพบว่าแรงงานใช้การอ่านสถานการณ์เป็นกลไกหลักในการกำหนดระดับการเปิดเผยตนเอง ผลการวิเคราะห์เชิงธีมสามารถจัดกลุ่มปัจจัยกำกับการตัดสินใจได้ 5 ธีมหลักดังนี้

5.2.1 อำนาจลำดับชั้นในไซต์งาน หัวหน้างานและผู้รับเหมาช่วงมีอำนาจกำกับการเข้าถึงงาน รายได้ และความมั่นคงในการอยู่ต่อในทีม จึงทำให้การเปิดเผยอัตลักษณ์เป็นเรื่องที่ต้องระวัง โดยเฉพาะเมื่อแรงงานรู้สึก “คำพูด” อาจถูกตีความเป็นความไม่เคารพหรือเป็นชนวนความขัดแย้ง ตัวอย่างเช่น K03 สะท้อนว่า “...ในไซต์ ใครคุมงานคือคนนั้นมีสิทธิ์เลือกเราไปทำงานหรือไม่ ถ้าเราไปทำให้เขาไม่สบายใจ เราก็อาจถูกตัดงาน...” (K03) ขณะที่ K11 ระบุว่า “...ผมไม่อยากให้คนจ๋าว่าเป็นเขมรแล้วมีปัญหา พูดให้น้อย ทำตามที่เขาสั่งดีกว่า...” (K11) ในขณะเดียวกัน หัวหน้างานบางรายยืนยันว่ามีการกำชับเชิงปฏิบัติให้ลูกน้องลดการสนทนาเรื่องอ่อนไหวเพื่อไม่ให้เกิดแรงเสียดทานกับลูกค้าและคนในพื้นที่ เช่น “...ถ้าอยู่ต่อหน้าคนภายนอก ให้พูด

เท่าที่จำเป็น ไม่ต้องพูดเยอะ...” (ผู้ประกอบการก่อสร้างคนที่ 1) ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าอำนาจเชิงโครงสร้างทำให้แรงงานมักเลือก “ปกปิด” มากกว่า “เปิดเผย” ในพื้นที่ที่หัวหน้าควบคุมสูง

5.2.2 ระบบการสอดส่องและความไม่แน่นอน ผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากกล่าวถึง การถูกจับจ้องในพื้นที่สาธารณะและพื้นที่รับงาน เช่น หมู่บ้าน ตลาด จุดซื้อของ ซึ่งทำให้แรงงานต้องปรับพฤติกรรมการสื่อสารและการแสดงออกของตนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในช่วงที่กระแสข่าวเกี่ยวกับความตึงเครียดไทย-กัมพูชาปะทุขึ้นในสังคมอย่างเป็นระยะ ๆ ตัวอย่างเช่น K10 ระบุว่า “...บางทีแค่คุยเขมร คนก็หันมามอง เราก็หยุดคุยหรือคุยไทยแทน...” (K10) และ K01 สะท้อนว่า “...ช่วงข่าวแรง ๆ ผมพยายามไม่ไปที่คนเยอะ กลัวมีคนพูดใส่...” (K01) ปัจจัยนี้ทำให้การปกปิดอัตลักษณ์เป็นการป้องกันล่วงหน้ามากกว่าการตอบสนองหลังเกิดปัญหา

5.2.3 ความเปราะบางด้านเอกสารและสิทธิการทำงาน แรงงานที่มีเอกสารไม่ครบถ้วนหรือไม่มั่นคง มีแนวโน้มปกปิดอัตลักษณ์และลดการปะทะทางคำพูดมากกว่ากลุ่มที่เอกสารครบถ้วน เพราะมองว่าการทำให้ตนเองเด่น ย่อมจะเพิ่มความเสี่ยงต่อการถูกตรวจสอบ K06 ระบุว่า “...ของผมนเอกสารไม่แน่นอน ก็เลยไม่อยากมีเรื่องกับใคร ทำงานเงียบ ๆ มีเพื่อนส่งข่าวตอกันว่าช่วงนี้ถูกตรวจจับจากเจ้าหน้าที่บ่อยครั้งขึ้น ต้องระวัง...” (K06) และ K05 กล่าวว่า “...ถ้ามีคนถามเรื่องมาจากไหน ผมตอบสั้น ๆ พอ เพราะกลัวเขาถามต่อ...” (K05) เจื่อนไขดังกล่าวทำให้การปกปิดอัตลักษณ์ไม่ใช่แค่เรื่องภาพลักษณ์ แต่เชื่อมโยงกับความมั่นคงทางกฎหมายและเศรษฐกิจของแรงงานโดยตรง

5.2.4 เศรษฐกิจการจ้างงานและการพึ่งพารายได้ ผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากชี้ว่าแรงงานต้องให้ความสำคัญกับความต่อเนื่องของงานเป็นอันดับแรก เพราะคำนึงถึงรายได้เป็นสำคัญ จึงเลือกยุทธศาสตร์ที่ลดความขัดแย้ง เช่น ไม่ได้เถียง ไม่แสดงความเห็นทางการเมือง และยอมรับคำพูดเชิงล้อเลียนบางระดับเพื่อไม่ให้เรื่องบานปลาย ตัวอย่างเช่น K08 ระบุว่า “...เขาหยอกเรื่องเขมร ผมก็หัวเราะแล้วทำงานต่อ ถ้าไปเถียงเดี๋ยวมีปัญหา อะไรยอมได้ก็ยอม...” (K08) และ K14 สะท้อนว่า “...เราอยู่ที่นี้เพื่อทำงาน ถ้าทำให้คนไทยไม่สบายใจ งานก็มีปัญหา ผมก็ไม่มีงานทำ...” (K14) ในมุมของนายจ้างก็เกิดผลเชิงธุรกิจคล้ายกัน เช่น “...กังวลว่าลูกค้าเอาเรื่องสัญชาติมาตัดสินใจ ต้องปกปิดว่าไม่มีคนงานกัมพูชา [...] ไม่อยากเสียรายได้...” (ผู้ประกอบการก่อสร้างคนที่ 4)

5.2.5 เครือข่ายความไว้วางใจและพื้นที่คุ้มครอง การเปิดเผยอัตลักษณ์มีแนวโน้มเกิดขึ้นในพื้นที่ปลอดภัยและเครือข่ายไว้วางใจเช่น ภายในแคมป์คนงาน ห้องพักร่วม กลุ่มญาติ หรือเพื่อนร่วมชาติ ซึ่งทำหน้าที่เป็นพื้นที่เอื้อยวและพื้นที่แลกเปลี่ยนข้อมูลที่ไม่สามารถพูดในวงกว้างได้ ในพื้นที่ดังกล่าวแรงงานสามารถใช้ภาษาเขมร เล่าความกังวล หรือพูดถึงประสบการณ์ผู้ติดรได้มากขึ้น ตัวอย่างเช่น K13 ระบุว่า “...พวกเดียวกัน เราคุยกันได้หมด แต่ข้างนอกต้องระวัง...” (K13) และ K02 กล่าวว่า “...อยู่กับคนของเรา เราเป็นเราได้ แต่ไปทำงานต้องอีกแบบหนึ่ง...” (K02) เครือข่ายเหล่านี้ยังทำหน้าที่เป็น “กลไกกันชน” ผ่านคนกลางที่ช่วยสื่อสารกับหัวหน้างาน

6. บทสรุป

การสื่อสารของแรงงานสัญชาติกัมพูชาในภาคก่อสร้างภายใต้บริบทความตึงเครียดทางภูมิรัฐศาสตร์ไทย-กัมพูชา มีลักษณะเป็นการสื่อสารเชิงป้องกันความเสี่ยงมากกว่าการสื่อสารเพื่อแสดงตัวตนอย่างเปิดเผย แรงงานใช้การสื่อสารเพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน รักษาความต่อเนื่องของการจ้างงาน และลดโอกาสเกิดความขัดแย้งในไซต์งานและพื้นที่สาธารณะ โดยมีการประเมินผู้ฟัง สถานที่ หัวข้อสนทนา และสถานการณ์แวดล้อมก่อนตัดสินใจว่าจะสื่อสารหรือเปิดเผยอัตลักษณ์ของตนในระดับใด โดยรูปแบบการสื่อสารและกลวิธีการปกปิดอัตลักษณ์ที่สำคัญสามารถจำแนกได้ 5 ประการ ได้แก่ ประการแรก การสื่อสารแบบจำกัดขอบเขต โดยแรงงานเน้นพูดคุยเฉพาะเรื่องงาน ความปลอดภัย เครื่องมือ และกำหนดเวลา พร้อมหลีกเลี่ยงประเด็นการเมือง ชาติพันธุ์ และเหตุการณ์ชายแดน ประการที่สอง การจัดการภาษาและสำเนียงเพื่อพรางตัวตน โดยเลือกใช้ภาษาไทยในไซต์งานและพื้นที่สาธารณะ ลดระดับเสียงเมื่อใช้ภาษาเขมร ปรับสำเนียง และหลีกเลี่ยงถ้อยคำที่บ่งชี้ถิ่นกำเนิด ประการที่สาม การหลีกเลี่ยงพื้นที่และจังหวะเวลา เช่น ลดการรวมกลุ่ม หลีกเลี่ยงพื้นที่ที่มีคนจำนวนมาก

และลดการปรากฏตัวในช่วงที่กระแข่าวความขัดแย้งรุนแรง ประการที่สี่ การสื่อสารผ่านความเงียบและการตอบสนองขึ้นต่ำ โดยใช้การตอบสั้น การยิ้ม การพยักหน้า การเปลี่ยนเรื่อง หรือการไม่ได้แย้ง เพื่อลดโอกาสที่สถานการณ์จะบานปลาย และประการที่ห้า การจัดการการสื่อสารโดยผู้ประกอบการก่อสร้าง ซึ่งหัวหน้างานหรือผู้ประกอบการมีบทบาทกำหนดกรอบการพูดคุย กำชับแรงงานให้หลีกเลี่ยงประเด็นอ่อนไหว และทำหน้าที่สื่อสารแทนแรงงานในบางสถานการณ์ เพื่อลดแรงเสียดทานกับลูกค้าและชุมชน รวมทั้งรักษาความต่อเนื่องของการรับงาน

นอกจากนี้ การเปิดเผยหรือปกปิดอัตลักษณ์ไม่ได้เป็นการตัดสินใจส่วนบุคคลโดยลำพัง แต่เกิดจากการประเมินความเสี่ยงผ่านการ “อ่านสถานการณ์” ภายใต้ปัจจัยเชิงบริบทและความสัมพันธ์เชิงอำนาจ 5 ประการ ได้แก่ 1) อำนาจลำดับชั้นในไซต์งาน ซึ่งหัวหน้างานและผู้รับเหมามีอำนาจต่อการจัดสรรงานและรายได้ 2) ระบอบการสอดส่องและความไม่แน่นอนในพื้นที่สาธารณะ ซึ่งทำให้แรงงานรู้สึกว่าจะตนเองอาจถูกจับจ้องจากภาษา สำเนียง หรือสัญชาติ 3) ความเปราะบางด้านเอกสารและสิทธิการทำงาน ซึ่งเพิ่มความกังวลต่อการถูกตรวจสอบ 4) แรงกดดันทางเศรษฐกิจและการพึ่งพารายได้ ซึ่งทำให้แรงงานให้ความสำคัญกับการรักษางานมากกว่าการโต้แย้ง และ 5) เครือข่ายความไว้วางใจและพื้นที่คุ้มครอง ซึ่งเปิดโอกาสให้แรงงานแสดงอัตลักษณ์ ใช้ภาษาเขมร และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ได้มากขึ้น ดังนั้น การปกปิดอัตลักษณ์ของแรงงานสัญชาติกัมพูชาไม่ได้หมายถึงการละทิ้งความเป็นตัวตน หากเป็นการปรับระดับการแสดงออกตามพื้นที่ บุคคล และสถานการณ์ แรงงานมีแนวโน้มเปิดเผยอัตลักษณ์มากขึ้นเมื่ออยู่ในเครือข่ายที่ไว้วางใจ และปกปิดมากขึ้นเมื่ออยู่ในไซต์งานหรือพื้นที่สาธารณะที่รับรู้ว่ามีความเสี่ยง ดังนั้น “ความเงียบ” จึงมิใช่การไม่มีการสื่อสาร แต่เป็นกลวิธีเชิงยุทธศาสตร์ที่แรงงานใช้เพื่อป้องกันการตีตรา ลดความขัดแย้ง รักษารายได้ และประคับประคองการดำรงชีวิตภายใต้ความไม่แน่นอนทางสังคมและการเมือง

7. อภิปรายผล

แรงงานสัญชาติกัมพูชามีลักษณะเป็นการสื่อสารเชิงป้องกันความเสี่ยง โดยมีได้มุ่งแสดงตัวตนอย่างเปิดเผย เพื่อคงความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน รักษาความต่อเนื่องของงาน และลดความขัดแย้งในพื้นที่ทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Phurahong et al. [6] อธิบายการปรับตัวของแรงงานกัมพูชาผ่านกรอบทฤษฎีบูรณาการ ของ Ernest Gemacher ในลักษณะเป็นกระบวนการสามขั้นที่ค่อย ๆ เพิ่มระดับความสอดคล้องกับบริบทปลายทาง ได้แก่ ขั้นแรก แรงงานปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ขั้นที่สอง แรงงานจัดการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหามักใช้การพูดคุยปรึกษาหารือเพื่อหาทางออกร่วมกัน ขณะที่บางรายเลือกนิ่งเฉยเพื่อลดความขัดแย้ง ภาพรวมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีแนวโน้มเชิงบวกและเกื้อกูลกัน และขั้นสุดท้าย แรงงานพัฒนาไปสู่การสร้างกลมกลืนกับชุมชนที่พักอาศัย

การสื่อสารของแรงงานสัญชาติกัมพูชาในภาคก่อสร้างสามารถจำแนกรูปแบบและกลวิธีสำคัญได้ 5 ประการ ได้แก่ (1) การสื่อสารแบบจำกัดขอบเขต (2) การจัดการภาษาและสำเนียงเพื่อพรางตัวตน (3) การหลีกเลี่ยงเชิงพื้นที่และจังหวะเวลา (4) การสื่อสารผ่านความเงียบและการตอบสนองขึ้นต่ำ และ (5) การจัดการการสื่อสารแรงงานของผู้ประกอบการก่อสร้าง ซึ่งบ่งชี้ว่าการทำให้สัญชาติ “ไม่เด่นชัด” มิใช่เพียงกลยุทธ์ระดับปัจเจกบุคคลของแรงงานข้ามชาติ หากแต่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความเสี่ยงในระดับการจัดการงานและการรักษาความต่อเนื่องของการจ้างงานสัญชาติกัมพูชา สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Sirinanthana [28] ที่ชี้ให้เห็นว่าแรงงานกัมพูชาในจังหวัดจันทบุรีมักใช้ยุทธวิธีสื่อสารกับคนไทยโดยเน้นความสุภาพเชิงบวก ผ่านสีหน้าและท่าทางที่เป็นมิตร ควบคู่กับการยับยั้งความเป็นตัวเอง เช่น การก้มหัว การนิ่งเฉย และการลดการแสดงออกเพื่อหลีกเลี่ยงแรงเสียดทานทางสังคม เมื่อพิจารณาพร้อมกับผลการวิจัยครั้งนี้ จึงเห็นได้ว่า การทำให้ตนไม่โดดเด่นและการสื่อสารแบบตอบสนองต่ำเป็นกลไกคงความปลอดภัยเชิงปฏิสัมพันธ์ ลดโอกาสการโต้แย้ง และช่วยให้แรงงานจัดวางตนอยู่ในพื้นที่ที่ควบคุมความเสี่ยงได้ โดยแรงงานสัญชาติกัมพูชามักหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า และเอนเอียงไปสู่ความเงียบ การจำกัดวงสื่อสาร และการพรางตัวตนมากกว่าการปะทะโดยตรง เพื่อประคับประคองการดำรงอยู่ภายใต้สภาวะผิดปกติที่อาจกระตุ้นอคติทางชาติพันธุ์จากวาทกรรมสถานการณ์ชายแดนไทย-กัมพูชา

ทั้งนี้ การเลือกที่จะเปิดเผย หรือปกปิดอัตลักษณ์เป็นผลของการประเมินความเสี่ยงภายใต้ปัจจัยเชิงบริบทและความสัมพันธ์เชิงอำนาจหลายระดับ แรงงานสัญญาติกรรมพูชาใช้ “การอ่านสถานการณ์” เป็นกลไกหลักในการกำหนดระดับการเปิดเผยตนเอง โดยแปรผันตาม (1) อำนาจลำดับชั้นในไซต์งาน (2) ระบบการสอดส่องและความไม่แน่นอนในพื้นที่สาธารณะ (3) ความเปราะบางด้านเอกสารและสิทธิการทำงาน (4) แรงกดดันด้านเศรษฐกิจและความจำเป็นของรายได้ และ (5) เครือข่ายความไว้วางใจและพื้นที่คุ้มครอง ทำให้การจัดวางอัตลักษณ์เป็นพลวัตที่สลับแบบแผนการสื่อสารตามพื้นที่ความสัมพันธ์ และจังหวะเวลา มากกว่าจะเป็นสถานะตายตัวของบุคคล

ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนว่า พฤติกรรมการสื่อสารของแรงงานไม่อาจแยกออกจากโครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในระดับนโยบายได้ เนื่องจากการออกแบบนโยบาย ทรัพยากร กระบวนการดำเนินงาน และบริบทสภาพแวดล้อม ล้วนมีส่วนกำหนดความมั่นคงและความปลอดภัยของแรงงาน [29] มีพ้องกล่าวถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านภูมิรัฐศาสตร์ที่ครอบคลุมถึงนโยบายความมั่นคง กฎหมาย และรูปแบบการบังคับใช้ของรัฐในพื้นที่ปลายทาง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อสถานะทางกฎหมาย ความมั่นคงในการทำงาน และการรับรู้ความปลอดภัยของแรงงานข้ามชาติ Wang et al. [30] ชี้ว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานกัมพูชาสัมพันธ์กับเงื่อนไขทางการเมือง เศรษฐกิจ และสถาบันข้ามพรมแดน ขณะที่งานของ Charoensuk & Kesorn [31] พบว่า การใช้กฎหมาย การตรวจสอบ จับกุม คุมขัง ส่งกลับ และวาทกรรมด้านความมั่นคง อาจทำให้แรงงานข้ามชาติถูกกำหนดสถานะเป็น “กลุ่มเสี่ยง” หรือ “คนนอก” มากกว่าการมองในฐานะผู้มีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ ด้วยเหตุนี้ การเปิดเผยหรือปกปิดอัตลักษณ์ของแรงงานกัมพูชาจึงควรเข้าใจว่าเป็นยุทธศาสตร์การปรับตัวต่อแรงกดดันเชิงโครงสร้าง มิใช่เพียงพฤติกรรมส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมภายนอกทำหน้าที่ทั้งเป็นเงื่อนไขกำหนดการย้ายถิ่นและเป็นแรงกดดันภายหลังการย้ายถิ่น ซึ่งทำให้แรงงานต้องปรับรูปแบบการทำงาน การเดินทาง การใช้ภาษา การเข้าถึงสังคม และระดับการเปิดเผยอัตลักษณ์ เพื่อรักษาความปลอดภัย ความต่อเนื่องของรายได้ และความสามารถในการดำรงอยู่ในพื้นที่ปลายทาง

นอกจากนี้ จากผลการศึกษาผู้วิจัยได้ข้อค้นพบ 2 ประการ คือ ประการแรก พบว่า การสื่อสารถูกใช้เพื่อปกป้องความเสี่ยงสนับสนุนมุมมองเชิงสังคมศาสตร์หลังสมัยใหม่ที่เห็นว่า อัตลักษณ์มิใช่สาระคงที่ หากเป็นกระบวนการที่ถูกประกอบสร้างและจัดวางผ่านบริบทและความสัมพันธ์เชิงอำนาจในชีวิตประจำวัน การเลือกเปิดเผย หรือปกปิดอัตลักษณ์มิใช่การตัดสินใจเชิงจิตวิทยาส่วนบุคคล แต่เป็นผลของการประเมินความเสี่ยงภายใต้บริบทและความสัมพันธ์เชิงอำนาจหลายระดับ

ผลการศึกษาสอดคล้องประเด็นได้ดีกับข้อเสนอของ Bry et al. [32] ที่มองการเปิดเผย หรือปกปิดว่าเชื่อมโยงกับต้นทุนผลตอบแทนทางสังคม การถูกตีตรา และรูปแบบการเข้าถึงแรงสนับสนุน รวมถึง Hack-Polay [33] ที่ชี้ว่า อัตลักษณ์ถูกจัดวางอย่างยืดหยุ่นตามเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และข้อจำกัดภายนอก สำหรับแรงงานกัมพูชาในภาคก่อสร้าง “การอ่านสถานการณ์” จึงทำหน้าที่เป็นกลไกกำหนดระดับการทำให้มองไม่เห็น เพื่อประคับประคองการอยู่ร่วมกัน ผลดังกล่าวจึงชี้ว่า “ความเงียบ” ไม่ใช่ความว่างเปล่าทางการสื่อสาร แต่เป็นการปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ที่มีความหมายในตัวเอง และทำหน้าที่เป็นเกราะป้องกันขั้นต่ำต่อการถูกตีตราและการถูกทำให้เป็นเป้าสังเกต ข้อค้นพบของงานวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Hall ที่มองว่าอัตลักษณ์ของคนพลัดถิ่นมีทั้งมิติที่ยึดโยงรากเหง้าและมิติที่แปรผันตามบริบท กล่าวคือ แรงงานกัมพูชามิได้ละทิ้งอัตลักษณ์ของตน แต่เลือกปรับระดับการแสดงออกให้เหมาะกับพื้นที่และความสัมพันธ์ โดยเปิดเผยมากขึ้นในวงเครือข่ายที่ไว้วางใจ และปกปิดมากขึ้นในไซต์งานหรือพื้นที่สาธารณะที่มีความเสี่ยงสูง [27]

ข้อค้นพบที่สำคัญประการที่ 2 คือ บทบาทของผู้ประกอบการก่อสร้างในฐานะ “ผู้จัดการความเสี่ยง” ซึ่งขยายขอบเขตการอธิบายจากระดับปัจเจกไปสู่ระดับองค์การ ในกรณีที่ต้องรับงานบ้านคนไทยหรือทำงานในพื้นที่ที่ไวต่อประเด็นชาตินิยม ผู้ควบคุมงานมักกำหนดกรอบการพูดคุย กำกับมารยาททางสังคม และทำหน้าที่สื่อสารแทนลูกน้องเพื่อไม่ให้บทสนทนาไปติดที่สัญญาติกรรม ปรากฏการณ์นี้สะท้อนตรรกะเชิงเศรษฐกิจและตรรกะเชิงอำนาจที่ผสมกัน [31] กล่าวคือ การทำให้สัญญาติกรรมไม่เด่นชัดกลายเป็นเงื่อนไขหนึ่งของความสามารถในการแข่งขันและความต่อเนื่องของการรับงาน ในอีกด้านหนึ่ง กลไกดังกล่าวยังทำให้เห็นความไม่สมมาตรเชิงอำนาจ เพราะแรงงานต้องแบกรับ “ต้นทุนของการเงียบและการพรางตัว” เพื่อให้ระบบการจ้างงานดำเนินต่อไปได้

ความเสี่ยงที่แรงงานรับรู้ไม่ได้จำกัดอยู่ที่ความขัดแย้งเชิงรัฐต่อรัฐในระดับมหภาคเท่านั้น แต่แปรสภาพเป็นความเสี่ยงระดับจุลภาคในชีวิตประจำวันผ่านสายตาของสังคม วาทกรรมสาธารณะ ความเปราะบางด้านเอกสาร และการพึ่งพาอาศัยความสัมพันธ์เชิงอำนาจจึงทำงานผ่านทั้งกลไกทางเศรษฐกิจ กลไกทางสังคม และกลไกเชิงสถาบัน เงื่อนไขและข้อจำกัดเหล่านี้ทำให้การปกปิดอัตลักษณ์เป็นยุทธศาสตร์เพื่อความอยู่รอดในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ กล่าวได้ว่า “อยู่เงียบเพื่ออยู่รอด” ไม่ใช่เพียงถ้อยคำเชิงอุปมา แต่เป็นรูปแบบการปฏิบัติการทางสังคมที่ผลิตซ้ำขึ้นภายใต้สภาพแวดล้อมทางอำนาจและความไม่แน่นอนของชีวิตในบริบทความตึงเครียดทางภูมิรัฐศาสตร์ไทย-กัมพูชา

8. ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยใช้การศึกษาเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ผลลัพธ์ไม่อาจสะท้อนภาพรวมของแรงงานสัญชาติกัมพูชาในภาคก่อสร้างทุกพื้นที่ได้ อีกทั้ง การวิจัยมุ่งเน้นอธิบายความหมายและกลไกเชิงบริบทมากกว่าการระบุอิทธิพลเชิงปริมาณ หรือระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการสื่อสารและการตัดสินใจเปิดเผยหรือปกปิดอัตลักษณ์ได้อย่างชัดเจนในเชิงสถิติ นอกจากนี้ ข้อค้นพบยังขึ้นอยู่กับบริบทเฉพาะของช่วงเวลา พื้นที่ศึกษา และสถานการณ์ความตึงเครียดทางภูมิรัฐศาสตร์ที่แวดล้อมการดำรงชีวิตของแรงงานในขณะเก็บข้อมูล จึงควรใช้ความระมัดระวังในการนำผลไปอธิบายหรือเปรียบเทียบกับบริบทอื่นที่มีเงื่อนไขทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

9. ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1) **ภาครัฐ** โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นหน่วยงานหลัก ร่วมกับสำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และฝ่ายปกครอง ควรมีกลไกสื่อสารข้อเท็จจริงอย่างทันทั่วถึง สกัดข่าวลือ และย้ำหลักการไม่เหมารวมแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นความมั่นคง เพื่อลดบรรยากาศแห่งความหวาดระแวงและการผลิตซ้ำอคติทางสังคม ขณะเดียวกัน 2) **ภาคเอกชน** โดยเฉพาะผู้ประกอบการก่อสร้าง ผู้รับเหมาหลัก ผู้รับเหมาช่วง และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน ควรสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างปลอดภัย แครพคักด์ศรีความเป็นมนุษย์ และจัดให้มีกลไกกลาง เช่น ฝ่ายบุคคลหรือผู้ประสานงานในไซต์งาน เพื่อทำหน้าที่รับเรื่อง ประสานการคุ้มครอง และสื่อสารสร้างความเข้าใจเพื่อลดความขัดแย้งในพื้นที่ทำงาน และ 3) **ภาคประชาสังคม** โดยองค์กรด้านสิทธิแรงงานและเครือข่ายแรงงานข้ามชาติ ควรร่วมกับศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวและหน่วยงานแรงงานในพื้นที่ ควรประสานหน่วยงานแรงงานข้ามชาติระดับพื้นที่ในเครือข่ายของตน รวมถึงหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น ศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานฯ เพื่อให้ข้อมูลด้านสิทธิ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และการส่งต่อบริการที่จำเป็น ทั้งนี้ การทำงานร่วมกันของทั้งสามภาคส่วนจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้อต่อความปลอดภัย ความไว้วางใจ และการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพความแตกต่างมากยิ่งขึ้น

10. เอกสารอ้างอิง (References)

- [1] Vungsiriphisal, P., Thoo, P. M., Benphakhisakul, S., & Jitphong, W. (2021). *A shared responsibility framework for ethical recruitment, decent employment, and skills development for migrant workers in Thailand*. Chulalongkorn University.
- [2] Lerskullawat, A., & Puttitanun, T. (2023). *Labour immigration and health issue in Thailand* [Research report]. Kasetsart University.
- [3] Napier-Moore, R., & Sheill, K. (2016). *High rise, low pay: Experiences of migrant women in the Thai construction sector*. International Labour Organization, Regional Office for Asia and the Pacific.
- [4] Thongpan, S. (2024). *Knowledge on migrant workers in Thailand* (2nd ed.). Thammasat University Press.



- [5] Charoensuk, K., & Kesorn, C. (2024). Trends in marine ecotourism among migrant workers in Mueang Samut Sakhon District. In *Proceedings of the 13th SMARTS National Conference: Towards a Sustainable World: The Roles of Humanities and Social Sciences in Achieving Sustainable Development Goals* (pp. 44–55).
- [6] Phurahong, Y., Wongkitrungruang, C., & Yampochai, K. (2020). Adaptation of Cambodian migrant workers in construction business, Bangkok: Case study of KSC Construction Co., Ltd. *Journal of Social Sciences and Humanities, Kasetsart University*, 46(2), 142–165.
- [7] International Organization for Migration. (2024). *Thailand migration report 2024*. International Organization for Migration.
- [8] Lach, C., & Oo, Z. N. (2025). *Cambodia migrant workers count costs of conflict after fleeing Thailand*. <https://www.reuters.com/world/asia-pacific/cambodia-migrant-workers-count-costs-conflict-after-fleeing-thailand-2025-07-30/>
- [9] International Labour Organization. (2025). *Language training helps migrant workers improve communication and access to services*. <https://www.ilo.org/resource/news/language-training-helps-migrant-workers-improve-communication-and-access>
- [10] The Royal Institute. (2007). *Identity*. <http://legacy.orst.go.th/?knowledges=อัตลักษณ์-๑๖-มิถุนายน-๒๕>
- [11] Ramidhanond, S. (2007). *Cultural identity and change*. Chiang Mai University.
- [12] Plianrung, S. (2010). *Communication for the construction, maintenance, and negotiation of Monness identity by a diasporic ethnic Mon group in Thailand under globalization currents* (Doctoral dissertation, Chulalongkorn University).
- [13] Chadchaidee, K. (2023). *“Lao Song flavor”: Communicating the identity of the Ban Don Maklua Thai Songdam ethnic market, Suphanburi Province* [Master’s thesis, Thammasat University].
- [14] Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. W. W. Norton & Company.
- [15] Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), 284–297.
- [16] Maehler, D. B., & Hernández-Torrano, D. (2025). Identity development research: A systematic review of reviews. *Self and Identity*, 24(8), 907–942.
- [17] Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5), 551–558.
- [18] Meeus, W. (2012). Identity statuses as developmental trajectories: A five-wave longitudinal study in early-to-middle and middle-to-late adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 41, 1008–1021.
- [19] Verschueren, M., Rassart, J., Claes, L., Moons, P., & Luyckx, K. (2017). Identity statuses throughout adolescence and emerging adulthood: A large-scale study into gender, age, and contextual differences. *Psychologica Belgica*, 57(1), 32–42.
- [20] Stryker, S. (1987). Identity theory: Developments and extensions. In K. Yardley & T. Honess (Eds.), *Self and identity: Psychosocial perspectives* (pp. 83–103). John Wiley & Sons.
- [21] Quayson, A., & Daswani, G. (2013). *A companion to diaspora and transnationalism*. Wiley-Blackwell.
- [22] Portes, A., Guarnizo, L. E., & Landolt, P. (1999). The study of transnationalism: Pitfalls and promise of an emergent research field. *Ethnic and Racial Studies*, 22(2), 217–237.



- [23] Appadurai, A. (1996). *Modernity at large: Cultural dimensions of globalization*. University of Minnesota Press.
- [24] Appadurai, A. (2011). Disjuncture and difference in the global cultural economy. In I. Szeman & T. Kaposy (Eds.), *Cultural theory: An anthology* (pp. 282–295). Wiley-Blackwell.
- [25] Anderson, B. (1983). *Imagined communities: Reflections on the origin and spread of nationalism*. Verso.
- [26] Cohen, R. (2008). *Global diasporas: An introduction* (2nd ed.). Routledge.
- [27] Hall, S. (1990). Cultural identity and diaspora. In J. Rutherford (Ed.), *Identity: Community, culture, difference* (pp. 222–237). Lawrence & Wishart.
- [28] Sirinanthana, O. (2022). Co-cultural communication in the life of Cambodian laborers in Chanthaburi Province. *Interdisciplinary Social Sciences and Communication Journal*, 5(1), 115–125.
- [29] Bry, L. J., Mustanski, B., Garofalo, R., & Burns, M. N. (2017). Management of a concealable stigmatized identity: A qualitative study of concealment, disclosure, and role flexing among young, resilient sexual and gender minority individuals. *Journal of Homosexuality*, 64(6), 745–769.
- [30] Wang, H., Wu, S., Zhu, Y., Cao, Q., & Liu, Z. (2026). From post-conflict reconstruction to transnational labor mobility: A political-economic history of Cambodian labor migration, 1975–2019. *Labor History*, 1-31
- [31] Charoensuk, K., & Kesorn, C. (2026). Migrant Workers and the Process of Criminalization : An Analysis of Offense Patterns and Spatial Dimensions in Thailand. *Journal of Thai Ombudsman*, 39(1), 399–432.
- [32] Bry, L. J., Mustanski, B., Garofalo, R., & Burns, M. N. (2017). Management of a concealable stigmatized identity: A qualitative study of concealment, disclosure, and role flexing among young, resilient sexual and gender minority individuals. *Journal of Homosexuality*, 64 (6), 745–769.
- [33] Hack-Polay, D. (2021), Strategic identity concealment: Multiple identities and forced migrant Integration. *Journal of International Migration and Integration*, 9, 1-13