

รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์

ผลงานวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้
หลักสูตรการเรียนรู้ระยะสั้น เรื่อง “การสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ”

อ.ดร.พิชัยวัฒน์ แสงประพาฬ

ภาควิชาวารสารสนเทศ คณะนิเทศศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประเทศไทยเป็นปลายทางสำคัญสำหรับผู้ย้ายถิ่นฐานในภูมิภาคเอเชีย โอกาสทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยดึงดูดผู้ย้ายถิ่นฐานมาเป็นเวลานาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากประเทศเพื่อนบ้านอย่าง สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา ราชอาณาจักรกัมพูชา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว นอกจากนี้ ความไม่สงบและความกดดันทางเศรษฐกิจในประเทศเพื่อนบ้านเหล่านี้ ยังส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่นฐานมายังประเทศไทยมากขึ้น นำไปสู่ความเคลื่อนไหวข้ามพรมแดนที่ซับซ้อน

ขณะเดียวกัน ประเทศไทยยังต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติเป็นจำนวนมากในภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และการบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อประเทศไทยได้เข้าสู่ ‘สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ’ ทำให้แรงงานข้ามชาติกลายเป็นฟันเฟืองสำคัญที่ขาดไม่ได้ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

อย่างไรก็ตาม แรงงานข้ามชาติกลับต้องเผชิญกับความท้าทายมากมาย ทศนคติที่เป็นอุปสรรคอันเกิดจากความเข้าใจผิดเป็นหัวข้อที่ปรากฏในกระแสข่าวและบนสื่อสังคมออนไลน์อยู่เสมอ ทศนคติในแง่ลบและความรู้สึกเกลียดกลัวคนต่อผู้ย้ายถิ่นฐานนั้นสามารถส่งอิทธิพลต่อผู้กำหนดนโยบายและมติมหาชน ซึ่งทำให้การนำนโยบายที่เกื้อหนุนให้เกิดการย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และเป็นไปตามกฎหมายมาปรับใช้นั้นทำได้ยากยิ่งขึ้น การสื่อสารที่มีคุณภาพจึงช่วยทำให้สังคมเห็นถึงความสำคัญเชิงโครงสร้างของแรงงานข้ามชาติ และช่วยสื่อสารนโยบายหรือแนวทางการจัดการของรัฐได้อย่างรอบด้าน โดยไม่ทำให้คนในพื้นที่รู้สึกว่กำลังถูกเบียดเบียน

ทั้งนี้ ประเด็นแรงงานข้ามชาติเป็นประเด็นที่เปราะบาง มีความขัดแย้งซ่อนอยู่หลายมิติ ทั้งเรื่องเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และความมั่นคง ซึ่งสื่อกระแสหลักมักจะหลงไปกับของการรายงานข่าวแบบ ‘วารสารศาสตร์สงคราม/ความรุนแรง’ (War/Violence Journalism) โดยไม่รู้ตัว ภาพจำของแรงงานข้ามชาติมักถูกผูกติดกับเรื่องเชิงลบ เช่น อาชญากรรม การลักลอบเข้าเมือง หรือการแย่งงานคนไทย ขณะที่ข้อเท็จจริงต่างๆ หลักการ-เหตุผลมักถูกกลบด้วยอารมณ์ และการมุ่งแต่สร้างการมีส่วนร่วม (Engagement) บนแพลตฟอร์มสื่อ ดังนั้น การเรียนรู้เรื่องการสื่อสารที่ถูกต้องจะช่วยให้เกิดความเข้าใจถึงวิถีชีวิต น้อมนำสังคมให้เกิดความเข้าใจต่อแรงงานข้ามชาติ และสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ

ด้วยบทบาทของสถาบันการศึกษาในการสร้างองค์ความรู้และทักษะด้านวารสารศาสตร์ภายใต้กรอบจรรยาบรรณวิชาชีพได้นำมาสู่การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น เรื่อง ‘การสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ’ เพื่อสร้าง ‘นักสื่อสารที่มีความรับผิดชอบ’ ที่สามารถนำเสนอข้อเท็จจริง ลดความขัดแย้ง และสร้างการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ โดยหลักสูตรดังกล่าวเกิดจากการศึกษาถึงปัญหาในด้านต่างๆ ของการเรียนรู้เรื่องการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติของผู้เรียนในภาควิชาวารสารสนเทศ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อันนำไปสู่การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียน โดยผู้เขียนได้รวบรวมองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการสร้างหลักสูตร อีกทั้งประสบการณ์การทำงานกับเครือข่ายนักวิชาการ องค์กรที่ส่งเสริมสิทธิ

แรงงานข้ามชาติ เช่น International Organization for Migration (IOM) Thailand, มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) และอื่นๆ

นอกจากนี้ ผู้เขียนยังได้ทดลองนำหลักสูตร “การสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ” ที่ได้รับการพัฒนามาจัดให้แก่ผู้เรียนในคณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยได้รับผลเป็นที่น่าพอใจ สามารถตอบโจทย์สังคมยุคปัจจุบัน ซึ่งเรื่องแรงงานข้ามชาติไม่ใช่แค่เรื่องของ ‘เขา’ แต่เป็นเรื่องของ ‘เรา’ ที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันในเชิงเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม

สารบัญ

บทนำ	หน้า 2
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	หน้า 5
กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดเกี่ยวกับ แรงงานข้ามชาติ และผู้ย้ายถิ่นฐาน	หน้า 10
แนวคิดเรื่องการสื่อสาร	หน้า 19
แนวคิดเรื่องการศึกษา	หน้า 27
กระบวนการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร	หน้า 31
โครงสร้างหลักสูตรการอบรม	หน้า 32
ผลลัพธ์อันเกิดแก่ผู้เรียน	หน้า 43
อภิปรายผล	หน้า 54
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	หน้า 57
บรรณานุกรม	หน้า 59
ภาคผนวก	หน้า 60

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลักสูตรการเรียนรู้ระยะสั้น เรื่อง “การสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ” เกิดจากการเล็งเห็นถึงปัญหาหรือข้อจำกัดต่างๆ ของการจัดการเรียนรู้เรื่องการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ ในภาควิชาวารสารสนเทศ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อันคู่ขนานไปกับปัญหาการสื่อสารภาพลักษณ์ของแรงงานข้ามชาติอย่างมีอคติในสื่อรูปแบบต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดความเกลียดชังต่อผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม โดย ปัญหาหรือข้อจำกัดต่างๆ ซึ่งผู้เขียนได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

1. ปัญหาหรือข้อจำกัดซึ่งพบจากการศึกษา เนื้อหาของรายวิชาในภาควิชาวารสารสนเทศ: ภาควิชาวารสารสนเทศมียุทธศาสตร์ในการผลิตบัณฑิตที่มีองค์ความรู้และทักษะด้านวารสารสนเทศ เพื่อให้สามารถดำเนินงานภายใต้กรอบจรรยาบรรณวิชาชีพและตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมสื่อ ชุมชน และสังคม ภาควิชาฯ จึงได้ดำเนินการเรียนการสอนเพื่อให้บัณฑิตฝึกปฏิบัติงานด้านวารสารสนเทศบนฐานของการแก้ปัญหาและเรียนรู้ปรับตามรูปแบบ Problem-based Learning และ Project-based Learning ผ่านรายวิชาในหลักสูตร 2561 และ 2566 รวมทั้งการสร้างภาคีร่วมกับองค์กรพัฒนาชุมชน และหน่วยงานการศึกษา นิสิตจะได้รับการส่งเสริมให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องแม่นยำ และมีจริยธรรมในประเด็นทางสังคมอยู่เสมอ หลักสูตรของภาควิชามุ่งขับเคลื่อนให้นิสิตเข้าใจสังคมและปัญหาสังคม รวมถึงที่มาและกระบวนการสร้างปัญหานั้น ๆ ส่งผลให้นิสิตเกิดความสนใจในหัวข้อทางสังคมที่หลากหลาย เช่น ชุมชน สุขภาพ นโยบายสาธารณะ เพศสภาพ และวัฒนธรรมร่วมสมัย เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เมื่อสำรวจไปยังเนื้อหาในรายวิชาต่างๆ ของภาควิชาฯ นั้นยังมิได้ครอบคลุมไปถึงรายละเอียดของประเด็นแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ร่วมสมัย ทั้งนี้สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกศิษย์เก่าของภาควิชาฯ จำนวน 4 คน ซึ่งได้เรียนในหลักสูตรข้างต้น โดยทั้งหมดต่างระบุว่า องค์ความรู้และทักษะในการรายงานประเด็นข้ามชาตินั้นไม่ได้ปรากฏอย่างชัดเจนในหลักสูตรการเรียนรู้ มักเป็นการเรียนรู้เพิ่มเติมหากพบแรงงานข้ามชาติในการลงพื้นที่ นอกจากนี้ ทั้งหมดได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า การเรียนรู้ถึงการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาตินั้นมีความจำเป็น เพราะเป็นเรื่องที่อยู่ในชีวิตประจำวัน ขณะเดียวกันก็สำคัญในระดับมหภาค ดังเช่น นิสิตผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งกล่าวว่า

นิสิตที่กำลังเรียนอยู่ เขาควรจะได้เห็นว่า สังคมเราประกอบไปด้วยใครบ้าง หมายถึงว่า มันไม่ได้มีแค่ภาพอย่างที่เราอาจจะเห็นคุ้นชินในทุกๆ วัน มันมีคนเหล่านี้ที่เขาอยู่ในระบบ เศรษฐกิจ อยู่ตามภาคส่วนต่างๆ แล้วน้อยครั้งจริงๆ ที่เราจะเข้าไปทำความเข้าใจว่าคนเหล่านี้เขามาด้วยเหตุผลอะไร หรือว่าเขามีเงื่อนไขชีวิตยังไง ซึ่งมันก็จะนำไปสู่การทำความเข้าใจ บริบทรอบข้างของชาติเราด้วยเหมือนกัน หมายถึงว่า มันก็จะเข้าใจว่า ประวัติศาสตร์ความเป็นมาของเมียนมา มันเป็นอย่างไง พื้นฐานคุณภาพชีวิตของคนในลาว ของคนในกัมพูชา เขาเป็นยังไง เขาถึงต้องมาที่ประเทศของเรา การทำความเข้าใจ

เข้าใจตรงนี้ ยังไม่ต้องสื่อสารให้เขาด้วยซ้ำ แต่มันเริ่มเข้าใจก่อนว่าสังคมเราประกอบไปด้วยใครบ้าง มันก็จะนำไปสู่การทำความเข้าใจอีก หลายๆ มิติของสังคม เช่น ทำไมเราต้องพูดถึงเรื่องสิทธิมนุษยชน ก็เพราะว่ามันมีเรื่องพวกนี้อยู่ หรือว่าทำไมเราต้องพูดถึงเรื่องของการเคารพความแตกต่างหลากหลาย ซึ่งมันก็ชุกชอนอยู่บนประเด็นเหล่านี้ที่เราต้องรอทำความเข้าใจอยู่

ทั้งนี้ การเรียนรู้ถึงข้อเท็จจริงที่รอบด้านและการตระหนักถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์ อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาตินั้น มีส่วนอย่างยิ่งในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อการสร้างสรรค์สื่อเพื่อสิทธิมนุษยชนด้านอื่นๆ ด้วยเช่นกัน

2. ปัญหาหรือข้อจำกัดซึ่งพบจากการศึกษาการจัดการอบรม: ผู้เขียนได้เริ่มต้นมีส่วนร่วมในการจัดอบรมเกี่ยวกับประเด็นแรงงานข้ามชาติ ในหัวข้อ “การสื่อสารเพื่อกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร” โดยร่วมกับศูนย์ศึกษาการย้ายถิ่น สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และ เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ โดยความร่วมมือกับ Environmental Justice Foundation- Thailand, Hanyang University- School of Education, MediAct South Korea, คณะวารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ 27 และอาทิตย์ที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2565 ที่คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร โดยมุ่งหวังที่จะพัฒนาการนำเสนอประเด็นปัญหาของผู้ใช้แรงงานข้ามชาติสู่สังคมไทยอย่างเป็นธรรม หลังจากนั้น ผู้เขียนก็ได้เป็นผู้นำในการจัดการอบรมในหัวข้อ “การสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ” อย่างต่อเนื่องทุกปี โดยการเรียนรู้ถึงปัญหาหรือข้อจำกัดต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการอบรมแต่ละครั้ง ได้นำมาสู่การพัฒนาหลักสูตรการอบรม เมื่อวันที่ 12, 15 และ 16 พฤศจิกายน พ.ศ.2568 ซึ่งได้นำเสนอในรายงานฉบับนี้ถึงรายละเอียดของการอบรมพร้อมผลตอบรับของผู้เข้ารับการอบรม ทั้งนี้ ปัญหาหรือข้อจำกัดซึ่งพบจากการศึกษาการจัดการอบรม นั้นมีหลายมิติ อาทิ

- ความเข้มข้นของหลักสูตร ผู้เขียนพบว่า การอบรมในครั้งแรกซึ่งมีจำนวน 2 วัน มีเนื้อหาเป็นจำนวนมาก การอบรมวันแรกจึงอัดแน่นไปด้วยหัวข้อที่หลากหลาย บางส่วนมีลักษณะในเชิงลึก เช่น การค้ามนุษย์ การทำงานชาวเชิงสืบสวน ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะกับผู้เรียนซึ่งไม่เคยคุ้นเคยประเด็นแรงงานข้ามชาติ ก็คือ ความเข้าใจในเนื้อหา และความตระหนักถึงการมีส่วนร่วมกับปัญหา การอบรมในคราวต่อมาจึงพยายามที่เพิ่มเวลาการอบรมให้มากขึ้น เพิ่มการบ้าน และจัดเนื้อหาสอดคล้องกับพื้นฐานของผู้เรียน
- การฝึกทักษะการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ ผู้เขียนพบว่า การฝึกทักษะในการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาตินั้นจำเป็นอย่างยิ่ง ในการอบรมครั้งแรก ซึ่งไม่ได้มีการฝึกซ้อมเท่าใดนัก

ผู้เรียนซึ่งไม่ได้เคยมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติข้ามชาติมาก่อน ไม่สามารถทำเริ่มบทสนทนาได้ แม้จะมีล่ามช่วยแปลภาษาก็ตาม อีกทั้งความไม่กระจ่างต่อบทเรียนในวันก่อนหน้าจึงทำให้หลายคนไม่มีประเด็นที่จะสื่อสาร ผู้เรียนจำนวนหนึ่งจึงทำได้เพียงแค่ว่าในระดับสังเกตการณ์ ดังนั้น การอบรมในคราวต่อไป มาจึงให้ความสำคัญกับการฝึกการสัมภาษณ์ รวมไปถึงการเลือกแรงงานข้ามชาติมาให้สัมภาษณ์

- การอำนวยความสะดวกในการลงพื้นที่ ผู้เขียนพบว่า การลงพื้นที่ เยี่ยมชมการทำงานขององค์กรภาคประชาสังคมฯ ไม่เพียงพอต่อการเห็นถึงการใช้ชีวิตของแรงงานข้ามชาติ จึงได้หาหรืออย่างละเอียดเกี่ยวกับตัวแทนภาคประชาสังคม และเครือข่ายแรงงานข้ามชาติ จนได้รับคำแนะนำที่น่าสนใจสำหรับสถานที่และการลงพื้นที่เพื่อการเรียนรู้ชีวิตแรงงานข้ามชาติ รวมไปถึงการแนะนำล่ามแปลภาษา-ผู้ประสานงานในการลงพื้นที่
- การสร้างความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ถูกกระทำ ผู้เขียนพบว่า แม้เนื้อหาและประสบการณ์การลงพื้นที่ที่จะมีความเข้มข้นและหลากหลาย กระนั้น ผู้เรียนบางส่วนก็มิได้ตระหนักถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้เท่าที่ควร โดยเฉพาะเมื่อพบอุปสรรคต่างๆ ในการเรียนรู้ ผู้เขียนจึงพัฒนาเนื้อหาการอบรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งการเพิ่มกรณีศึกษาที่ใกล้ชิดตัวผู้เรียน รวมถึง การนำรูปแบบการเรียนรู้เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) มาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการอบรม

3. ปัญหาหรือข้อจำกัดซึ่งพบจากการศึกษาการทำงานของสื่อไทย: การนำเสนอประเด็น แรงงานข้ามชาติของสื่อไทยมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมาโดยตลอด เป็นที่ประจักษ์ว่า สื่อกระแสหลัก ซึ่งเน้นความฉับไวและการเร้าอารมณ์ความรู้สึก มักนำเสนอภาพของแรงงานข้ามชาติและผู้ย้ายถิ่นฐานจากประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะที่สร้างความรู้สึกรังเกียจ หรือสร้างความเกลียดชัง อาทิ เป็นภัยความมั่นคง เป็นผู้ผิดกฎหมาย เป็นผู้แย่งงานคนไทย เป็นผู้แพร่โรคระบาด หรือเป็นผู้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการรัฐไทย เป็นต้น สืบสกุล บำรุงบุตร และ ฟ้าย่าง อภิมากรเกียรติ (2025) กล่าวถึง การสื่อสารในลักษณะดังกล่าวว่า

เสี่ยงต่อการเกิดการเหมารวมและสร้างอคติโดยเฉพาะในประเด็นแรงงานข้ามชาติในข่าวอาชญากรรมที่ถูกทำให้กลายเป็นเรื่องของชาติพันธุ์และเชื้อชาติมากกว่าการกระทำผิดของบุคคล หรือข้อพิพาทระหว่างรัฐกับรัฐที่ถูกทำให้กลายเป็นความขัดแย้งระหว่างพลเมืองสองรัฐผ่านการผลิตเนื้อหาข่าวที่พยายามปลุกกระแสชาตินิยมขึ้นมา ซึ่งอาจนำไปสู่อคติและความเกลียดชัง ต่อแรงงานข้ามชาติได้

นอกจากนี้ การสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติอย่างมีอคติยังมีลักษณะที่ซับซ้อนไปกว่าการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนโดยทั่วไป ผศ.ดร.ลลิตา หาญวงษ์ กล่าวถึงกลุ่มปฏิบัติการข้อมูลข่าวสาร (ไอโอ) หรือกลุ่มที่

มีเป้าหมายทางการเมือง ในความพยายามที่จะจุดประเด็นเรื่องแรงงานเมียนมา กระพือให้คนหวาดกลัวซึ่งนำไปสู่ความเกลียดชัง เนื้อหาที่ปลุกปั่นความเกลียดชังต่อแรงงานเมียนมามีทั้งที่เป็นข้อมูลเท็จและข้อมูลจริงแต่ใส่ทัศนคติและความเกลียดชังลงไป สังคมเกิดความไขว้เขว (กุลธิดา สามะพุทธิ, 2024)

อย่างไรก็ดีหลายภาคส่วนในสังคมต่างตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว ดังเช่น กระทรวงการต่างประเทศของไทย ได้ริเริ่มโครงการ Promoting Evidence-Based Migration Discourse and Media Reporting in Thailand (การส่งเสริมบทสนทนาเรื่องการย้ายถิ่นบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์และการรายงานข่าวของสื่อมวลชนในประเทศไทย) โดยได้รับการสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM Development Fund) โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการนำเสนอเรื่องราวที่มีความสมดุลและรอบด้านมากขึ้น ผ่านการจัดอบรมเกี่ยวกับการรายงานข่าวสารด้านการโยกย้ายถิ่นฐานให้แก่ผู้สื่อข่าวไทย นักศึกษาด้านนิเทศศาสตร์และวารสารศาสตร์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์ของรัฐ และสมาชิกภาคประชาสังคม โดยตลอดระยะเวลา 2 ปี (พ.ศ.2566 – 2568) ได้มีการจัดการอบรมในลักษณะต่างๆ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงจัดทำคู่มือเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจต่อแรงงานข้ามชาติและแนวทางการสื่อสารประเด็นนี้อย่างเป็นธรรม โดยผู้เขียนได้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการนี้ ทั้งในฐานะวิทยากรผู้ให้การอบรมและร่วมออกแบบหลักสูตรการอบรม รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาคู่มือฯ จากประสบการณ์ที่ได้รับ ผู้เขียนจึงตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างหลักสูตรระยะสั้นในมหาวิทยาลัย ซึ่งจะมีส่วนร่วมในการผลิตบุคลากร ผู้ที่สามารถถดถอดคิดและความเกลียดชังต่อผู้คนในสังคมได้ผ่านกลไกของการสื่อสาร

จากปัญหาที่ได้กล่าวมาทั้งหมด การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เรื่อง การสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ จึงมีความจำเป็นต่อสังคมร่วมสมัย โดยเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดองค์ความรู้ และข้อมูลข่าวสารอันเกี่ยวเนื่องกับแรงงานข้ามชาติ เสริมสร้างแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมในการสร้างสรรค์สื่อซึ่งส่งเสริม ความเข้าใจต่อแรงงานข้ามชาติ ผ่านการสอนที่เป็นนวัตกรรม และเทคนิคที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

จุดประสงค์ของการสร้างหลักสูตร

1. เพื่อให้ผู้เรียนในสาขานิเทศศาสตร์และสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้เข้าถึงองค์ความรู้ และข้อมูลข่าวสารอันเกี่ยวเนื่องกับแรงงานข้ามชาติอันจะนำไปสู่การผลิตสื่อที่มีเนื้อหาในเชิงลึกและเปี่ยมด้วยคุณภาพ
2. เพื่อเสริมสร้างแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมในการสร้างสรรค์สื่อซึ่งส่งเสริมความเข้าใจต่อแรงงานข้ามชาติ แก่ผู้เรียนในสาขานิเทศศาสตร์และสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นการเล่าเรื่องอย่างมีความรับผิดชอบ

กลุ่มเป้าหมาย

1. นิสิตนักศึกษา ผู้เรียนในสาขานิเทศศาสตร์และสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเรื่องผู้ย้ายถิ่นฐาน¹

ความเข้าใจในประเด็นแรงงานข้ามชาติจะเกิดขึ้นได้ด้วยการศึกษาภาพรวมของปรากฏการณ์การโยกย้ายถิ่นฐาน (Migration) อันจะสามารถทำให้ผู้เรียนรู้สามารถมองเห็นถึงเส้นทางชีวิตที่เต็มไปด้วยความซับซ้อนของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงโครงสร้างทางสังคม การเมือง และวัฒนธรรม ในพื้นที่ต่างๆ อันเป็นตัวแปรสำคัญต่อการใช้ชีวิตของพวกเขา

การโยกย้ายถิ่นฐาน (Migration)

ในข้อเท็จจริงแล้ว มนุษยชาติมีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานมาเป็นเวลาหลายพันปีแล้ว ไม่มีประเทศใดในโลกและน่าจะไม่มีใครเลยที่ไม่ได้รับผลกระทบจากกลุ่มผู้อพยพย้ายถิ่นฐานไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง โดย International Organization for Migration (IOM) ได้ให้นิยาม การโยกย้ายถิ่นฐาน ว่าเป็น การเคลื่อนย้ายของบุคคลออกไปจากถิ่นที่อยู่ปกติของตน ไม่ว่าจะเปลี่ยนผ่านข้ามพรมแดนระหว่างประเทศ หรืออยู่ภายในรัฐ (ประเทศ) เดียวกันก็ตาม ทั้งนี้ การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานอาจหมายถึง การแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจในชีวิต หรืออาจเป็นการหลบหนีจากความขัดแย้งด้วยอาวุธ ความยากจน ความไม่มั่นคงทางอาหาร การประหัตประหาร การก่อการร้าย หรือการละเมิดและย่ำยีสิทธิมนุษยชน กระทั่งผลกระทบเชิงลบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ในปี พ.ศ. 2567 (ค.ศ. 2024) องค์การสหประชาชาติได้ประมาณการว่า มีผู้ย้ายถิ่นฐาน (Migrant) ระหว่างประเทศจำนวน 304 ล้านคนทั่วโลก หรือคิดเป็นประมาณร้อยละ 3.7 ของประชากรโลก ทั้งนี้ ผู้อพยพย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศ หมายถึงบุคคลที่ย้ายถิ่นฐานข้ามพรมแดนระหว่างประเทศออกมาจากถิ่นที่อยู่ปกติของตนเอง

วัฏจักรการย้ายถิ่นฐาน (Migration Cycle)

วัฏจักรการย้ายถิ่นฐาน หมายถึงขั้นตอนที่เกี่ยวข้องต่างๆ ของการย้ายถิ่นฐาน อันได้แก่

1. ห้วงเวลาก่อนออกเดินทาง (Pre-departure) ช่วงเวลาก่อนที่การเดินทางเพื่อย้ายถิ่นฐานจะเริ่มต้นขึ้น โดยทั่วไปมักจะเป็นขั้นตอนของการตัดสินใจและการเตรียมตัวจัดระเบียบสิ่งต่าง ๆ
2. การเข้าเมือง/เข้าพื้นที่ (Entry) กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางเข้าสู่ประเทศหรือเขตพื้นที่อื่นของผู้อพยพย้ายถิ่น โดยการข้ามพรมแดนระหว่างประเทศมักจะต้องผ่านจุดตรวจชายแดน ในขณะที่การย้ายถิ่นฐานภายในประเทศมักจะไม่ผ่านขั้นตอนนี้

¹ เรียบเรียงจาก Migration Journalism Course: Handbooks โดย International Organization for Migration (IOM) Thailand ซึ่งผู้เขียนได้มีส่วนในการจัดทำ และจากเนื้อหาในหลักสูตรการอบรม Training of Trainer จัดโดย IOM. Thailand

3. การพำนักรออาศัย (Stay) คือช่วงที่ผู้ที่ย้ายถิ่นฐานใช้ชีวิตอยู่ในที่แห่งใหม่ อาทิ ในประเทศหรือเขตพื้นที่ใหม่ บางคนอาจสามารถปรับตัวและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนใหม่ได้ และผู้ย้ายถิ่นฐานระหว่างบางคนอาจได้รับสัญชาติ เป็นพลเมืองของประเทศใหม่
4. การเดินทางกลับ (Return) ผู้ย้ายถิ่นฐานบางส่วนเดินทางกลับสู่ประเทศบ้านเกิด (สำหรับผู้ย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศ) หรือกลับสู่พื้นที่บ้านเกิดของตน (สำหรับผู้ย้ายถิ่นฐานภายในประเทศ) อย่างไรก็ตาม ในบางสถานการณ์ ผู้อพยพอาจไม่ได้เดินทางกลับ แต่เลือกที่จะอาศัยอยู่ในประเทศหรือเขตพื้นที่ใหม่นั้นไปตลอด หรืออาจจะย้ายถิ่นฐานต่อไปยังสถานที่อื่นอีกก็เป็นได้

ปัจจัยขับเคลื่อนการโยกย้ายถิ่นฐาน (Migration drivers)

ปัจจัยผลักดัน คือเหตุผลที่ผู้ย้ายถิ่นอาจใช้ตัดสินใจเคลื่อนย้าย เช่น ความยากจนและการขาดแคลนการจ้างงานหรือโอกาส ความขัดแย้งและการขาดความมั่นคงปลอดภัย หรือปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ภัยแล้ง หรือสภาพอากาศอันเลวร้าย โดยปัจจัยผลักดันมักเป็นไปในเชิงลบ

ปัจจัยดึงดูด คือเหตุผลที่ทำให้ผู้ย้ายถิ่นเลือกเดินทางไปยังประเทศหนึ่ง เช่น โอกาสการจ้างงานใหม่ ความปลอดภัย หรือเพื่อการไปอยู่กับครอบครัว โดยปัจจัยดึงดูดมักเป็นไปในเชิงบวก

อย่างไรก็ดี ในบริบทของการโยกย้ายถิ่นฐานไม่ได้มีเป็นเพียงเรื่อง ‘ขาวกับดำ’ บ่อยครั้งที่ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดเชื่อมสัมพันธ์กัน หรือเป็นสาเหตุ หรือเป็นตัวกระตุ้นซึ่งกันและกัน ตัวอย่างเช่น ผู้ย้ายถิ่นอาจย้ายออกไปเพราะภาวะเศรษฐกิจตกต่ำและเพราะแรงดึงดูดจากโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยก็ได้ นอกจากนี้ เรายังสามารถแบ่งปัจจัยขับเคลื่อนการโยกย้ายถิ่นฐานได้ 5 ประเภท ได้แก่

1. ปัจจัยขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ ความยากจนและการย้ายไปต่างประเทศเพื่อโอกาสทางเศรษฐกิจ เช่น การทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ
2. ปัจจัยขับเคลื่อนทางการเมือง การโยกย้ายถิ่นฐานโดยถูกบังคับเนื่องจากสงครามและความขัดแย้ง การประหัตประหาร การละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงการถูกบังคับเนื่องจากการค้ามนุษย์ ซึ่งความปลอดภัยในประเทศอื่นกลายเป็นปัจจัยดึงดูดการโยกย้ายถิ่นฐาน
3. ปัจจัยขับเคลื่อนทางประชากร การเปลี่ยนแปลงทางประชากรในประเทศก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นฐานเช่นกัน ซึ่งอาจรวมถึงการเพิ่มขึ้น การลดลงของประชากร

4. ปัจจัยขับเคลื่อนทางสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทั้งทางบกและทะเล ภัยพิบัติ ความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อม เมื่อเกิดภัยพิบัติ โดยประชากรกลุ่มเปราะบางมักได้รับผลกระทบ และไม่สามารถรับมือกับปรากฏการณ์ได้
5. ปัจจัยขับเคลื่อนทางสังคมและวัฒนธรรม มีปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมจำนวนมากที่อาจผลักดันให้ผู้คนต้องย้ายถิ่น เช่น การกลับมาอยู่ร่วมกันของครอบครัว การแสวงหาการศึกษา เพศสภาพและความรุนแรงในครอบครัว เพศวิถี ศาสนา

ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมยังคงมีความสำคัญอย่างต่อเนื่อง โดยมีความผูกโยงเข้ากับปัญหาความตึงเครียดด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental stressors) มากยิ่งขึ้น กลายเป็นตัวเร่งให้กลุ่มประชากรที่มีความเปราะบางอยู่เดิมต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ย่ำแย่ลงไปอีก ความปรารถนาที่จะมีชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนการรับรู้ถึงความยากจนหรือความร่ำรวยที่เปรียบเทียบกัน ก็เป็นแรงจูงใจในการย้ายถิ่นฐานด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ ความเหลื่อมล้ำทางสังคมที่ทับซ้อนกันอยู่ (ซึ่งเชื่อมโยงกับปัญหาความยากจน, ชาติพันธุ์, เพศสภาพ, อายุ และปัจจัยอื่นๆ) ต่างส่งผลกระทบต่อความสามารถในการย้ายถิ่นฐานของผู้คน รวมถึงเงื่อนไขหรือสภาพการณ์ที่พวกเขาต้องเผชิญในระหว่างการย้ายถิ่นนั้นด้วย การโยกย้ายถิ่นฐานจึงมีลักษณะเฉพาะตามบริบทของชีวิตผู้ย้ายถิ่นฐาน ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงปัจจัยขับเคลื่อนการโยกย้ายถิ่นฐาน ควรตระหนักว่าการโยกย้ายถิ่นฐานมิได้เกิดจากปัจจัยเพียงประการเดียว แต่บ่อยครั้งเป็นผลจากหลายปัจจัยที่ปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งสะท้อนถึงความซับซ้อนของกระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่นฐาน

การโยกย้ายถิ่นฐานโดยถูกบังคับ (Forced migration)

การโยกย้ายถิ่นฐานยังเกี่ยวเนื่องกับการย้ายถิ่นฐานอันมิได้สมัครใจหรือถูกบังคับ โดยการโยกย้ายถิ่นฐานโดยถูกบังคับ (Forced migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายเพื่อโยกย้ายถิ่นฐานแบบบังคับด้วยกำลัง หรือการบีบบังคับจากแรงขับเคลื่อนที่หลากหลายอื่นๆ รวมด้วย ในปี พ.ศ. 2567 มีผู้ย้ายถิ่นราว 123.2 ล้านคนถูกบังคับให้ย้ายถิ่นด้วยเหตุผลต่างๆ อาทิ

ผู้พลัดถิ่น (Displaced person) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ถูกบังคับหรือจำเป็นต้องหลบหนีหรือออกจากบ้านหรือถิ่นที่อยู่ปกติของตน ไม่ว่าจะเป็นการข้ามพรมแดนระหว่างประเทศหรือภายในรัฐของตนเอง โดยเป็นผลจากหรือเพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบของความขัดแย้งทางอาวุธ สถานการณ์ความรุนแรงในวงกว้าง การละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือภัยพิบัติที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติหรือจากมนุษย์

การลี้ภัย (Asylum) หมายถึง การที่รัฐหนึ่งให้ความคุ้มครองภายในดินแดนของตนแก่บุคคลจากอีกรัฐหนึ่งที่กำลังหลบหนีจากการประหัตประหารหรืออันตรายที่ร้ายแรง การลี้ภัยนั้นครอบคลุมองค์ประกอบหลายประการ

รวมถึงหลักการไม่ส่งกลับ (Non-refoulement) การได้รับอนุญาตให้พำนักอยู่ในดินแดนของประเทศที่ให้การลี้ภัย และมาตรฐานการปฏิบัติที่คำนึงถึงหลักมนุษยธรรม

ผู้แสวงหาที่ลี้ภัย (Asylum-seeker) หมายถึง บุคคลที่ได้เดินทางข้ามพรมแดนระหว่างประเทศและกำลังแสวงหาความคุ้มครองระหว่างประเทศ สำหรับในประเทศที่มีกระบวนการพิจารณาเป็นรายบุคคล ผู้แสวงหาที่ลี้ภัยจะหมายถึงผู้ที่คำร้องขอรับการลี้ภัยยังไม่ได้รับการตัดสินใจเด็ดขาดจากประเทศที่ตนได้ยื่นคำร้องไว้ ทั้งนี้ ไม่ใช่ผู้แสวงหาที่ลี้ภัยทุกคนจะได้รับการยอมรับให้เป็นผู้ลี้ภัยในท้ายที่สุด ทว่าผู้ลี้ภัยทุกคนต่างเริ่มต้นจากการเป็นผู้แสวงหาที่ลี้ภัยด้วยกันทั้งสิ้น

ผู้ลี้ภัย (Refugee) ภายใต้คำนิยามของสำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ (UNHCR) หมายถึง ผู้ที่ไม่สามารถเดินทางกลับมาตุภูมิเนื่องจากความหวาดกลัวซึ่งมีมูลอันจะกล่าวอ้างได้ว่าจะได้รับการประหัตประหารด้วยสาเหตุทางเชื้อชาติ ศาสนา สัญชาติ สมาชิกภาพในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งทางสังคม หรือความคิดเห็นทางการเมือง เป็นบุคคลที่อยู่นอกอาณาเขตรัฐแห่งสัญชาติตน และไม่สามารถหรือไม่สมควรใจที่จะได้รับความคุ้มครองจากรัฐแห่งสัญชาติตนเนื่องจากความหวาดกลัวดังกล่าว หรือนอกจากนี้เป็นบุคคลไร้สัญชาติซึ่งอยู่นอกอาณาเขตรัฐเดิมที่ตนมีถิ่นฐานพำนักประจำแต่ไม่สามารถ หรือไม่สมควรใจที่จะกลับไปเพื่อพำนักในรัฐดังกล่าว ด้วยเหตุแห่งความหวาดกลัวข้างต้น

นอกจากที่ได้กล่าวไปทั้งหมด ผู้ย้ายถิ่นหรือลูกหลานของผู้ย้ายถิ่นที่อัตลักษณ์และความรู้สึกร่วม (ไม่ว่าจะแท้จริงหรือเชิงสัญลักษณ์) อันถูกหล่อหลอมโดยประสบการณ์และภูมิหลังของการโยกย้ายถิ่นฐาน ได้รับการนิยามด้วยคำว่า กลุ่มชนผู้พลัดถิ่น (Diaspora) โดยพวกเขายังคงรักษาความผูกพันกับบ้านเกิดและต่อกันและกัน อิงจากสำนึกทางประวัติศาสตร์ อัตลักษณ์ หรือประสบการณ์ร่วมกันในประเทศปลายทาง แนวคิดนี้ครอบคลุมถึงชุมชนชาวต่างชาติที่ย้ายไปตั้งรกรากอย่างถาวร (Expatriate communities), แรงงานย้ายถิ่นที่พำนักอยู่ในต่างประเทศเป็นการชั่วคราว, ชาวต่างชาติที่ได้รับสัญชาติของประเทศผู้รับหรือประเทศปลายทางแล้ว, ผู้ถือสองสัญชาติ (Dual citizens) ตลอดจนกลุ่มผู้ย้ายถิ่นฐานในรุ่นที่สองและรุ่นที่สาม คำนี้จึงหมายถึงกลุ่มคนหรือประชากรทางชาติพันธุ์ที่เดินทางออกจากการมาตุภูมิทางชาติพันธุ์ดั้งเดิม หรือประเทศต้นทางของตน และกระจายตัวไปอยู่อาศัยตามพื้นที่ส่วนต่างๆ ทั่วโลก

การย้ายถิ่นฐานเพื่อแรงงาน (Labor Migration)

การย้ายถิ่นฐานเพื่อแรงงาน หมายถึง การเคลื่อนย้ายของบุคคลจากรัฐหนึ่งไปยังอีกรัฐหนึ่ง หรือภายในประเทศที่ตนพำนักอาศัยอยู่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการจ้างงาน การย้ายถิ่นฐานเพื่อแรงงานระหว่างประเทศจะเกี่ยวข้องกับการข้ามพรมแดนเพื่อวัตถุประสงค์เดียวกันนี้ ทั้งนี้ ในแง่ของเศรษฐศาสตร์ ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างการย้ายถิ่นฐานเพื่อแรงงานภายในประเทศ (เช่น จากชนบทสู่สังคมเมือง) กับการย้ายถิ่นฐาน

ระหว่างประเทศ ความแตกต่างนั้นเกิดขึ้นจากประเด็นทางกฎหมายที่จะตามมา เมื่อมีบุคคลใดบุคคลหนึ่งต้องการเข้าไปทำงานในต่างประเทศ หรือเมื่อนายจ้างทำการรับสมัครคนงานข้ามพรมแดน โดยบุคคลเหล่านี้คือ แรงงานข้ามชาติ (Migrant Worker)

แรงงานข้ามชาติกับเศรษฐกิจไทย

การเติบโตทางเศรษฐกิจและการขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตรกรรม การก่อสร้าง การผลิต การประมง และงานในบ้าน ส่งผลให้เกิดการโยกย้ายถิ่นฐานของแรงงานจำนวนมากมาเป็นเวลาหลายทศวรรษ ขณะเดียวกัน ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี พ.ศ. 2567 หลังจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางประชากรที่ดำเนินมาอย่างรวดเร็ว สัดส่วนของผู้สูงอายุในประเทศไทยเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 6.8 ในปี พ.ศ. 2537 เป็นมากกว่าร้อยละ 20 ภายในเวลาเพียง 30 ปี ทำให้ประเทศไทยกลายเป็นหนึ่งในประเทศที่มีอัตราการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเร็วที่สุดในโลก การเปลี่ยนแปลงทางประชากรนี้ได้เพิ่มการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งเพื่อกองกำลังแรงงานและเพื่อดูแลประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นของประเทศ

ประเทศไทยถือเป็นประเทศปลายทางหลักสำหรับแรงงานย้ายถิ่น เนื่องจากมีระบบเศรษฐกิจที่ก้าวหน้ากว่าประเทศเพื่อนบ้าน และมีโอกาสในการจ้างงานที่ให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า อีกทั้งความสะดวกสบายในการย้ายถิ่นฐานทางบกยังทำให้ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางที่แรงงานจากเมียนมาและกัมพูชาสามารถเข้าถึงได้ง่ายกว่าประเทศอื่นๆ ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2567 มีแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนในประเทศไทยมากกว่า 3 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 7.2 ของประชากรวัยทำงาน และมีส่วนสร้างผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ของประเทศประมาณร้อยละ 4.3 – 6.6

แรงงานข้ามชาติเป็นส่วนสำคัญในการทำงานในกลุ่มที่เรียกว่า 3D คือ Dirty (สกปรก) Dangerous (อันตราย) และ Demeaning/Difficult (ยากลำบากและงานหนัก) ซึ่งปัจจุบันแรงงานไทยปฏิเสธที่จะทำ สามารถช่วยเติมเต็มช่องว่างจากปัญหาการขาดแคลนวัยแรงงาน และมีส่วนในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของชาติในฐานะกลไกของการผลิต อีกทั้งแรงงานที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจะจ่ายเงินเข้ากองทุนประกันสังคม และเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม (VAT 7%) จากการอุปโภคบริโภค

อย่างไรก็ดี แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทาย ข้อจำกัด ความเสี่ยง อันกระทบต่อคุณภาพชีวิตและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อาทิ

- ความซับซ้อนของกฎหมายและข้อบังคับที่ควบคุมดูแลการย้ายถิ่นฐานของแรงงาน ส่งผลให้การย้ายถิ่นฐานแบบถูกกฎหมาย (Regular migration) มีค่าใช้จ่ายที่สูงและมีขั้นตอนทางทะเบียนที่ยุ่งยาก ต้นทุนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นฐานของแรงงานอาจบีบบังคับให้แรงงานย้ายถิ่นต้องแบกรับภาระหนี้สินจำนวนมาก ซึ่งสิ่งนี้อาจทำให้พวกเขาตกเป็น

เหยื่อของการถูกเอารัดเอาเปรียบ และยังเป็นการจำกัดความสามารถในการหารายได้ให้เพียงพอ ตลอดจนบั่นทอนโอกาสในการยกระดับความเป็นอยู่และความสามารถในการปรับตัวของพวกเขาอีกด้วย

- การละเมิดสิทธิการใช้แรงงาน ค่าจ้างและสวัสดิการไม่เป็นธรรม โดยแรงงานบางส่วนได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทำงานโดยไม่ได้ค่าล่วงเวลา ทำงานภายใต้มาตรการความปลอดภัยต่ำ และเมื่อเกิดอุบัติเหตุมักไม่ได้รับการเยียวยาที่เหมาะสม ทั้งนี้ประเทศไทยมีกฎหมายที่เข้มงวดในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน ทว่าการออกแบบและการบังคับใช้กฎหมายเหล่านั้นอาจยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ซึ่งส่งผลให้แรงงานย้ายถิ่นตกอยู่ในภาวะที่เสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดและถูกเอารัดเอาเปรียบเป็นพิเศษ

นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติ ยังเผชิญปัญหาอันเกี่ยวเนื่องกับชีวิตประจำวันอื่นๆ เช่น การเข้าถึงระบบประกันสังคมและสาธารณสุข การเข้าถึงระบบการศึกษาของบุตรหลาน รวมไปถึงการเผชิญกับอคติของผู้คนในสังคมไทยที่มีต่อพวกเขา การเลือกปฏิบัติและการตีตรา เป็นที่น่าสนใจว่า การย้ายถิ่นฐานเพื่อแรงงานอาจส่งผลกระทบทางสังคมที่รุนแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อแรงงานต้องแยกจากครอบครัวเป็นเวลานาน ในระหว่างการทำงานในต่างประเทศ แรงงานย้ายถิ่นอาจต้องเผชิญกับความโดดเดี่ยว การคุกคาม และในบางครั้งอาจรวมถึงความรุนแรงด้วย และหากพวกเขาย้ายถิ่นฐานไปพร้อมกับครอบครัว บุตรหลานก็อาจต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติ และบางส่วนอาจถูกดึงเข้าสู่ปัญหาการใช้แรงงานเด็กด้วยเช่นกัน

การย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติ

การย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติสามารถแบ่งประเภทได้ตามเงื่อนไขของการทำงานในประเทศปลายทาง ดังเช่น

1. การย้ายถิ่นฐานชั่วคราว (Temporary migration) การย้ายถิ่นฐานด้วยแรงจูงใจและวัตถุประสงค์เฉพาะ โดยมีความตั้งใจที่จะเดินทางกลับไปยังประเทศต้นทางหรือถิ่นที่อยู่ตามปกติ หลังจากสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนด หรือมีความตั้งใจที่จะเดินทางต่อไปยังประเทศอื่นๆ
2. การย้ายถิ่นฐานแบบหมุนเวียน (Circular migration) รูปแบบหนึ่งของการย้ายถิ่นฐานที่ผู้คนเดินทางเคลื่อนย้ายไปๆ มาๆ ระหว่างสองประเทศหรือมากกว่านั้นอย่างต่อเนื่องและเป็นวงจร

3. แรงงานย้ายถิ่นตามฤดูกาล (Seasonal migrant worker) แรงงานย้ายถิ่นที่ลักษณะของงาน หรือการย้ายถิ่นฐานเพื่อการจ้างงานนั้น ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของฤดูกาล และจะเข้าไปทำงานเฉพาะในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งของปีเท่านั้น

การเอารัดเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติ

เมื่อความต้องการการย้ายถิ่นที่เพิ่มมากขึ้น และช่องทางการย้ายถิ่นแบบปกติที่มีอยู่อย่างจำกัด อาจก่อให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติ อันนำไปสู่การขยายตัวของธุรกิจ จัดหางาน และธุรกิจผิดกฎหมาย ต่างๆ ดังเช่น

1. การบังคับใช้แรงงาน (Forced labour) ครอบคลุมถึงแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่มีการบีบบังคับในรูปแบบที่หลากหลาย ผู้เสียหายมักถูกหลอกให้ทำงานที่ได้รับค่าจ้างน้อยหรือแทบไม่ได้รับเลย ไม่มีอิสระในการออกจากงานและทำงานนั้นด้วยความสมัครใจ ถูกบังคับขู่เข็ญให้ต้องทำงานภายใต้การข่มขู่ว่าจะถูกลงโทษ บ่อยครั้งต้องกลายเป็นลูกหนี้ด้วยเล่ห์กลทางกฎหมาย หรือถูกยึดเอกสารประจำตัว ทั้งนี้ ความยากจน การไม่รู้หนังสือ และการเลือกปฏิบัติ เป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่ทำให้แรงงานเสี่ยงต่อการถูกบังคับใช้แรงงานมากขึ้น
2. การค้ามนุษย์ (Trafficking) หมายถึง การจัดหา การขนส่ง การส่งต่อ การจัดให้อยู่อาศัย หรือการรับไว้ซึ่งบุคคลด้วยวิธีการขู่เข็ญ หรือด้วยการใช้กำลัง หรือด้วยการบีบบังคับในรูปแบบอื่นใด ด้วยการลักพาตัว ด้วยการฉ้อโกง ด้วยการหลอกลวง ด้วยการใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือด้วยการใช้สถานะความเสี่ยงภัยจากการค้ามนุษย์โดยมิชอบ หรือมีการให้หรือรับเงิน หรือผลประโยชน์เพื่อให้ได้มาซึ่งความยินยอมของบุคคลผู้มีอำนาจควบคุม บุคคลอื่น เพื่อความมุ่งประสงค์ในการแสวงหาประโยชน์
3. การลักลอบขนผู้ย้ายถิ่น (Smuggling of migrants) หมายถึง การจัดหาให้บุคคลหนึ่งเข้าประเทศ โดยบุคคลนั้นไม่ใช่คนในสัญชาติหรือไม่มีถิ่นพำนักถาวร เพื่อวัตถุประสงค์ในการแสวงหาประโยชน์ทางการเงินหรือวัตถุประสงค์อื่นใด ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

การพิจารณาความซับซ้อนของปัญหาแรงงานข้ามชาติ

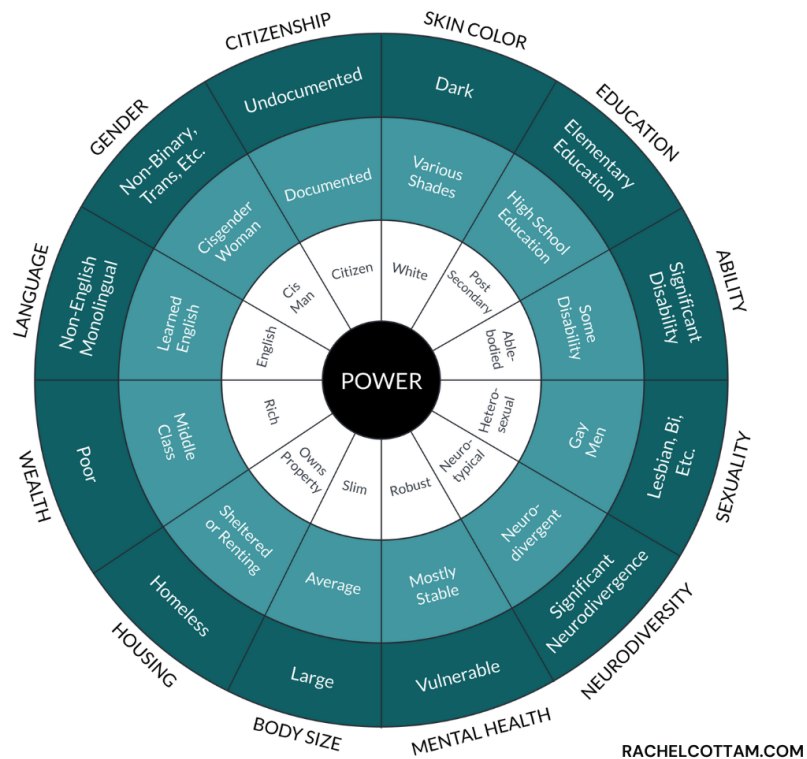
นอกจากการถูกกดขี่ในการทำงาน การถูกเลือกปฏิบัติจากสังคมยังเป็นอีกปัญหาสำคัญที่แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญ โดยปัญหาดังกล่าวมีความซับซ้อนเป็นอย่างยิ่ง กระนั้น แนวคิดเรื่อง อัตลักษณ์ทับซ้อน หรือ Intersectionality สามารถช่วยให้เราพิจารณาได้ถึงความซับซ้อนของปัญหา ข้อจำกัดในการดำเนินชีวิต อันเชื่อมโยงกับอัตลักษณ์ต่างๆ ของแรงงานข้ามชาติ หรือผู้ย้ายถิ่นฐาน

จากข้อเท็จจริงที่ว่าเราทุกคนมีอัตลักษณ์หลายอย่าง que ประกอบขึ้นจนกลายเป็นตัวตนของเรา ความเหลื่อมล้ำ การกดขี่ และการถูกเลือกปฏิบัติในสังคมจึงไม่ได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดดเดี่ยว แต่เกิดจากซ้อนทับกัน

ของหลายอัตลักษณ์ในตัวบุคคลคนเดียว ซึ่งหากมองแบบเดิม เราอาจแยกปัญหาเป็นเรื่องเพศอย่างเดียว เรื่องชนชั้นอย่างเดียว หรือเรื่องเชื้อชาติอย่างเดียว แต่แนวคิดอัตลักษณ์ทับซ้อนจะเปิดเผยมิติความยากลำบากที่ซับซ้อน

แนวคิดอัตลักษณ์ทับซ้อน ได้รับการอธิบายให้ชัดเจนขึ้นด้วย The Wheel of Privilege and Power หรือ วงล้อแห่งอภิสิทธิ์และอำนาจ ที่ทำให้แนวคิดที่เป็นนามธรรมนั้นสามารถเข้าใจได้ดี วงล้อนี้ช่วยฉายภาพให้เห็นว่าแนวคิดอัตลักษณ์ทับซ้อนทำงานอย่างไรในชีวิตจริง

WHEEL OF POWER & PRIVILEGE



ภาพประกอบที่ 1: ภาพ The Wheel of Privilege and Power จาก rachelcottam.com

- จุดศูนย์กลางคือ ‘อำนาจ’ (Power) ในภาพข้างต้น แกนกลางของวง คือ POWER หรือ อำนาจหลัก ซึ่งเป็นจุดศูนย์กลาง อัตลักษณ์ใดๆ (เช่น เพศสภาพ, เชื้อชาติ, ระดับการศึกษา, ความพร้อมทางร่างกาย, ภาษา, และฐานะ) ของใครนั้นอยู่ใกล้จุดศูนย์กลางมากเท่าใด ก็ยังมี อภิสิทธิ์ (Privilege) และความสะดวกสบายในสังคมมากขึ้นเท่านั้น โดยที่อาจไม่รู้ตัวด้วยซ้ำ
- การถูกผลักไปอยู่ชายขอบ (Marginalization) ในทางกลับกัน หากอัตลักษณ์ในแต่ละด้าน ขยับห่างออกจากศูนย์กลางไปสู่ขอบนอก (เช่น จาก Rich ไปเป็น Middle Class จนถึง

Poor หรือจาก Citizen ไปเป็น Undocumented) บุคคลนั้นจะยิ่งเผชิญกับ อุปสรรค การ ถูกกีดกัน การเลือกปฏิบัติ มากขึ้น

- การทับซ้อน (Intersection) เกิดขึ้นเมื่อพิจารณาเชื่อมทุกมิติ อาจพบว่าชีวิตของคนเราไม่ได้ อยู่แต่ดวงในสุดหรือวงนอกสุดร้อยเปอร์เซ็นต์ อาจจะได้เปรียบในเรื่องภาษาและสัญชาติ (อยู่ ขนชั้นใน) แต่เสียเปรียบในเรื่องเพศสภาพและปัญหาสุขภาพจิต (อยู่ชั้นนอก) หรือ ในกรณี ของแรงงานข้ามชาติ อาจสามารถอยู่ขอบนอกสุดในหลายๆ ด้านพร้อมกัน วงล้นนี้จึงแสดงให้เห็น ได้ชัดเจนขึ้นว่า พวกเขาไม่ได้เจออุปสรรคแค่ทางเดียว แต่ถูกแรงกดดันจากรอบทิศทาง บีบเข้ามาพร้อมกัน

อัตลักษณ์ทับซ้อนช่วยให้เรามองเห็น “มนุษย์ในแบบที่ตรงตามความเป็นจริงมากขึ้น” เพื่อนำไปสู่การ ออกแบบนโยบาย กฎหมาย หรือการขับเคลื่อนสังคมที่เท่าเทียมและครอบคลุมคนทุกกลุ่มอย่างแท้จริง โดยไม่ทิ้ง ใครไว้ข้างหลังเพียงเพราะอัตลักษณ์ของพวกเขาซับซ้อนเกินกว่าระบบเดิมจะเข้าใจ ในส่วนของการถ่ายทอด เรื่องราวของผู้ย้ายถิ่นและแรงงานข้ามชาติก็ควรคำนึงถึงความซ้อนทับของอัตลักษณ์อย่างรอบคอบ ตั้งคำถามอยู่ เสมอว่าผู้ลี้ภัยหรือผู้ย้ายถิ่นฐานที่กำลังนำเสนออยู่นั้นคือ ‘ใคร’ - พวกเขาเพศอะไร? เป็นผู้พิการหรือไม่? พวกเขามี เชื้อชาติ, อายุ, กลุ่มชาติพันธุ์ หรือนับถือศาสนาอะไร? และสถานการณ์เฉพาะหน้า ความต้องการ รวมถึงศักยภาพ ของพวกเขาเป็นอย่างไร?

ภาพรวมของการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติยังคงเผชิญกับการเลือกปฏิบัติและการตีตราจากสื่อกระแสหลักจำนวนหนึ่ง โดยมักถูก มองเป็น ‘กลุ่มเสี่ยงต่อความมั่นคง’ หรือ ‘ผู้แย่งชิงทรัพยากร’ มากกว่าที่จะถูกมองในฐานะ ‘ผู้ขับเคลื่อน เศรษฐกิจ’ ส่งผลให้การจำกัดสิทธิหรือการขูดรีดยังคงเกิดขึ้นโดยสังคมมองข้าม อาจสรุปได้ว่า สื่อฯ นำเสนอภาพ แรงงานข้ามชาติ/ผู้ย้ายถิ่น ในลักษณะดังต่อไปนี้

- ภัยคุกคามต่อเศรษฐกิจ
- ภัยคุกคามต่อระบบสุขภาพ
- ภัยคุกคามต่อค่านิยมทางวัฒนธรรม (การทำให้ผู้ย้ายถิ่นเป็นผู้อื่น) และ/หรือ การลดทอน ความเป็นมนุษย์ของผู้ย้ายถิ่น
- ภัยคุกคามต่อความมั่นคง (รวมถึงการตีตราผู้ย้ายถิ่นว่าเป็นผู้ก่อการร้าย)

จะเห็นได้ว่า แม้แรงงานข้ามชาติจะมีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจไทย แต่การเปิดใจยอมรับจากคนในสังคมก็ยังเป็นโจทย์สำคัญเพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน การศึกษาและทำความเข้าใจแนวคิดเรื่องการโยกย้ายถิ่นฐาน ซึ่งครอบคลุมเรื่องของแรงงานข้ามชาตินั้นสามารถทำให้ผู้เรียนเรื่องการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ เห็นภาพรวมของปรากฏการณ์ องค์ประกอบต่างๆ ซึ่งเชื่อมโยงสัมพันธ์ สะท้อนให้เห็นมิติอันซับซ้อนของการนำเสนอเรื่องราวของแรงงานข้ามชาติ

แนวคิดเรื่อง การสื่อสาร

การเรียนรู้ถึงการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจแนวทางการทำงานของสื่อ อันมีผลต่อภาพลักษณ์ของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย รวมถึงแนวทางการสื่อสารที่จะสร้างความเป็นธรรมให้แก่พวกเขา การเรียนรู้ถึงแนวคิดทฤษฎีดังต่อไปนี้จึงมีบทบาทสำคัญในการบรรลุแนวทางดังกล่าว

ทฤษฎีการสร้างกรอบข่าว (Framing Theory)

ทฤษฎีการสร้างกรอบข่าว คือ แนวคิดที่อธิบายว่า สื่อมวลชนไม่ได้เพียงรายงานความจริง แต่ทำหน้าที่เลือกวางกรอบการนำเสนอเนื้อหา (framing) เพื่อกำหนดว่าสังคมควรจะมีมุมมองเห็น และรู้สึกต่อเรื่องนั้นๆ อย่างไร จะคัดสรรสิ่งใดให้ ‘เข้ากรอบ’ และตัดแง่มุมไหนทิ้งไป ‘ออกนอกกรอบ’ โดยถ่ายทอดผ่านองค์ประกอบต่างๆ ของการเล่าเรื่อง อาทิ การเลือกใช้คำ มุมกล้อง น้ำเสียงในการเล่าเรื่อง หรือกระทั่งการเลือกแหล่งข่าว เป็นต้น

Robert Entman (1993) สรุปไว้ว่า การสร้างกรอบของสื่อทำหน้าที่สำคัญ 4 อย่างในข่าวสาร อันได้แก่

1. Define Problems (นิยามปัญหา) บอกว่าเรื่องนี้เป็นปัญหาอะไร ใครคือผู้ได้รับผลกระทบ
2. Diagnose Causes (วินิจฉัยสาเหตุ) ระบุว่าปัญหานี้เกิดขึ้นจากอะไร หรือเป็นเพราะใคร
3. Make Moral Judgments (ประเมินคุณค่าทางศีลธรรม) ชี้ว่าสิ่งใด ดี-เลว หรือฝ่ายใดถูก-ผิด
4. Suggest Remedies (เสนอแนวทางแก้ไข) เสนอแนะว่าสังคมควรจัดการหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างไร

การสร้างกรอบข่าวจึงมิใช่การโกหก แต่คือการเลือกนำเสนอความจริงเพียง ‘บางด้าน’ เพื่อสร้างภาพจำและความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้รับสารตามที่สื่อหรือผู้ทรงอิทธิพลเบื้องหลังต้องการ ทั้งนี้ รอส โฮเวิร์ด (Ross Howard) มองว่า ในสังคมที่เกิดความรุนแรงจากสถานการณ์ความขัดแย้ง “วิชาชีพผู้สื่อข่าวก็เผชิญกับความยากลำบากในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น เนื่องจาก ฝ่ายที่ขัดแย้งกันพยายามที่จะควบคุมสื่อ ข้อมูลข่าวสาร จึงอาจเชื่อถือไม่ได้ หรืออาจถูกกลั่นกรอง ตัดตอนและเลือกนำเสนอ...ในสภาวะการณ์เช่นนี้ การสื่อข่าวที่ดีและมีคุณภาพ

ก็ยังมีความจำเป็นมากที่สุดต่อสังคม” การนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนมากเท่าที่จะหาได้และไม่ลำเอียงเข้าข้างใคร จะช่วยทำให้ความขัดแย้งลดลง (สถาบันวิชาการสื่อสารสาธารณะ, 2556)

ทฤษฎีวารสารศาสตร์เพื่อสันติภาพ (Peace Journalism)

วารสารศาสตร์สันติภาพ เป็นแนวคิดและแนวทางการสื่อสารที่มุ่งเน้นการลดความขัดแย้ง และหาทางออกอย่างสันติ สร้างความเข้าใจและรับทราบความต้องการซึ่งกันและกัน โดยเริ่มจากแนวคิดของ โยฮัน กัลตุง (Johan Galtung) นักวิชาการด้านสันติศึกษาชาวนอร์เวย์ ซึ่งเขามองว่าสื่อมวลชนกระแสหลักมักรายงานข่าวความขัดแย้งในลักษณะที่เรียกว่า ‘วารสารศาสตร์สงคราม/ความรุนแรง’ (War/Violence Journalism) คือเน้นแต่ความสูญเสีย ใครแพ้ ใครชนะ และมองความขัดแย้งเป็นเรื่องของสองฝ่ายที่ต้องแข่งขันกัน

หลักสำคัญ 4 ประการของ Peace Journalism อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. Peace/Conflict-oriented ความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาของมนุษย์ แต่ ‘ความรุนแรง’ ไม่ใช่ทางออก นักข่าวต้องพยายามมองหาโครงสร้างพื้นฐานหรือเงื่อนไขที่จะนำไปสู่สันติภาพ
2. Truth-oriented เปิดโปงความลวงของทุกฝ่าย ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ยอมตกเป็นเครื่องมือในการโฆษณาชวนเชื่อของฝั่งใดฝั่งหนึ่ง
3. People-oriented ให้ความสำคัญกับเหยื่อและผู้ได้รับผลกระทบจริงๆ มากกว่าคำแถลงการณ์ทางการเมืองของผู้นำ
4. Solution-oriented ไม่จบข่าวที่ความสูญเสีย แต่ต้องตั้งคำถามหรือนำเสนอความเป็นไปได้ในการเจรจา การประนีประนอม และการเยียวยา

เจค ลินช์ (Jake Lynch) กล่าวว่า เราควรเข้าใจถึงธรรมชาติของความขัดแย้ง และการจัดการความขัดแย้ง โดยเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องของสภาวะธรรมชาติ และไม่ใช่สิ่งผิดปกติใด เป็นความสัมพันธ์อย่างหนึ่งของมนุษย์ ในสังคมที่อาจมีเป้าหมาย ความต้องการ และความสนใจที่แตกต่างกันออกไป

วารสารศาสตร์แบบสงคราม (War Journalism)	วารสารศาสตร์เพื่อสันติภาพ (Peace Journalism)
การรายงานข่าวในลักษณะที่กระตุ้นให้เกิดความรุนแรงหรือความขัดแย้งมากยิ่งขึ้น ด้วยการรายงานที่เน้นสถานการณ์และความรุนแรงของสถานการณ์ การแบ่งพวกเขา-พวกเรา และเสียงของผู้มีอำนาจหรือผู้ที่เสียงดังในสังคม	การรายงานข่าวที่ยึดหลักสันติภาพ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ที่เกี่ยวข้อง ในเหตุการณ์ ให้พื้นที่ข่าวกับทุกฝ่าย ทำงานโดยพินิจพิจารณาถึงโอกาส เป้าหมายของการกระทำ และความต้องการของผู้คนที่เกี่ยวข้อง

สื่อนั้นมีบทบาทอย่างยิ่งในการสร้างสันติภาพ และสนับสนุนแนวทางสันติวิธีในลดความขัดแย้ง วลัักษณ์
กมล จ่างกมล (2568) มองว่า

แนวปฏิบัติในการทำงานของสื่อ ทั้งการเลือกใช้ภาษา การกำหนดกรอบการนำเสนอเนื้อหา และการเลือกแหล่งข่าว ล้วน
มีผลต่อการรับรู้ของสาธารณะและต่อพลวัตของความขัดแย้ง วารสารศาสตร์เพื่อสันติภาพมุ่งเน้นนำเสนอไปที่บริบทและ
สาเหตุของความขัดแย้ง ไม่ใช่แค่เหตุการณ์รุนแรง การให้พื้นที่กับเสียงจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง
การใช้ภาษาที่ตรงไปตรงมา ไม่สอดแทรกอคติของสื่อ และไม่สร้างอคติ ที่สำคัญคือการนำเสนอทางเลือกที่ไม่ใช้ความ
รุนแรง

ทั้งนี้การคิดหาแง่มุมในการนำเสนอข่าวเพื่อลดความขัดแย้ง สามารถเป็นไปได้ในแนวทางต่อไปนี้

1. หาคำตอบว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเกี่ยวข้องกับเรื่องอะไรบ้าง ผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นใคร และแต่ละฝ่ายมี
เป้าหมายอะไร
2. โครงสร้างทางสังคม วัฒนธรรม หรือประวัติศาสตร์ คือสาเหตุที่ซ่อนอยู่เบื้องหลังของความขัดแย้งนี้
หรือไม่
3. มีทางออกที่หลากหลายและสร้างสรรค์ใดบ้าง ที่จะก้าวผ่านความขัดแย้ง และจะสามารถป้องกันไม่ไห้
ความรุนแรงเกิดขึ้น
4. ภาพความรุนแรงเกิดขึ้นแล้ว ผลกระทบที่มองไม่เห็น ที่อาจจะเกิดขึ้น มีอะไรบ้าง เช่น ความเจ็บปวด
ความสูญเสียทางจิตใจและวัฒนธรรม อันไปสู่ความเคียดแค้นชิงชัง
5. องค์กรใด หรือใครบ้างที่ทำหน้าที่ในการป้องกันความรุนแรง และมีแนวทางอย่างไร สังคมและสื่อมวลชน
ควรมีหนทางใดในการสนับสนุนองค์กรเหล่านี้ได้บ้าง
6. ใครเป็นผู้เยียวยาบูรณะและซ่อมแซมความสูญเสีย และสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นได้บ้าง
(สถาบันวิชาการสื่อสารสาธารณะ, 2556)

นอกจากนี้ ความเข้าใจถึงแนวทางของวารสารศาสตร์เพื่อสันติภาพ ยังเกี่ยวเนื่องไปสู่การตระหนักถึง อคติ
ในด้านต่างๆ อันเป็นหนึ่งในที่มาของวารสารศาสตร์แบบสงคราม โดย อคติ นั้นเป็นความรู้สึกด้านลบซึ่งมักตั้งอยู่
บน ข้อสรุปที่คับแคบและไม่ตรงกับข้อเท็จจริง โดย ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ ได้กล่าวถึง ต้นทางของอคติว่ามาจาก
เรื่องของ อัตนิยม (Egocentrism) ซึ่งเป็นการสัมผัสรับรู้โดยมีตัวเองเป็นศูนย์กลางอันมักทำให้ไม่สามารถที่จะ
มองเห็นแง่มุมที่สำคัญอื่นๆ ของสิ่งที่ตนประสบ ซึ่งอัตนิยมมีตั้งแต่ระดับปัจเจกไปจนถึงระดับกลุ่มใหญ่ อาทิ

ชาตินิยม (Nationalism) เชื้อชาตินิยม (Ethnocentrism) ขณะเดียวกัน อคติ ก็เชื่อมโยงกับ ‘มายาการแห่งอัตลักษณ์’ ซึ่งแบ่งแยกมนุษย์ตามลักษณะเฉพาะต่างๆ รวมถึง ‘การจำแนกประเภทเทียม’ (Pseudospeciation) ซึ่งได้แปรกลุ่มทางวัฒนธรรม ภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ หรือกระทั่งรูปร่างภายนอก ให้เป็นเครื่องมือในการกีดฝ่ายที่แตกต่างจาก ‘กลุ่มเรา’ ให้ลงไปจากระดับความเป็นมนุษย์ (species) เฉกเช่นเดียวกับเรา “ทั้งอัตลักษณ์และการแบ่งแยกเทียมก็คือการให้ความสำคัญกับอัตตา (Self) โดยเฉพาะในระดับส่วนรวมนั่นเอง ยิ่งความรู้สึกรักขอบยึดมั่นใน ‘อัตตา’ อันเป็น ‘เอก’ นี้มีมากเท่าใด โอกาสที่จะทำลายผู้อื่นที่แตกต่างจากตนด้วยความรุนแรงก็มีมากตามไปด้วย” (ชัยวัฒน์ สถาอานันท์, 2549)

วารสารศาสตร์เพื่อสันติภาพและการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ

แนวคิดวารสารศาสตร์เพื่อสันติภาพสามารถปรับใช้กับการเรียนรู้เพื่อการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติได้อย่างดี เพราะเป็นแนวคิดของการสื่อสารที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานสิทธิมนุษยชน การให้คุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การนำเสนอข้อมูลสามารถช่วยเปลี่ยนผ่านวิธีการสื่อสารจากการสร้างความเกลียดชังสิ่งที่ต่างไปจากตน (Xenophobia) ไปสู่การสร้าง ความเข้าใจและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ต่างจาก การสื่อสารของกระแสหลักมักจะรายงานข่าวแรงงานข้ามชาติในมิติของ ‘ความขัดแย้ง’ (War Journalism) เช่น การเข้าเมืองผิดกฎหมาย อาชญากรรม การแย่งอาชีพ หรือการมองพวกเขาเป็นเพียง ‘ตัวเลขทางเศรษฐกิจ’ หรือ ‘ภัยความมั่นคง’ ซึ่งเป็นการผลิตซ้ำภาพจำแง่ลบและอคติของคนในสังคม

แนวคิดวารสารศาสตร์เพื่อสันติภาพซึ่งปรับใช้กับการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ นั้นสอดคล้องกับข้อเสนอของ สำนักงานข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (OHCHR) ซึ่งได้สนับสนุนแนวทางที่ตั้งอยู่บนหลักสิทธิมนุษยชนในการปรับแนวเรื่องเล่าเกี่ยวกับการโยกย้ายถิ่นฐาน โดยเสนอ “องค์ประกอบสำคัญ 7 ประการในการสร้างแนวเรื่องเล่าเกี่ยวกับผู้ย้ายถิ่นและการโยกย้ายถิ่นฐานที่ตั้งอยู่บนหลักสิทธิมนุษยชน” (Seven Key Elements on Building Human Rights-based Narratives on Migrants and Migration) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับโลกที่คุณอยากเห็น ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เกี่ยวกับสังคมที่เคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของทุกคนในสังคม โดยไม่คำนึงว่าพวกเขามาอยู่ที่นี้ได้อย่างไรและเพราะเหตุใด
2. การส่งเสริมเรื่องเล่าที่ยึดถือคุณค่า ใช้สิทธิมนุษยชนเป็นจุดเริ่มต้นเพื่อเปลี่ยนบทสนทนาเกี่ยวกับการโยกย้ายถิ่นฐานจาก ‘คนอื่น’ ไปสู่ ‘พวกเรา’ และสร้างเรื่องเล่าสวนกระแสที่ว่าด้วย ‘พวกเรา’
3. การใช้พลังของการเล่าเรื่อง การเล่า (และแสดง) เรื่องราวเป็นวิธีที่ทรงพลังในการกระตุ้นให้ผู้คนเห็นภาพและเข้าอกเข้าใจประสบการณ์ของผู้ย้ายถิ่น

4. การคิดระดับท้องถิ่น ค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการนำเสนอประสบการณ์เฉพาะในท้องถิ่นและประสบการณ์ส่วนตัวที่ส่งเสริมความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันกับผู้ย้ายถิ่น แสดงให้เห็นถึงความผูกพันของพวกเขาในชุมชนและเน้นย้ำถึงพลังของค่านิยมร่วมกันในการเชื่อมโยงผู้คน
5. การค้นหาจุดร่วม เลือกส่งสารที่เหมาะสมและน่าเชื่อถือ มีความเข้าใจมุมมองของกลุ่มเป้าหมายที่สื่อสารและปรับสารให้เหมาะกับผู้รับสารแต่ละกลุ่ม
6. การสร้างแนวทางร่วมกับทุกภาคส่วนในสังคม ระดมการสนับสนุนจากภาคส่วนต่างๆ ของสังคม อาทิสถาบันการศึกษาต่างๆ พันธมิตรที่หลากหลายกลุ่ม รวมทั้งการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับกลุ่มเคลื่อนไหวอื่นที่มีจุดร่วมกัน
7. การไม่สร้างความเสียหาย ระมัดระวังโดยไม่รู้ตัวในการสื่อสาร และหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติ
(Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights [OHCHR], n.d.)

นอกจาก The Ethical Journalism Network เครือข่ายองค์กรวิชาชีพสื่อมวลชนระดับนานาชาติ ก็ได้เสนอ “หลักจริยธรรมในการรายงานข่าวเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐาน” (Ethical Guidelines on Migration Reporting) ซึ่งมีแนวทางที่สอดคล้องกับแนวคิดวารสารศาสตร์เพื่อสันติภาพ ดังมีแนวทางต่อไปนี้

1. ยึดมั่นในข้อเท็จจริง ปราศจากความลำเอียง (Facts not bias)
 - รายงานข่าวมีความถูกต้อง เป็นกลาง ครอบคลุมทุกกลุ่ม ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง
 - ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นอิสระ โดยไม่ตามกระแสข่าวที่เกิดจากการเมืองหรืออารมณ์ความรู้สึก
 - รายงานผลกระทบของการย้ายถิ่นฐานที่มีต่อชุมชนต่างๆ อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส
2. รู้และเข้าใจข้อกฎหมาย (Know the law)
 - เข้าใจและเลือกใช้คำนิยามเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานอย่างถูกต้อง และอธิบายให้ผู้รับสารเข้าใจถึงสิทธิที่ผู้โยกย้ายถิ่นฐานพึงได้รับภายใต้กฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายระดับภูมิภาค และกฎหมายภายในประเทศ
3. นำเสนอด้วยความเห็นอกเห็นใจในเพื่อนมนุษย์ (Show humanity)
 - ตระหนักถึงความสำคัญของมนุษยธรรมในการรายงาน กระนั้นพึงควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ดี หลีกเลี่ยงการผลิตซ้ำภาพความเป็นเหยื่อ (Victimization) การลดทอนรายละเอียดให้ง่ายเกินไป (Over-simplification) หรือการตีกรอบข่าวให้อยู่แค่ในบริบททางมนุษยธรรมอันคับแคบ ละเลยที่จะมองปัญหาเชิงโครงสร้าง
4. เป็นกระบอกเสียงให้กับทุกฝ่าย (Speak for all)

- นำเสนอเสียงสะท้อนของผู้โยกย้ายถิ่นฐาน ขณะเดียวกันก็รับฟังความคิดเห็นของชุมชนที่พวกเขาเดินทางผ่านหรือเข้าไปอยู่อาศัยด้วย
- ควรตรวจสอบและตั้งคำถามอยู่เสมอว่า บุคคลที่เป็นตัวแทนของชุมชนหรือตัวแทนของผู้โยกย้ายถิ่นฐานนั้น เป็นตัวแทนที่สะท้อนเสียงของกลุ่มคนเหล่านั้นอย่างแท้จริงเพียงใด

5. ร่วมต่อต้านความเกลียดชัง (Challenge hate)

- หลีกเลี่ยงการนำเสนอที่สุดโต่งแล้ว ไตร่ตรองและประเมินว่า เนื้อหาที่รุนแรงและยั่วเยาะเกี่ยวกับผู้โยกย้ายถิ่นฐาน หรือเกี่ยวกับกลุ่มคนที่พยายามจำกัดการย้ายถิ่นฐานนั้น จะนำไปสู่ความเกลียดชังหรือไม่
- คำศัพท์ เช่น ‘ฝูง’ (Swarms), ‘ทะลัก’ (Floods) และ ‘คลื่นมนุษย์’ (Waves) เป็นคำที่ต้องใช้อย่างระมัดระวัง เช่นเดียวกับการหลีกเลี่ยงการตราหน้าผู้อื่นด้วยคำว่า ‘เหยียดเชื้อชาติ’ (Racism) หรือ ‘เกลียดกลัวคนต่างชาติ’ (Xenophobia) อย่างพร่ำเพรื่อโดยไม่มีการกลั่นกรอง (Ethical Journalism Network [EJN], n.d.)

ภาษาและการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ

ภาษาเกี่ยวข้องกับการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติในหลายมิติ ความเข้าใจถึงบทบาทและอำนาจของภาษานั้นสามารถทำให้เกิดทักษะในการสื่อสารได้เป็นอย่างดี

การใช้ภาษาของสื่อมวลชนและสังคมในการ ‘เรียก’ หรือ ‘พูดถึง’ แรงงานข้ามชาติ ส่งผลต่อทัศนคติของคนในประเทศเจ้าบ้านอย่างมาก ภาษาไม่เพียงแต่สะท้อนสิ่งที่เราคิด แต่มันยังกำหนดกรอบความคิดของเราได้ด้วย ในสถานการณ์ ที่ตึงเครียด คำพูดที่ไม่ระมัดระวัง หรือข้อมูลที่ไม่ถูกต้องสามารถจุดระเบิดความรุนแรงได้ ขณะเดียวกัน รายงานที่ชัดเจนและเป็นกลางก็สามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดและลดความหวาดกลัวได้เช่นกัน (สถาบันวิชาการสื่อสารสาธารณะ, 2556)

คำที่มีความหมายเป็นกลาง	คำที่มีความหมายเชิงลบ
แรงงานข้ามชาติ	แรงงานต่างด้าว
แรงงานทำงานบ้าน	แม่บ้าน
ผู้ช่วย	คนใช้
ประเทศต้นทาง	ประเทศที่ส่ง (แรงงาน) มา
การย้ายกลับ	พวกต่างด้าวควรกลับไปประเทศตัวเอง

ไม่มีเอกสาร ไม่มีใบอนุญาตทำงาน การโยกย้ายถิ่นฐานแบบ(ไม่)ปกติ	ผิดกฎหมาย แรงงานเถื่อน
--	------------------------

ตารางที่ 2 แสดงตัวอย่างคำที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ

พึงตระหนักว่า คำศัพท์ เป็นมากกว่าเครื่องมือในการสื่อสาร เพราะมันเกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างผู้สื่อสาร สามารถลดทอนคุณค่าของอีกฝ่ายได้ เช่น คำว่า ‘ต่างด้าว’ ซึ่งมักปรากฏในบริบทที่เน้นความแปลกแยก หรือการเสนอข่าวที่เชื่อมโยงแรงงานข้ามชาติกับอาชญากรรมและความสกปรกอยู่บ่อยครั้ง ทำให้เกิดภาพจำเชิงลบ (Stereotype) ปัจจุบันจึงมีการรณรงค์ให้ใช้คำว่า ‘แรงงานข้ามชาติ’ (Migrant Workers) เพื่อให้เกียรติและมองพวกเขาในฐานะฟันเฟืองสำคัญทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม คำว่า ‘แรงงานต่างด้าว’ ยังคงใช้เป็นคำในเอกสารทางการ ขอกฎหมาย

การใช้ภาษาในการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ ซึ่งถือเป็นกลุ่มประชากรเปราะบาง ซึ่งต้องระวังเป็นอย่างยิ่งในเรื่องของการละเมิดสิทธิและการละเมิดทางจิตใจและการรักษาศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีข้อควรระวังและแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. การเตรียมการสัมภาษณ์

แหล่งข่าว-ผู้ให้สัมภาษณ์

- ให้คนในชุมชนของแหล่งข่าว ซึ่งแหล่งข่าวรู้จักและไว้วางใจเป็นผู้นัดหมายการสัมภาษณ์
- หากผู้สัมภาษณ์เป็นผู้ติดต่อเอง ควรอธิบายให้ชัดเจนถึงเหตุผลในการสัมภาษณ์ ความสำคัญของเรื่องราวที่จะให้สัมภาษณ์ หากแหล่งข่าวปฏิเสธไม่ควรตึงดัน เพียงทิ้งที่อยู่ติดต่อไว้

ข้อมูลในการสัมภาษณ์

- ประเมินภูมิหลังของแหล่งข่าว
- ปรีกษาผู้เชี่ยวชาญในประเด็นที่เกี่ยวข้อง แลกเปลี่ยนความรู้กับนักข่าวคนอื่น ๆ

สถานที่ในการสัมภาษณ์

- ให้แหล่งข่าวเป็นผู้เลือกสถานที่และเวลาที่จะให้สัมภาษณ์

2. การดำเนินการสัมภาษณ์

- ก่อนเริ่มสัมภาษณ์ ต้องชี้แจงถึงเงื่อนไขการสัมภาษณ์ นำไปใช้เพื่อการใด ใช้สื่อรูปแบบใดบ้างในการบันทึก รวมถึงแจ้งสิทธิของพวกเขอย่างชัดเจน ว่ามีสิทธิที่จะ ‘ไม่ตอบ’ ในบางคำถาม หรือ ‘ขอยุติการสัมภาษณ์’ ได้ทุกเมื่อ โดยไม่มีผลกระทบใดๆ
- พึงระวังสิ่งที่จะสามารถกระตุ้นความทรงจำด้านลบของแหล่งข่าว

- ภาษาที่ตีตราและลดทอนคุณค่า
- เลี่ยงการใช้ภาษาวิชาการหรือศัพท์เฉพาะทาง การใช้คำศัพท์ยากๆ ที่พวกเขาไม่เข้าใจ จะทำให้เกิดความรู้สึกแปลกแยก และตอกย้ำความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ระหว่าง ‘ผู้สัมภาษณ์’ (นิสิตนักศึกษา / นักวิชาการ) กับ ‘ผู้ให้สัมภาษณ์’ (แรงงานข้ามชาติ) ซึ่งมักมีความเหลื่อมล้ำอยู่แล้ว
- แสดงเจตจำนงที่ดี รวมถึงแสดงความเห็นอกเห็นใจขณะการสัมภาษณ์ผ่านอวจนภาษาที่สอดคล้อง เสริมการใช้ภาษาพูดที่เหมาะสม ควรสบตาอย่างใส่ใจและเป็นมิตร แต่ไม่ใช้การ ‘จ้องจับผิด’ หรือ การพยักหน้ารับรู้ เพื่อแสดงว่าเรากำลังฟังอย่างตั้งใจโดยไม่ตัดสิน ไม่ขัดจังหวะเพื่อเปลี่ยนประเด็นเร็วเกินไป
- หลีกเลี่ยงการแสดงทัศนคติหรือข้อสันนิษฐานต่างๆ ซึ่งอาจสะกิดแผล หรือประสบการณ์ด้านลบของแหล่งข่าว
- ในกรณีของแหล่งข่าวผู้เป็นเหยื่อจากเหตุการณ์ที่เลวร้าย ประสบการณ์ดังกล่าวอาจทำให้เขา หลงประเด็น ถ่ายทอดเรื่องราวที่ไม่ประติดประต่อ ผู้สัมภาษณ์ต้องอดทน แล้วอาจย้อนถามเพื่อตรวจสอบข้อมูล ด้วยท่าทีสุภาพ (สถาบันวิชาการสื่อสารสาธารณะ, 2556)

จากข้อมูลที่ได้กล่าวไปแล้วนี้ การพัฒนาแนวคิดวารสารศาสตร์สันติภาพเพื่อการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ สามารถสรุปแนวทางได้ดังนี้

1. การทำให้เห็น ‘ความเป็นมนุษย์’ (Humanization)

วารสารศาสตร์เพื่อสันติภาพให้ความสำคัญกับการมองทุกฝ่ายเป็น ‘มนุษย์’ นอกจากข้อมูล-สถิติที่ครบถ้วนรอบด้านแล้ว การนำเสนอเรื่อง ความฝัน ความหวัง และวิถีชีวิตประจำวันจะช่วยให้ผู้รับสารเกิดความรู้สึกเชื่อมโยงและเห็นอกเห็นใจในฐานะเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ทั้งนี้ พึงระวังการสร้างภาพอันงดงามอันมิได้อยู่บนพื้นฐานของ ‘ความจริง’ ซึ่งที่สุดแล้วจะไม่นำไปสู่การแก้ปัญหา

2. การสร้างพื้นที่ให้ ‘เสียงที่ถูกกลืน’ (Giving Voice to the Voiceless)

วารสารศาสตร์เพื่อสันติภาพ คือการเปิดพื้นที่สื่อให้กับกลุ่มคนชายขอบ หรือกลุ่มคนที่ไม่มีอำนาจต่อรองในสังคม การให้แรงงานข้ามชาติได้ถ่ายทอดเรื่องราวของตัวเอง ความตั้งใจในการทำงาน หรือความรักที่มีต่อครอบครัว ช่วยลดช่องว่างและความหวาดระแวงระหว่างคนในท้องถิ่นกับแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้ แม้ในหลายกรณี จำเป็นต้องพึ่งพาเจ้าหน้าที่รัฐในฐานะแหล่งข่าว ก็ควรระวังถึงการมองปัญหาแบบมิติเดียว โดย

ควรมองในภาพกว้าง เห็นทั้งแรงงานข้ามชาติที่มักไม่ค่อยมีสิทธิมีเสียง หรือคนทำงานภาคประชาสังคมที่มีข้อมูลอีกด้าน

3. การมุ่งเน้นที่ ‘ทางออกและความร่วมมือ’ (Solution-Oriented)

การนำเสนอภาพเชิงบวกและความตั้งใจของพวกเขา ช่วยให้สังคมมองเห็นศักยภาพและการมีส่วนร่วมของแรงงานข้ามชาติในการพัฒนาชุมชนและเศรษฐกิจ รวมถึงการนำเสนอให้เห็นถึงปัญหาเชิงโครงสร้างนำไปสู่การสร้างบรรยากาศแห่งการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ แทนที่จะเป็นการกีดกันหรือปะทะขัดแย้ง

แนวคิดด้านการศึกษา

การสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติอันเป็นประเด็นละเอียดอ่อน ต้องการทั้งความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่สื่อสาร ขณะเดียวกันก็ต้องการทักษะเฉพาะในกระบวนการทำงาน รวมไปถึงการทำงานในเชิงความรู้สึกกับผู้คนซึ่งเปราะบาง แนวคิดทางการศึกษาที่นำมาใช้ออกแบบการเรียนรู้จึงเป็นมากกว่าการถ่ายทอดความรู้ และข้อมูลต่างๆ โดยทั่วไป อันได้แก่

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active Learning คือการเปลี่ยนบทบาทในห้องเรียน โดยจากเดิมที่ ‘ผู้เรียน’ เป็น ‘ผู้รับ’ (Passive) เปลี่ยนมาเป็น ‘ผู้ลงมือทำและขับเคลื่อนการเรียนรู้’ (Active) ขณะที่ผู้สอน จากเดิมนั้นเป็น ‘ผู้ป้อนความรู้’ (Lecturer) เปลี่ยนมาเป็น ‘ผู้อำนวยความสะดวก’ (Facilitator) หรือ ผู้จัดการการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีใจความสำคัญ 4 ประการ อันได้แก่

1. การลงมือทำและการคิด (Doing & Thinking): ผู้เรียนไม่ได้นั่งฟังเฉยๆ แต่ได้ทำกิจกรรม เช่น อภิปรายแก้ปัญหา วิเคราะห์กรณีศึกษา วิจัย หรือสร้างสรรค์ผลงาน และต้องคิดวิเคราะห์อยู่ตลอดเวลาที่ทำกิจกรรม
2. การสะท้อนคิด (Reflection): ผู้เรียนได้ทบทวนว่าตนเองได้เรียนรู้อะไร เกิดข้อผิดพลาดอะไร และจะพัฒนาต่ออย่างไร (Metacognition)
3. การมีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์ (Engagement & Interaction): มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เรียนด้วยกัน หรือระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน ไม่ใช่การสื่อสารทางเดียว

4. การเชื่อมโยงกับชีวิตจริง (Real-world Application): กิจกรรมมักถูกออกแบบจากปัญหาที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้เรียนเห็นประโยชน์และนำไปประยุกต์ใช้ได้

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ และภัทรพร สุทธิรัตน์ (2567) กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active Learning ว่าเป็นแนวคิดทางการเรียนที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ ใคร่ครวญ ร่วมกับผู้เรียนจนเกิดความเข้าใจต่อองค์ความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งในส่วนของผู้สอนนั้น การเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้อย่างกระตือรือร้น

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning)²

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง หรือ Transformative Learning คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่เป็นมากกว่า การเสริมสร้างความรู้หรือทักษะใหม่ๆ แต่ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนกรอบความคิด (Perspective Transformation) วิธีคิดต่อตนเองกับสิ่งรอบตัว และวิธีการมองโลก โดย แจ็ค เมซีโรว์ (Jack Mezirow) ผู้เริ่มต้นพัฒนาแนวคิดนี้เมื่อปลายทศวรรษที่ 1970 เชื่อว่ามนุษย์เราเติบโตมาพร้อมกับ กรอบอ้างอิง (Frames of Reference) อันหมายรวมถึง มุมมองในการให้ความหมาย แบบแผนความคิด และชุดความคิดความเชื่อ ที่ได้มาจากกรอบครัว วัฒนธรรม และสังคม ซึ่งอาจทำให้เรามองโลกแบบมีอคติหรือไม่ครบถ้วนอย่างไม่รู้ตัว การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกระบวนการสร้างกรอบคิดใหม่ที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น เป็นตัวของตัวเอง สามารถใคร่ครวญได้ดีขึ้น (มหาวิทยาลัยมหิดล, ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา, 2551)

การเรียนรู้เพื่อที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงแบบองค์รวม ใช้ฐานการเรียนรู้ 4 ด้าน

1. ฐานกาย คือ การปฏิบัติ การลงภาคสนาม เพื่อให้เกิดการเผชิญหน้ากับสถานการณ์
2. ฐานหัว คือ การใช้เหตุผล การวิเคราะห์ การวิจารณ์ การวิพากษ์
3. ฐานใจ คือ การเรียนรู้ด้วยหัวใจ และการให้ความสำคัญกับอารมณ์ความรู้สึกในการเรียนรู้
4. ฐานจิตวิญญาณ คือ การใช้สติ ใช้สมาธิ การรู้ตัวในการเรียนรู้ การสร้างความมั่นคงด้านจิตใจ และการอยู่กับสภาวะปัจจุบัน

² แนวคิดเรื่อง การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) นี้ นอกจากการอ้างอิงจากหนังสือวิชาการที่เกี่ยวข้อง ผู้เขียนยังเรียบเรียงจากประสบการณ์การสอนวิชาจริยธรรมสื่อ อันเป็นวิชาบังคับสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 1 คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิชาดังกล่าวได้ใช้ การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นแกนหลักของการเรียนรู้ โดยในแต่ละสัปดาห์นิสิตจะเรียนรู้ประเด็นทางจริยธรรมต่างๆ อาทิ สิทธิมนุษยชน ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน ฯลฯ ผ่านกิจกรรมในชั้นเรียน จากนั้นผู้สอนจะนำนิสิตเข้าสู่กระบวนการใคร่ครวญถึงประสบการณ์ ทั้งทางความคิด ความรู้สึก และอื่นๆ ทั้งนี้ วิชา จริยธรรมสื่อ ได้ทำการสอนอย่างต่อเนื่อง (แม้ช่วงวิกฤติโรคระบาด) นับตั้งแต่ปีการศึกษาที่ 2562

การพัฒนาปัญญาจากฐานการเรียนรู้ทั้ง 4 ด้าน มีความสำคัญควบคู่กันไป ทั้งนี้ในชีวิตจริง การเรียนรู้มักใช้ฐานหัวและฐานกายมากเป็นพิเศษ ดังที่พบในระบบการศึกษากระแสหลัก จึงอาจทำให้การใช้ฐานใจและฐานจิตวิญญาณ ซึ่งมีความสำคัญในการเรียนรู้และเข้าใจปัญหา ถูกปล่อยไป

นอกจากเครื่องมือการเรียนรู้ทั้ง 4 ด้านแล้ว การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงยังสัมพันธ์กับกรอบคิด 3 ด้าน อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกรอบอ้างอิง นั่นคือ

1. การรู้จัก ตนเอง
2. การเข้าใจผู้อื่น
3. การเห็นความเชื่อมโยงธรรมชาติและสรรพสิ่ง

การจัดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง นั้นไม่เน้นการตัดสินถูกผิด แต่เน้นการสะท้อนและใคร่ครวญของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ดังนั้นผู้เรียนจะมีใช้ผู้สังเกตการณ์ แต่ต้องเป็นผู้ลงเล่น มีประสบการณ์ตรงเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นอย่างแท้จริง การลงเล่นจะทำให้เกิดการเรียนรู้ว่า หากมีการปฏิบัติแล้วจะเกิดความรู้สึกได้ โดยจัดกิจกรรมสามารถมีแนวทางได้หลายรูปแบบ อาทิ

1. การสร้างความสั่นคลอนทางความคิด เป็นภาวะที่เกิดขึ้นเมื่อเราเจอเหตุการณ์ ประสบการณ์ หรือข้อมูลใหม่ที่ไม่สามารถใช้วิธีคิดหรือความเชื่อเดิม มาอธิบายหรือแก้ปัญหาได้ ทำให้เกิดความรู้สึกสับสน สั่นคลอน หรือตั้งคำถามกับตัวเอง
2. การทบทวนและใคร่ครวญตัวเอง เมื่อกรอบคิดเดิมใช้ไม่ได้ผล เราจะเริ่มหันกลับมาวิเคราะห์ เจาะลึก และวิพากษ์ความเชื่อสมมติฐาน หรืออคติเดิมของตัวเองว่าสิ่งที่เราเคยปักใจเชื่อ นั้นมันถูกต้องหรือสมเหตุสมผลจริงๆ หรือไม่
3. การเสวนาแลกเปลี่ยน การพูดคุย ถกเถียง และแลกเปลี่ยนมุมมองกับผู้อื่นอย่างเปิดใจ เพื่อสำรวจว่าคนอื่นมีวิธีคิดต่อเรื่องนี้อย่างไร ซึ่งจะช่วยให้เราเห็นทางเลือกหรือมุมมองใหม่ๆ ที่กว้างขึ้น สามารถใช้คำถามปลายเปิดชวนคิด แทนที่จะบอกคำตอบตรงๆ
(มหาวิทยาลัยมหิดล, ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา, 2551)

นอกจากนี้ การจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ก็มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระ อันจะทำให้กระบวนการทบทวนและใคร่ครวญตัวเอง รวมถึงการเสวนาแลกเปลี่ยน ดำเนินไปได้อย่างดี ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2557) ได้อธิบายไว้ว่า

ครูต้องหาทางทำให้บรรยากาศในชั้นเรียน เป็นบรรยากาศที่เปิดกว้าง ไม่เน้นถูกผิดและให้คุณค่าความคิดเห็นที่อาจไม่สมเหตุสมผล เพื่อใช้เป็นขั้นตอนของการเรียนรู้ ครูพึงย้ำว่าความเป็นจริงต่างๆ ในโลก ไม่แยกแยะ เป็นขาว-ดำและหลายๆ กรณีมีความไม่ชัดเจน การเรียนรู้ที่แท้จริงไม่ใช่ความพยายามเข้าไปหาจุดเดียว หรือความจริงที่แท้หนึ่งเดียว แต่เป็นการทำความเข้าใจแง่มุมต่างๆ ที่หลากหลาย และแตกต่างกันตามมุมมอง

แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active Learning และ แนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง หรือ Transformative Learning เป็นหัวใจสำคัญในการจัดการเรียนรู้เรื่องการสื่อประเด็นแรงงานข้ามชาติ เพราะเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่สามารถนำไปสู่การรื้อถอนอคติทางสังคม คืบอำนาจให้กับเสียงที่ถูกมองข้าม และเปลี่ยนการเรียนรู้จากการรับรู้ข้อมูลไปสู่ความเข้าใจผ่านประสบการณ์จริง ต่อปัญหาเชิงโครงสร้างและตระหนักต่อการลงมือแก้ปัญหา

กระบวนการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร

กระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ หลักสูตรการเรียนรู้ระยะสั้น เรื่อง ‘การสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ’ ของผู้เรียนในภาควิชาวารสารสนเทศ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อันนำไปสู่การเสริมสร้างแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมในการสร้างสรรค์สื่อซึ่งส่งเสริมความเข้าใจต่อแรงงานข้ามชาติ ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาปัญหาและข้อจำกัดในด้านต่างๆ ของการเรียนรู้เรื่อง ‘การสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ’ โดยมองทั้งเรื่องของหลักสูตรการเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัย และบริบทของสังคม รวมถึงรูปแบบการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติของสื่อกระแสหลัก ซึ่งการวิเคราะห์สถานการณ์ (Situation Analysis) เหล่านี้จะทำให้เข้าใจได้ว่าผู้เรียนขาดทักษะใด มีปัญหาหรือข้อจำกัดใดบ้างในการเรียนหรือการอบรมที่เคยจัดขึ้น รวมถึงสังคมต้องการการสื่อสารในลักษณะใด และที่สำคัญคือเหตุใดจึงต้องมีหลักสูตรนี้ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาปัญหาจะเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งหวังต่อไป
2. สัมภาษณ์เชิงลึก นิสิตเก่าของภาควิชาวารสารสนเทศ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 4 คน รหัส ‘61’ จำนวน 1 คน รหัส ‘62’ จำนวน 2 คน และรหัส ‘64’ จำนวน 1 คน โดยแนวทางการสัมภาษณ์จะเกี่ยวกับ การให้ความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในหลักสูตรของภาควิชาฯ ประสบการณ์การทำงานกับแรงงานข้ามชาติระหว่างการศึกาและภายหลังจบการศึกษา ความสำคัญของการเรียนรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติ ซึ่งข้อมูลที่ได้นั้นมีประโยชน์อย่างยิ่งในการออกแบบ-พัฒนาหลักสูตรฯ
3. รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ระยะสั้น โดยพิจารณาปัญหาที่ได้พบจากการศึกษาที่ผ่านมา และสามารถแบ่งองค์ความรู้ได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ องค์ความรู้เกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐาน องค์ความรู้เรื่องการสื่อสาร องค์ความรู้เรื่องการจัดการศึกษา โดยองค์ความรู้ทั้ง 3 กลุ่มนี้จะเป็นพื้นฐานของการออกแบบ-พัฒนาหลักสูตรฯ
4. การพัฒนาเนื้อหาและโครงสร้างหลักสูตร จัดโครงสร้าง จัดแบ่งเนื้อหาเป็นกลุ่มย่อย เน้นการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และ การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ด้วยการสร้างความเข้าใจทั้งความเป็นมนุษย์และโครงสร้างสังคมที่ทับซ้อนอยู่ อีกทั้งการเรียนรู้แบบบูรณาการร่วมกับสังคมศาสตร์และการลงพื้นที่จริง เพื่อลดช่องว่างทางอคติและสร้างความเข้าใจ
5. การทดลองใช้และนำไปปฏิบัติจริง จัดการเรียนการสอนจริง เน้นการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย สร้างพื้นที่ปลอดภัย ให้ผู้เรียนรู้สึกเป็นอิสระในการแสดงออก และมีผู้ช่วยคอยดูแลอย่างใกล้ชิด
6. การประเมินผล จัดให้มีประเมินผลลัพท์แบบทดสอบก่อน-หลังการเรียนรู้ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ดูว่า วิธีการเรียนรู้นั้นสามารถการแก้ปัญหาและพัฒนาการสอนได้หรือไม่ อย่างไร มีข้อดีข้อเสียอย่างไร ถ้ายังไม่สำเร็จก็นำผลไปปรับปรุงในโอกาสต่อไป

ผู้เข้าร่วมเรียนรู้ในหลักสูตร

ผู้เรียนในสาขานิเทศศาสตร์และสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 8 – 15 คน หากผู้เรียนมีจำนวนมากกว่านี้ สามารถเพิ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้ดูแลกิจกรรม ฯลฯ ทั้งนี้ เพื่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ จำนวนผู้เรียนไม่ควรเกิน 20 คน

วิทยากร

1. ผู้สอน
2. วิทยากร นักวิชาการด้านวารสารศาสตร์ สังคมศาสตร์ หรือสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. วิทยากร ภาคประชาสังคมผู้ทำงานเกี่ยวเนื่องกับผู้ใช้แรงงานข้ามชาติ
4. แรงงานข้ามชาติ ล่ามแปลภาษา

วิธีดำเนินการ

1. การเรียนรู้ดำเนินในแนวทาง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และ การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) กล่าวคือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้เรียนในการสร้างองค์ความรู้ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้ผู้เรียนเท่าทันอคติของตน สามารถเชื่อมโยงตนเองกับผู้อื่น อันนำไปสู่การผลิตสื่อที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
2. การบรรยายเชิงวิเคราะห์ เท่าทันสถานการณ์ ให้ข้อมูลพื้นฐานและสร้างความตระหนักรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติ
3. การเข้าถึงชุมชนและกลุ่มสังคมด้วยความรู้ ความเข้าใจ และการให้เกียรติเพื่อช่วยสร้างการสื่อสารที่รอบด้านและเป็นไปตามแนวคิดของการพัฒนาที่ยั่งยืน

ในภาพรวม การอบรมจะจัดให้มีขึ้น 3 วัน (วันแรกครึ่งวัน) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วันที่ 1

หัวข้อการเรียนรู้ “‘ความหมาย’ ของแรงงานข้ามชาติ”

การจัดพื้นที่ / เวลา: ห้องเรียน หรือห้องที่กว้างพอสมควร สามารถจัดเก้าอี้ได้ / ใช้เวลาทั้งหมด 4 ชั่วโมง

จุดประสงค์:

1. ผู้เรียนสามารถเข้าใจถึงชีวิตและบทบาทต่างๆ ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย
2. ผู้เรียนสามารถเห็นถึงปัญหาของการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติของสื่อไทย

เนื้อหาการเรียนรู้	กิจกรรม / รูปแบบการเรียนรู้
- แนวคิดเรื่อง การย้ายถิ่นฐาน - ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ ผู้พลัดถิ่น – แรงงานข้ามชาติ - สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในไทย	1. เริ่มการเรียนรู้ด้วยกิจกรรม ‘สร้างเมืองในฝัน’³ ผู้สอนนำผู้เรียนเชื่อมโยงไปยังประสบการณ์ในชีวิตจริง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพัฒนาการของมนุษยชาติ ล้วนสัมพันธ์กับการย้ายถิ่นฐาน (40 นาที) 2. ผู้สอนตั้งคำถามแก่ผู้เรียนถึงความหมายของ ‘แรงงานข้ามชาติ’ รวมถึง มุมมอง ความสัมพันธ์ที่ผู้เรียนมีต่อกลุ่มคนเหล่านี้ ซึ่งอาจหมายถึง คนใกล้ชิดอย่างผู้ทำงานในบ้าน พนักงานห้างร้านต่างๆ ฯลฯ ผู้เรียนสนใจเขาเหล่านั้นแค่ไหนอย่างไร จากนั้นชมคลิปสั้น “การโยกย้ายถิ่นฐานไม่ปกติในไทย สังคมสูงวัยและทางออกที่ยั่งยืน⁴” และอภิปรายสิ่งที่ได้เรียนรู้ โดยเฉพาะความคิดเห็นต่อข้อความที่ว่า “เราทุกคนคือ ‘ผู้อพยพย้ายถิ่นฐาน’ ” ซึ่งปรากฏในคลิป (30 นาที) 4. ผู้สอนบรรยาย เกี่ยวกับ “การย้ายถิ่นฐาน ความรู้เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในไทย” ทั้งใน

³ ดูรายละเอียดของกิจกรรมในภาคผนวก

⁴ ภาพยนตร์อำนวยการผลิตโดย Thailand Migration Reform Consortium และ CFLI/FCIL กองทุนแคนาดา มีความยาว 6 นาที 27 วินาที สามารถรับชมได้ทาง Thailand Migration Reform Consortium Channel บนแพลตฟอร์ม YouTube

	แง่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยชี้ให้ผู้เรียนตระหนักถึง ความสำคัญของการรายงานข้อมูล - ข้อเท็จจริง ซึ่งสื่อไทย จำนวนหนึ่งละเลยไป ทั้งที่ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้สังคมเข้าใจ ใจความซับซ้อนของปรากฏการณ์แรงงานข้ามชาติ และ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นสุข (40 นาที) ผู้เข้าร่วมกิจกรรม: ผู้สอน ผู้เรียน วิทยากรภายนอก (ถ้ามี)
พัก 10 นาที	
- Media Monitoring: การนำเสนอภาพของแรงงาน ข้ามชาติของสื่อไทย	1. สืบรวจองค์ประกอบของ War Journalism ซึ่งก่อให้เกิดความเกลียดชัง - มองผ่าน พาดหัว ภาพถ่าย แห่ลงข่าว เนื้อความ 2. แบ่งผู้เรียนออกเป็น 4 กลุ่ม แต่ละกลุ่มวิพากษ์การนำเสนอภาพของแรงงานข้ามชาติของสื่อไทย กลุ่มละ 1 ข่าว ดังนี้     3. ผู้เรียนแต่ละกลุ่มนำเสนอมุมมองของกลุ่มตน ผู้สอนชวนให้กลุ่มอื่นๆ ร่วมวิพากษ์ด้วย และชวนตั้งคำถามถึง เหตุแห่งการนำเสนอข่าวในลักษณะนี้ (อาจเป็นได้ทั้ง อคติทางชาติพันธุ์ การได้ประโยชน์ทางธุรกิจจากกระแสความเกลียดชัง หรืออื่นๆ) และผลที่น่าจะตามมาจากข่าวดังกล่าว (60 นาที)

- การใช้คำสำหรับแรงงานข้ามชาติ	1. อธิบายถึง คำต่างๆ ที่ปรากฏในสื่อ ซึ่งสามารถสร้างความเกลียดชัง หรือตีตราแรงงานข้ามชาติ 2. เลี่ยงที่จะบอกเพียงว่า ‘ห้าม’ ใช้คำเหล่านี้ แต่ควร ‘อธิบาย’ ให้ชัดเจนว่าเหตุใด ‘ไม่ควร’ ใช้ อะไรคือความไม่เหมาะสม ซึ่งสามารถนำมาสู่ปัญหาได้อย่างไร 3. เปิดบทสนทนาถึงคำพูดที่ทำให้เจ็บปวด ในชีวิตประจำวัน กระทั่งเราเอง (ทั้งผู้สอนและผู้เรียน) ก็คงเคยได้รับ 4. เชื่อมโยงให้เห็นถึงคุณค่าของ ‘คำ’ ที่โอบรับเพื่อนมนุษย์ ซึ่งทุกวันนี้ ในสังคมไทยมีมากขึ้นเรื่อยๆ เช่น คุณแม่วัยใส แม่ (หรือพ่อ)เลี้ยงเดี่ยว เด็กพิเศษ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ ฯลฯ (40 นาที) ผู้เข้าร่วมกิจกรรม: ผู้สอน ผู้เรียน วิทยากรภายนอก (ถ้ามี)
การบ้าน	1. สังเกตชีวิตแรงงานข้ามชาติเพื่อการทำกิจกรรม ‘ก้าวที่เหลื่อมล้ำ’ ⁵
สรุปบทเรียน – สะท้อนความคิดเห็น (20 นาที)	

วันที่ 2

หัวข้อการเรียนรู้ ‘การสร้างสัมพันธ์กับแรงงานข้ามชาติ’

การจัดพื้นที่ / เวลา: ห้องเรียน หรือห้องที่กว้างพอสมควร สามารถจัดเก้าอี้ได้ / ใช้เวลาทั้งหมด 8 ชั่วโมง

จุดประสงค์:

1. ผู้เรียนสามารถเข้าใจกระบวนการทำงานถ่ายทอดประเด็นแรงงานข้ามชาติด้วยความเป็นธรรม เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

⁵ ดูรายละเอียดของกิจกรรมในภาคผนวก

เนื้อหาการเรียนรู้	กิจกรรม / รูปแบบการเรียนรู้
- วารสารศาสตร์สันติภาพและการเล่าเรื่อง (Storytelling),	1. กิจกรรม ก้าวของความเหลื่อมล้ำ⁶ ซึ่งสะท้อนให้เห็นความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นท่ามกลางผู้คนที่ยืนอยู่ร่วมกันในสังคม – ผู้สอนเปิดบทสนทนา เรียนรู้ ทบทวน (40 นาที) 2. ชมภาพยนตร์ “Hidden Cost of Cloth” เบื้องหลังแพชั่น : ต้นทุนที่มองไม่เห็นภายใต้เสื้อผ้าที่คุณสวมใส่⁷ เรียนรู้ แนวคิดวารสารศาสตร์สันติภาพ ผ่านภาพยนตร์สั้นซึ่งนำเสนอปัญหาของแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ทำให้เห็นแง่มุมต่างๆ ของปัญหา ตั้งแต่การจ้างงานจนถึงชีวิต-ความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ ภาพยนตร์ยังสามารถสร้างความรู้สึกใกล้ชิดกับปัญหาได้ เพราะแพชั่นเป็นสิ่งที่ผู้เรียนรู้จักดีแต่อาจไม่เคยตั้งคำถามถึงกระบวนการผลิต 3. ผู้สอนเชื่อมโยงถึงความสำคัญของการถ่ายทอด ประเด็นแรงงานข้ามชาติ ชวนตั้งคำถาม - เหตุใดสังคมจึงจำเป็นต้องรับรู้ประเด็นนี้ (70 นาที) ผู้เข้าร่วมกิจกรรม: ผู้สอน ผู้เรียน
พัก 10 นาที	
- เรียนรู้ผ่านมืออาชีพ ความรู้เกี่ยวกับ การสื่อสาร-การทำงานกับแรงงานข้ามชาติ	1. วิทยากร นักข่าวผู้สันทัดกรณี ถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานการสื่อสารประเด็น แรงงานข้ามชาติ - การเลือกประเด็นในการนำเสนอ - ขั้นตอนการทำงาน - อุปสรรคในการทำงาน

⁶ ดูรายละเอียดของกิจกรรมในภาคผนวก

⁷ ภาพยนตร์อำนวยการผลิตโดย มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) และองค์กรภาคประชาสังคมอื่นๆ มีความยาว 13 นาที 27 วินาที สามารถรับชมได้ทาง Prachatai Channel บนแพลตฟอร์ม YouTube

	- ผลพวงจากผลงาน (ต่อสังคม, ต่อตนเอง ฯลฯ) 2. จัดรูปแบบการพูดคุยแบบ ‘ล้อมวงคุย’ เพื่อความใกล้ชิดและการมีส่วนร่วม (1 ชั่วโมง 20 นาที)
พักกลางวัน 40 นาที หากสะดวกควรจัดให้มีการรับประทานอาหารร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียน ซึ่งอาจไม่รู้จักกันนัก ได้คุ้นเคยกันมากขึ้น อันจะนำไปสู่การทำงานร่วมกันได้อย่างดี	
- ฝึกทักษะการสัมภาษณ์  ภาพประกอบที่ 2: ภาพการจัดกิจกรรมการสัมภาษณ์	1. ผู้สอนอธิบายหลักการเบื้องต้นในการสัมภาษณ์ (15 นาที) 2. ผู้ให้สัมภาษณ์ควรเป็นแรงงานข้ามชาติที่เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตผู้เรียน เช่น พนักงานในร้านอาหารที่ซึ่งพวกเขาเพิ่งทานมื้อกลางวันกันไป หรืออาจเป็นแม่บ้าน/คนทำงาน ในสถานศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักว่า แรงงานข้ามชาติ อยู่ใกล้และมีบทบาทในชีวิต แต่กลับไม่ได้รับความใส่ใจนัก นอกจากนี้ ควรประเมินความสามารถในการใช้ภาษาไทยของผู้ให้สัมภาษณ์ อาจมีการเตรียมล่ามแปลภาษาตามความเหมาะสม 3. สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เป็นมิตร จะช่วยในการสัมภาษณ์ราบรื่น เพราะแรงงานข้ามชาติอาจมีความกังวลหรือกลัวความผิดพลาด 4. แบ่งผู้เรียนเป็น 2 หรือ 3 กลุ่ม ตามจำนวนของผู้ให้สัมภาษณ์ โดย 1 กลุ่ม ต่อผู้ให้สัมภาษณ์ 1 คน แล้วสลับให้กลุ่มผู้เรียนได้สัมภาษณ์แรงงานคนอื่นๆ โดยกำหนดเวลาของการสัมภาษณ์ตามความเหมาะสม 5. ฝึกสัมภาษณ์ โดยแนวทางคำถามควรเริ่มจากเรื่องการทำงานโดยทั่วไป ซึ่งผู้เรียนสังเกตเห็นได้ เป็นการเริ่มสร้างปฏิสัมพันธ์ จากนั้นจึงสามารถไปยังชีวิตด้านอื่นๆ ของผู้ให้สัมภาษณ์ (60 นาที)

	6. การสัมภาษณ์ควรมีความไหวรู้ (sensitivity) และระมัดระวังต่อประเด็น ‘บาดแผลทางจิตใจ’ (Trauma) และภาวะ ‘โรคเครียดหลังผ่านเหตุการณ์ร้ายแรง’ (PTSD) 7. ผู้สอนควรสังเกตการณ์สัมภาษณ์ คำถาม การใช้ภาษารวมไปถึงอวัจนภาษาของผู้เรียน ทำความเข้าใจสถานการณ์ ปฏิสัมพันธ์ และสามารถให้คำแนะนำเพิ่มเติมระหว่างการสัมภาษณ์ได้ 8. เมื่อการสัมภาษณ์จบลง แต่ละกลุ่มพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจอันได้จากการสัมภาษณ์ (15 – 20 นาที)
พัก 10 นาที	
- บทเรียนจากการสัมภาษณ์	1. ผู้เรียนแต่ละกลุ่มนำเสนอประเด็นที่น่าสนใจจากการสัมภาษณ์: เหตุผล/ความน่าสนใจ เหมาะสมอย่างไรในการนำไปสื่อสาร สามารถพูดคุยไปถึง กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการสื่อสาร และรูปแบบของสื่อที่ใช้ 2. ผู้สอน ผู้ให้สัมภาษณ์ (แรงงานข้ามชาติ) แลกเปลี่ยนปัญหา อุปสรรค ในการสัมภาษณ์ – เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติสะท้อนถึงสิ่งที่พวกตนต้องการสื่อสารต่อสังคม 3. ผู้สอนให้รายละเอียดของการลงพื้นที่ในวันถัดมา พร้อมบอกให้ผู้เรียนเตรียมตัวโดยการหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับผู้คน กิจกรรมและสถานที่ เพื่อความพร้อมในการทำงาน (1 ชั่วโมงครึ่ง)
สรุปบทเรียน – สะท้อนความคิดเห็น (20 นาที)	

วันที่ 3

หัวข้อการเรียนรู้ ‘ชีวิตและสิทธิแรงงานข้ามชาติ’

การจัดพื้นที่ เวลา: ลงพื้นที่ จ.สมุทรสาคร / ใช้เวลาทั้งหมด 8 ชั่วโมง

จุดประสงค์:

1. ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ถึงมิติอันหลากหลายของชีวิตแรงงานข้ามชาติ
2. ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ถึงการทำงานของภาคประชาสังคมกับแรงงานข้ามชาติ
3. ผู้เรียนสามารถฝึกทักษะการหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ

เนื้อหาการเรียนรู้	กิจกรรม / รูปแบบการเรียนรู้
- การลงพื้นที่สำรวจวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติ  ภาพประกอบที่ 3: ภาพการเรียนรู้วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติผ่านการมีส่วนร่วมกิจกรรม ในภาพ-ผู้เรียนกับวัฒนธรรมอาหารของชาวทวาย	1. พื้นที่ทางวัฒนธรรมที่ผู้เขียนได้นำผู้เรียนมาสำรวจนี้เป็นงานทำบุญใหญ่ วันชาติของชาวทวาย⁸ ที่ วัดศรีเมือง จังหวัดสมุทรสาคร สำหรับการจัดอบรมคราวอื่นๆ สามารถเป็น งานประเพณีทางศาสนา การแข่งขันกีฬา งานเทศกาล หรือ เยี่ยมชมย่านการค้า ที่ซึ่งแรงงานข้ามชาติ ได้มาใช้ชีวิตร่วมกันในวันหยุด (วันอาทิตย์) นอกเหนือไปจากการทำงานประจำ ทั้งนี้ ผู้สอนสามารถประสานกับองค์กรภาคประชาสังคมที่ทำงานกับเหล่าแรงงานฯ เพื่อทราบถึงกำหนดการของงานเหล่านี้ 2. พูดคุยกับผู้เรียนว่าได้เตรียมข้อมูลเกี่ยวกับพื้นที่นี้อย่างไรบ้าง - แลกเปลี่ยนข้อมูล มุมมอง 3. แบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่ม 2 – 3 กลุ่ม ตามจำนวนล่ามแปลภาษา ซึ่งสามารถติดต่อขอข้อมูลผ่านองค์กรภาคประชาสังคมฯ ได้เช่นกัน ล่ามฯ นั้นมีความสำคัญ ไม่เพียง

⁸ ทวาย เป็นกลุ่มชาติพันธุ์หนึ่งในเมียนมา มีถิ่นฐานอยู่ทางตอนใต้ของประเทศ

	เรื่องการแปล แต่ยังคงช่วยให้ข้อมูลต่างๆ ของแรงงานข้ามชาติได้เป็นอย่างดี เพราะท่านเหล่านี้มักจะทำงานเป็นผู้ประสานงานระหว่างคนไทย นายจ้างไทย และแรงงานข้ามชาติ 4. แนะนำผู้เรียนให้สังเกตการณ์ สิ่งต่างๆ อาทิ ผู้คน องค์กรประกอบต่างๆ ของสถานที่ กิจกรรมที่ผู้คนร่วมกันทำ ฯลฯ หากเป็นไปได้ควรเข้าไปมีส่วนร่วม มีประสบการณ์ กับกิจกรรมที่เกิดขึ้นด้วยความเคารพ 5. การตั้งคำถามถึงสิ่งที่พบเห็น/ประสบการณ์ที่ได้รับ ในมิติต่างๆ จะนำไปสู่ประเด็นอันน่าสนใจที่จะถ่ายทอด 6. สัมภาษณ์ – ฝึกใช้เทคนิคการเข้าหาแหล่งข่าวที่เป็นแรงงานข้ามชาติอย่างปลอดภัยและเคารพสิทธิ 7. ตลอดกิจกรรม ผู้สอนให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด ผู้เข้าร่วมกิจกรรม: ผู้สอน ผู้เรียน ล่ามแปลภาษา (3 ชั่วโมง)
พักกลางวัน 40 นาที	
- การกิจของภาคประชาสังคมผู้ทำงานในประเด็นแรงงานข้ามชาติ  ภาพประกอบที่ 4: ภาพการจัดกิจกรรม ‘การอบรมผู้นำแรงงานข้ามชาติ’ ซึ่งจัดโดย Labour Protection Network (LPN)	1. เรียนรู้การทำงานขององค์กรภาคประชาสังคมผู้ทำงานในประเด็นแรงงานข้ามชาติ: การกิจ แนวทางการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค ฯลฯ 2. กิจกรรมนี้จัดการได้ตามความเหมาะสม ในส่วนของผู้เขียนได้นำผู้เรียนมาร่วม ‘การอบรมผู้นำแรงงานข้ามชาติ’ ซึ่งจัดโดย Labour Protection Network (LPN) ซึ่งทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจถึงภารกิจขององค์กรภาคประชาสังคมและยังมีโอกาสได้พูดคุยกับเหล่าผู้นำแรงงาน ทั้งหมดทำให้เห็นถึงแนวทางการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ

	3. การเยี่ยมชมกิจการขององค์กรภาคประชาสังคมนี้ จัดการได้ตามความเหมาะสม สามารถเลือกภารกิจขององค์กรที่ตรงกับแนวทางของการเรียนรู้ หรืออาจใช้วิธีแบ่งผู้เรียนเป็น 2 กลุ่ม โดยต่างไปเรียนรู้องค์กรฯ ที่ต่างกัน ใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง จากนั้นก็สลับกันไปอี้องค์กรฯ ใช้เวลาในการเรียนรู้เท่ากัน แล้วสุดท้ายมารวมกันยังที่นัดหมาย เพื่อทำกิจกรรมต่อไป ทั้งนี้้องค์กรภาคประชาสังคมซึ่งทำงานประเด็นแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร มักตั้งอยู่ไม่ห่างกัน (2 ชั่วโมง ครึ่ง)
- การนำเสนอประเด็นในการสื่อสาร	1. นำเสนอประเด็นในการสื่อสารที่ผู้เรียนแต่ละคน/แต่ละกลุ่มให้ความสนใจ อาจสรุปเป็นประเด็นเฉพาะ เช่น ศรัทธาในศาสนาของคนเมียนมา ความสำคัญของอาหารต่อผู้พลัดถิ่น เน็ตไอดอลที่ชาวเมียนมาติดตาม การศึกษาของลูกหลานแรงงานฯ ฯลฯ โดยสะท้อนเหตุผล ความน่าสนใจ และคุณค่าของประเด็นนี้ที่จะมีต่อทั้งกลุ่มแรงงานและสังคมไทย 2. ผู้เรียนสามารถเล่าถึง เรื่องราวที่ตนสนใจ ประทับใจ หรือมีความรู้สึกร่วมจากการลงพื้นที่ได้ ในกรณีที่อาจจะยังไม่แน่ใจกว่าประเด็นที่ตนสนใจคืออะไร 3. ผู้สอน ผู้เรียน ตัวแทนแรงงาน ตัวแทนภาคประชาสังคม ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อให้แต่ละประเด็น แต่ละมุมมองได้รับการพัฒนาเป็นผลงานสื่อ (1 ชั่วโมง) ผู้เข้าร่วมกิจกรรม: ผู้สอน ผู้เรียน เจ้าหน้าที่องค์กรภาคประชาสังคม
สรุปการเรียนรู้ การสะท้อนคิด (Reflection) เกี่ยวกับการอบรมตลอด 3 วัน (30 นาที)	

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

1. รายละเอียดของกิจกรรม เวลาที่ใช้ สามารถปรับได้ตามความเหมาะสม เช่น หากการอบรมเกิดขึ้นในส่วนภูมิภาค ผู้สอนควรศึกษาถึงบริบทของท้องถิ่นนั้นๆ เช่น ทศนคติของสังคมที่มีต่อแรงงานข้ามชาติเป็นอย่างไร การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มทางสังคมต่างๆ เป็นอย่างไร เครือข่ายภาคประชาสังคมด้านแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ทำงานในลักษณะใด มีผลแค่ไหน ฯลฯ
2. ส่งเสริมความหลากหลายของรูปแบบการสื่อสาร สามารถเป็นได้ทั้งงานเขียนบทความ วิดีโอสั้น Photo Essai หรืออื่นๆ สนับสนุนให้ผู้เรียนใช้แพลตฟอร์มร่วมสมัยให้มีประสิทธิภาพ TikTok, Instagram Reels หรือ Web-documentary เพื่อให้เข้าถึงคนรุ่นใหม่ด้วยกัน ซึ่งเป็นกลุ่มที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงในอนาคต

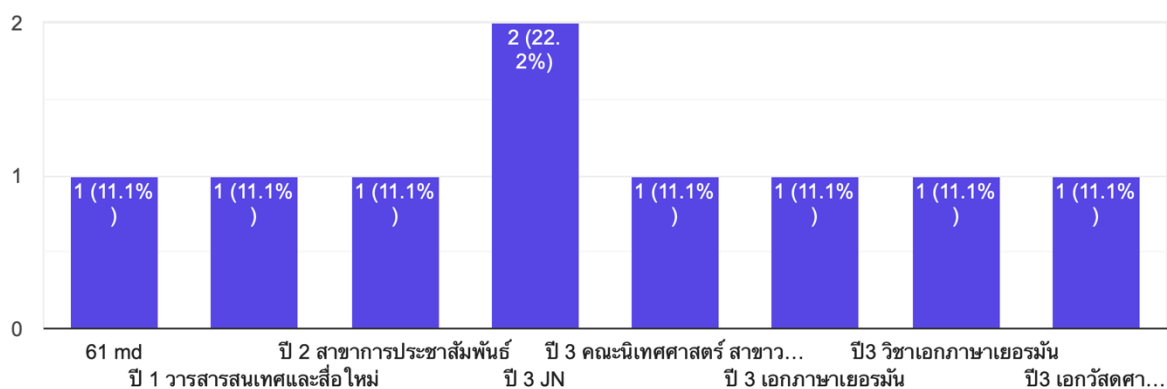
ผลลัพธ์อันเกิดแก่ผู้เรียน

การอบรมการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติได้จัดขึ้นในวันที่ 12, 15 และ 16 พฤศจิกายน พ.ศ.2568 ที่ คณะนิเทศศาสตร์ จฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 9 คน โดยมีรายละเอียดของผลการเรียนรู้ ดังนี้

คำถามก่อนการอบรม

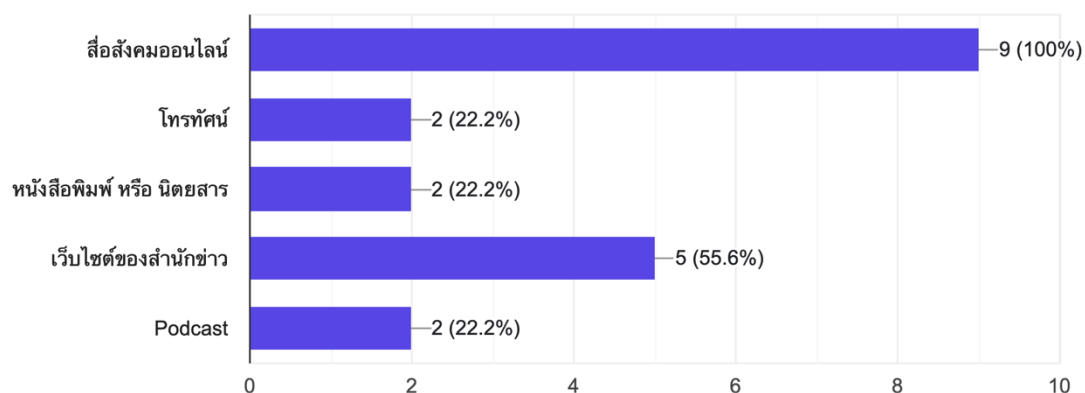
กรุณาระบุปีและวิชาเอกของคุณ

9 responses



โดยปกติคุณรับข่าวสารจากแหล่งใด

9 responses



คุณมีความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติอย่างไร?

- ถ้าในความเข้าใจ ก็คือเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศที่ไม่ใช่บ้านเกิด ไม่ได้มีสัญชาติของประเทศนั้น ๆ และอยู่ในสถานการณ์เป็นลูกจ้างหรือแรงงาน
- คนต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีทั้งคนที่เข้ามาแบบถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย และบางคนอาจถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง
- แรงงานข้ามชาติตามความเข้าใจคือแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ถือสัญชาติไทยอาจจะรวมในทุกรูปแบบ แต่ในความหมายทั่วไปที่ใช้กันจนสื่อความตามรูปภาษานั้น (ไม่ทราบนิยาม) มักจะเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับสวัสดิการจากรัฐหรือไม่ได้รับการรับรองจากรัฐ หรือหากพูดขึ้นมาสิ่งแรกทีนึกถึงคือ แรงงานในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน อย่างไรก็ตามก็มีส่วนตัวก็ยังเชื่อว่ารวมทุกประเภทและในความเป็นจริงแม่ของผมก็เป็นคนเชื้อชาติสัญชาติจีนที่มาทำงานและมีครอบครัวในไทยแบบถูกกฎหมาย
- แรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศ ส่วนมากเป็นประเทศใกล้เคียง
- เข้าใจว่าเป็นบุคคลที่ย้ายเข้าไปอยู่ในประเทศใดประเทศหนึ่ง โดยหลัก ๆ แล้วคือไปเพื่อทำมาหากิน
- ผิดกฎหมาย โดนกดขี่
- มีความเข้าใจว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่ได้รับการกล่าวถึงค่อนข้างบ่อยในสังคม แต่อาจยังไม่มีผู้ที่เข้าถึงและเข้าใจชีวิตความเป็นอยู่หรือเบื้องหลังที่หลากหลายของพวกเขา
- ชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในไทย
- มีความมึนงงไม่เข้าใจ

สรุปภาพรวม: ผู้เรียนไม่เข้าใจนักกว่าแรงงานข้ามชาติคือใคร ยังคงก้ำกึ่งระหว่าง แรงงานเพื่อนบ้านที่เข้ามาหาประโยชน์ กับ กลุ่มคนเปราะบางที่เสี่ยงต่อการถูกกดขี่

คุณคิดว่าปัญหาสำคัญของแรงงานข้ามชาติคืออะไร?

- คือการไม่ได้รับสวัสดิการที่ควรจะได้รับ และมีโอกาสที่จะโดนละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งด้านร่างกาย การใช้แรงงานเกินเวลา เผชิญหน้ากับการกลั่นแกล้งและคำเหยียดหยาม
- ถูกเอาเปรียบ เช่น ได้รับค่าจ้างที่ไม่สมเหตุสมผล ถูกทรีตต่ำกว่าคนทั่วไป หรือการอาศัยอยู่ในประเทศไทย เช่น การเข้ามาทำผิดกฎหมาย สร้างความเดือดร้อน
- การละเลยแรงงานในเรื่องของสวัสดิการและการรับรองอย่างถูกต้องตามกฎหมาย อย่างไรก็ตามก็เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหาอย่างมากเพราะในระดับนานาชาติที่เหมือนจะแก้ได้แต่ในวันนี้ก็เริ่มถูกต่อต้านกันมากแล้วในประเทศนั้น ๆ

- สวัสดิการ ความปลอดภัย
- อคติระหว่างคนพื้นเมืองกับแรงงานข้ามชาติ
- การลักลอบกระทำโดยผิดกฎหมาย
- สิทธิที่ควรได้รับและความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ
- ภาพจำ
- อคติของคน

สรุปภาพรวม: ผู้เรียนเห็นถึงปัญหาในเบื้องต้นของแรงงานข้ามชาติ อันได้แก่ การละเมิดสิทธิและขาดสวัสดิการ อคติและภาพจำของสังคม การทำผิดกฎหมาย ความซับซ้อนเชิงโครงสร้าง

คุณคิดว่าสื่อมวลชนของไทยโดยทั่วไปรายงานประเด็นแรงงานข้ามชาติอย่างไร?

- ส่วนใหญ่จะเน้นหนักไปที่การกระทำพวงด้วยเชื้อชาติ เช่น ล่าไอ้เหี้ยมลูกน้องชาวเมียนมา บุกร้านายจ้าง โดยไม่ค่อยอธิบายสาเหตุความเป็นไป หรือสาเหตุที่ทำให้เขาลงมือทำสิ่งเหล่านั้น อาจจะมีเบื้องลึก เบื้องหลังแต่ก็ไม่เลือกที่จะนำเสนอ
- ไม่ออกความเห็น
- มีสองกระแสโดยคิดว่าในวันนี้สื่อที่ให้การยอมรับแรงงานข้ามชาติวันนี้กลายเป็นสื่อกระแสหลักพอสมควร ไม่ค่อยมีสื่อที่ออกมาโจมตีโดยตรง แต่อย่างไรก็ดีสังคมยังไม่ยอมรับและมีการโจมตีโดยอ้อมอยู่เสมอ เช่น กรณีกัมพูชา
- ผิดกฎหมาย แย่งงานคนไทย
- ชาตินิยม หรือ การปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันกับผู้อื่น
- ดุเดือดกว่าคนในชาติ รายงานเน้นระบุน หากเป็นข่าวเชิงลบ
- สื่อบางกลุ่มมีการวิเคราะห์ข้อมูลและมีแหล่งอ้างอิงที่น่าเชื่อถือ พร้อมกับการนำเสนอข้อมูลได้รอบด้าน แต่มีสื่ออีกหลายกลุ่มที่ใช้ประโยชน์จากประเด็นแรงงานข้ามชาติผ่านการพาดหัวข่าวหรือนำเสนอข้อมูลที่มีความน่าสนใจแต่อาจบิดเบือนข้อเท็จจริง
- ไปในเชิงตัดสิน
- ให้คนเห็นความสำคัญ

สรุปภาพรวม: ผู้เรียนมองว่าสื่อไทยยังมีอคติ แม้จะมีสื่อบางกลุ่มที่พยายามนำเสนอข้อมูลรอบด้านและชี้ให้เห็นความสำคัญของแรงงาน แต่สื่อส่วนใหญ่ยังคงใช้ประโยชน์จากประเด็นนี้ในการเรียกดึงดูดผู้เข้าชม ผ่านการพาดหัวข่าวเชิงลบที่เน้นเรื่องเชื้อชาติ และสร้างภาพจำในเชิงลบแก่แรงงานข้ามชาติ ความคิดเห็นกว่าครึ่ง ระบุไปในภาพกว้างๆ

คุณคิดว่ามีสิ่งใดบ้างที่ควรคำนึงถึงในการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติสู่สาธารณะ?

- สื่อสารในทางบวกให้มากขึ้น ด้านวัฒนธรรม แล้วก็ความสนิทชิดเชื้อกับคนไทย นอกจากการนำเสนอในทางลบแล้ว (ไม่ได้บอกว่าไม่ควรนำเสนอ สื่อควรมีอิสระอยู่แล้ว แต่ก็ให้เพิ่มเชิงบวกให้มากขึ้นเพื่อบาลานซ์ความคิดที่มีต่อชนชาติเมียนมา)
- ความเท่าเทียมของทั้งผู้ถูกจ้าง และคู่กรณี ควรถูกสื่อออกมาจากทั้ง 2 ฝ่ายอย่างเท่าเทียมและเป็นจริง
- ประเด็นความหลากหลายของคนที่ต้องปรับเป็นพื้นฐานของความคิด และที่สำคัญที่สุดสำหรับไทยคือเราเริ่มเป็นสังคมผู้สูงอายุแบบยิ่งยวดดังนั้นแรงงานต่างชาติสำคัญ แต่อย่างไรก็ดีควรนำเสนอนโยบายและแนวทางที่ไม่ทำให้คนพื้นที่รู้สึกว่าเป็นเหยียดเบียน
- สื่อสารยังงี้ให้คนเข้าใจ เข้าใจ เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ ความคิด
- ความปลอดภัยของแรงงานข้ามชาติ
- ชีวิตความเป็นอยู่ ปัญหาที่พบเจอ
- ความละเอียดอ่อนของผู้ที่เกี่ยวข้องในประเด็นนั้น ๆ ซึ่งไม่ได้หมายความว่าต้องห้ามนำเสนอ แต่ควรนำเสนออยู่บนหลักจริยธรรม การคำนึง และให้เกียรติแหล่งข้อมูล
- ความเป็นมนุษย์
- ประเด็นอ่อนไหวต่างๆ เช่น ใบหน้า

สรุปภาพรวม: ผู้เรียนมองว่าการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติสู่สาธารณะนั้นควรคำนึงถึงเรื่องสิทธิพื้นฐานความเป็นมนุษย์ ทั้งนี้ผู้เรียนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้รายละเอียดเท่าใดนัก

คำถามหลังการอบรม

คุณมีความรู้-เข้าใจเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติต่างจากเดิมอย่างไร?

- รู้สึกรับรู้ถึงความเป็นมนุษย์ของเขามากขึ้น ยิ่งพอสถานการณ์บ้านเมืองของเพื่อนบ้านไม่ดี ก็ยิ่งเห็นถึงความสำคัญที่เราต้องช่วยเหลือ เพราะเขาคือเพื่อนมนุษย์

- เข้าใจความยากลำบากของแรงงานข้ามชาติ ว่าบางทีมันไม่ได้ขึ้นกับตัวบุคคลแต่ขึ้นกับระบบการจัดการของรัฐ
- มีมุมมองที่เปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอย่างมาก เราเข้าใจเขาในมุมมองของการเป็นมนุษย์ที่มีจุดยืนที่มีวัฒนธรรมของตัวเอง และเป็นมนุษย์ที่ต้องการจะหาความเจริญรุ่งเรืองในชีวิตของตัวเอง ตีกรอบว่าเค้าเป็นแรงงานข้ามชาตินั้นเป็นประเด็นที่รุนแรงเพราะว่าบวกกับอคติที่มีอยู่เดิมของชาตินิยมทำให้ตีกรอบว่าเขาเป็นแรงงานข้ามชาตินั้นเป็นประเด็นที่รุนแรงเพราะ อคติจากแนวคิดชาตินิยม ทำให้ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพวกเขาเป็นไปได้ยาก หรือการช่วยเหลือจากศูนย์กลางนั้นต้องมีการค้าหรือการช่วยเหลือจากศูนย์กลางนั้นต้องมีการคำนึงถึง ความนิยมทางการเมืองด้วย
- ต่างจากเดิมเป็นอย่างมากในอดีตผมมองเขาด้วยความเห็นใจแต่มองเป็น “คนอื่น” ที่ห่างไกลและมองด้วยมุมมองของเจ้าของพื้นที่อันมีสถานะไม่เท่าเทียมเกิดขึ้นแม้จะไม่ได้อคติก็ตาม แต่การลงพื้นที่นี้ลดช่องว่างมากขึ้นจากคนอื่นให้กลายเป็นแค่ “คน” ผู้ซึ่งอยู่ร่วมโลกเดียวกัน ใช้ชีวิตกิน นอน เกิด ไม่ต่างกับพวกเราทุกคน ช่องว่างของคนอื่นนี้ไม่อาจหายไปเนื่องจากความเข้าใจที่แท้จริงต้องอาศัยระยะเวลาและการสัมผัสเป็นเวลาหนึ่ง แต่วันนี้เป็นหมุดหมายสำคัญและทำมให้ความคิดความเข้าใจเปลี่ยนไป
- ต่างจากเดิมในมุมมองความเข้าใจที่มากขึ้นและได้มุมมองของแรงงานข้ามชาติ
- มีความเข้าใจเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติที่สอดคล้องไปด้วยค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติ ผ่านการพูดคุยและได้เยี่ยมชมเทศกาลของแรงงานข้ามชาติ
- เข้าใจถึงในมุมมองของคนที่เป็นแรงงานข้ามชาติมากขึ้นว่ามีความลำบากในด้านอะไร อุปสรรคอะไรในสังคมไทย
- เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ และทำความรู้จักเรื่องราวของพี่ๆ เพื่อน ๆ แรงงานข้ามชาติมากยิ่งขึ้น ประทับใจที่สุดคือ การที่ได้ไป "วัดศรีเมือง" ที่ทำให้รู้ถึงวิถีชีวิต วัฒนธรรม มากขึ้น

สรุปภาพรวม: ผู้เรียนมีทัศนคติที่เปิดกว้างและเห็นอกเห็นใจมากขึ้น โดยก้าวข้ามภาพจำเดิม สู่การเข้าใจวิถีชีวิต ปัญหาเชิงโครงสร้าง และอคติทางสังคมที่ครอบงำมุมมองต่อแรงงานข้ามชาติ

คุณคิดว่าองค์ความรู้ หรือศาสตร์ ไດบ้าง ที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจต่อปัญหาแรงงานข้ามชาติเพิ่มมากยิ่งขึ้น?

- นอกจากจะต้องเข้าใจบริบทสังคม ซึ่งเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวกับสังคมวิทยาและประวัติศาสตร์เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์บ้านเมืองได้ดี แต่ในการเป็นนักเรียนสื่อการทำงานออกมาเพื่อเป็นกระบอกเสียง สร้างความเข้าใจใหม่ ซึ่งจะต้องมีทักษะการเป็นนักสื่อสารที่ดีด้วย
- นิติศาสตร์
- การอ่านกฎหมายไทย กฎหมายระหว่างประเทศ หลักสากล ภาพยนตร์ สารคดี
- ศาสตร์ด้านสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาที่ทำให้เราได้ศึกษาเข้าใจสังคม ผนวกกับศาสตร์ทางวารสารที่จะตีแผ่ความเข้าใจนี้สู่สังคม
- ความเห็นอกเห็นใจแก่ผู้อื่น สถิติแรงงานในประเทศไทย
- องค์ความรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและการไม่แบ่งแยก
- การมีองค์ความรู้ในเรื่องกฎหมายแรงงาน การเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ศาสตร์ของการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญ พร้อมทั้งยังมองประกอบเพิ่มเติมอย่าง การตั้งใจฟัง เปิดใจ ไม่ตัดสิน นับเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความเข้าใจกันและกันมากยิ่งขึ้น

สรุปภาพรวม: ผู้เรียนมองว่าการแก้ปัญหาและสร้างความเข้าใจเรื่องแรงงานข้ามชาติไม่ได้ใช้เพียงศาสตร์ใดศาสตร์หนึ่ง แต่เป็นการบูรณาการร่วมกันระหว่าง กฎหมาย (เพื่อให้ความคุ้มครอง) สังคมและวัฒนธรรม (เพื่อให้เข้าใจเบื้องหลัง) การสื่อสารอย่างมีจิตวิทยาและความเห็นอกเห็นใจ (เพื่อเปลี่ยนทัศนคติของสังคม)

คุณคิดว่า ‘การคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์’ สำคัญอย่างไรในการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ?

- ความเป็นมนุษย์มันละซึ่งความเป็นชาติ ศาสนา สีผิว มันคือมนุษย์ในมาตรฐานเดียวกัน เพราะฉะนั้นจึงถือเป็นความสำคัญมากในการสื่อสารในประเด็นข้ามชาติ เพื่อลดอคติ
- เพราะหากขาดการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ อาจจะไม่เข้าใจหรือไม่สนใจประเด็นแรงงานข้ามชาติ
- Humanization คือการมองมนุษย์คนหนึ่งให้เป็นมนุษย์ มองการศึกษาเป็นการพัฒนาคน มองการมีที่อยู่อาศัยคือความปลอดภัย และเคารพสิทธิมนุษยชนของทุกคนเท่าเทียมกัน เป็นเรื่องที่สำคัญเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากเนื่องจากกรอบแนวคิดต่างๆที่มาห้อมล้อม การสื่อสารประเด็น ของแรงงานข้ามชาตินั้น จะถูกมองไปเป็นเรื่องของชาติ และการเมืองซะส่วนใหญ่ การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์จึงอาจจะ เป็นแนวทางที่ทำให้คนเหล่านั้นมองกลับไป คิดถึงโลกภายในของตัวเองว่ามนุษย์นั้นควรจะ เป็นอย่างไรที่จริงแล้ว

- สำคัญเป็นอันดับต้น ๆ เนื่องจากความเข้าใจนี้จะเป็นพื้นที่ความรู้และพื้นฐานทางโลกทัศน์ที่ทะลายแนวคิดและกำแพงทางค่านิยมเรื่องชาติ ดินแดน อธิปไตย เพราะเหนือสิ่งเหล่านี้คือสถานะของมนุษย์ผู้มีความศักดิ์ศรี
- สำคัญมากเมื่อสื่อในประเทศโทษแรงงานข้ามชาติเป็นปัญหา ความเป็นมนุษย์ของพวกเขาจะถูกกลดทอนเป็นจุดเริ่มต้นของปัญหาในอนาคต
- ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญต่อการสื่อสาร เนื่องจากแรงงานข้ามชาติในความคิดของคนบางกลุ่มคือกลุ่มคนที่แปลกแยกและไม่ใช่วงศ์พ้องของตนเอง โดยการถึงความแตกต่างของเชื้อชาติและภาษาที่ใช้ ดังนั้น การคำนึงถึงมุมมองเรื่องความเป็นมนุษย์เหมือนกัน สามารถช่วยสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติได้ดีมากขึ้น และอาจช่วยเปลี่ยนความคิดของคนที่ยังไม่เปิดรับแรงงานข้ามชาติ
- ทำให้เรารู้จักการมีกาลเทศะทางสังคม รู้ว่าควรหรือไม่ควรปฏิบัติอย่างไรต่อคนอื่น รวมถึงการเป็นพลเมืองที่ดีในสังคม เพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติ
- สำคัญมากถึงมากที่สุด เพราะทุกคนไม่ว่าจะเป็นใครก็ตาม เชื้อชาติหรือศาสนาไหนก็ตาม ทุกคนมีสิทธิศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และ ไม่ควรมีใครก็ตามมาด้อยความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น เพราะฉะนั้นหากเรายังไม่เคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้อื่นเราจะไม่มีทางสื่อสารอย่างเข้าใจและประสบความสำเร็จได้

สรุปภาพรวม: ผู้เรียนตระหนักว่า การคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไม่ได้เป็นเพียงแค่หลักจริยธรรม แต่เป็น ‘หัวใจและจุดเริ่มต้น’ ที่จะทำให้การสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติมีประสิทธิภาพ สามารถเปลี่ยนใจคน และขับเคลื่อนสังคมไปสู่ความเท่าเทียมได้

คุณคิดว่าเหตุใด การใช้ 'คำศัพท์' อย่างถูกต้องจึงสำคัญต่อการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ ?

- คำศัพท์บางคำ มาจากความอคติทางเชื้อชาติ คำบางคำเช่น ต่างด้าว จึงมีความสำคัญมากในการที่จะเข้าใจถึงความเป็นมนุษย์ที่เท่ากัน เพราะหากคำศัพท์ต่างกัน ต่างชาติ ต่างด้าว ก็ให้อารมณ์ความรู้สึกที่ต่างกัน
- สำคัญมาก เพราะ หากใช้คำศัพท์ที่ใกล้เคียง แต่คำนั้นมันสื่อได้หลายทาง อาจเกิดความเข้าใจผิดหรือข้อขัดแย้งได้ การเลือกใช้คำให้เหมาะสมและชัดเจนจึงสำคัญมาก
- การใช้คำการใช้คำศัพท์อาจเป็นหน่วยย่อยที่สุดของการรายงานข่าว แต่อีกนัยหนึ่งก็เป็นความสำคัญแต่อีกนัยหนึ่งก็เป็นความสำคัญที่ก่อให้เกิดความคิดต่างๆ เกี่ยวกับคำคำนั้นมา เนื่องจากการนำคำไปใช้ในการดู

ถูกเหยียดหยาม ทำให้ทำให้คำศัพท์บางคำนั้นอาจจะมองเป็นเรื่องของการเลือกปฏิบัติได้ การใช้คำการใช้คำศัพท์หรือเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากยกตัวอย่างเช่น แรงงานต่างด้าว เป็นคำเป็นคำที่รุนแรงและเป็นการบอกถึงเขาและเราอย่างชัดเจน จึงไม่ควรใช้อยู่ในงานวิชาการหรืองานข่าว

- ภาษาเป็นประตูด่านแรกของการสื่อสาร เหลี่ยมมุมและนัยยะทางภาษาเป็นเรื่องละเอียดอ่อนทางการสื่อสารและการสร้างความเข้าใจ คำเรียกเพียงนิดเดียวก็สามารถเบนความเข้าใจของคนและภาพลักษณ์ของคนได้ โดยเฉพาะในภาษาไทยที่เปี่ยมด้วยเงื่อนไขและระดับทางภาษาซึ่งยังต้องละเอียดและให้เกียรติมากขึ้น ดังนั้นการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติหากใช้ภาษาไม่เหมาะสมก็อาจเกิดผลกระทบต่อความเข้าใจในประเด็นได้
- เพราะว่าเมื่อใช้คำที่ถูกต้องความรู้สึกที่มีต่อพวกเขานั้นไม่เหมือนกันการใช้คำที่ถูกต้องจะทำให้คนที่ใช้มีมุมมองที่เป็นกลางขึ้น
- สำคัญเพราะในปัจจุบันมีคำศัพท์หลายคำเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติที่ยังคงแสดงถึงความมีอคติ เช่น ต่างด้าว ซึ่งเคยเป็นภาษาปกติ แต่หลายคนกลับใส่ความเกลียดชังเข้าไปจนกลายเป็นคำเหยียด หรือการนำเอาชื่อประเทศหรือเชื้อชาติมาเป็นคำด่าทอ ดังนั้นการใช้คำศัพท์ให้เหมาะสมกับการกล่าวถึงหรือการนำเสนอประเด็นแรงงานข้ามชาติ จึงเป็นสิ่งสำคัญ
- เป็นการให้เกียรติในฐานะเพื่อนมนุษย์กันเอง
- การใช้ 'คำศัพท์' ส่วนตัวมองว่าเป็นเรื่องของการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่รู้ไม่ผิดแต่เราเรียนรู้กับความผิดพลาดนั้นอย่างไรต่างหาก

สรุปภาพรวม: ผู้เรียนตระหนักว่า การเลือกใช้คำศัพท์ในการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติไม่ใช่แค่เรื่องของความถูกต้องทางภาษา แต่เป็น 'เครื่องมือเชิงวัฒนธรรมและจิตวิทยา' ที่สามารถเลือกได้ว่าจะใช้เพื่อ 'สร้างกำแพงอคติ' หรือ 'สร้างความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์'

คุณคิดว่าการสัมภาษณ์บุคคลเปราะบางอย่างแรงงานข้ามชาติ ควรคำนึงถึงสิ่งใดเป็นพิเศษ ?

- ความปลอดภัย
- ความรู้สึกของผู้ถูกสัมภาษณ์
- คำพูดที่อาจจะทำร้ายจิตใจของคนเหล่านั้นได้ ในการถามประเด็นทางการเมือง หรือถามถึงความรู้สึกเกี่ยวกับอคติที่เกิดขึ้นแบบตรงๆ
- คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งหมายถึงเชื้อชาติ การเติบโต ภูมิหลัง ชีวิต ความรู้สึก และภาษา

- การให้เกียรติ คำถามที่ชี้แนะ และการทำให้เค้ารู้ว่าเค้าเหมือนเรา
- ควรคำนึงถึงความละเอียดอ่อนและการให้ความยินยอม (consent) เนื่องจากหลายครั้งกลุ่มแรงงานข้ามชาติอาจเจอเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่เป็นภัยต่อตนเองมา ทำให้ต้องสัมภาษณ์อย่างระมัดระวังและเข้าใจถึงผู้ให้สัมภาษณ์
- คำพูด การแสดงออกทางอารมณ์
- ความยินยอมทั้งร่างกายและจิตใจ เพราะคำถามเป็นประเด็นที่ละเอียดอ่อน เราไม่รู้ว่าคำที่เราพูดออกไป ก้าวก่ายเขามากเกินไปหรือไม่ จะมีคำถามพูดตอนสัมภาษณ์ผู้เปราะบางอยู่เสมอว่า “หนูขอโทษนะคะ คำถามนี้พี่สะดวกตอบไหม ถ้าไม่สะดวกเราข้ามไปเลยได้” เพราะเราคุยกันในฐานะมนุษย์การให้ความเคารพเป็นเรื่องสำคัญ

สรุปภาพรวม: ผู้เรียนมองว่า การสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติไม่ใช่แค่การเก็บข้อมูล แต่คือการปฏิสัมพันธ์ที่ต้องใช้ ‘ความระมัดระวังสูงสุด’ โดยเปลี่ยนบทบาทจากผู้ซักถามมาเป็นเพื่อนมนุษย์ที่พร้อมรับฟังอย่างปลอดภัย ให้เกียรติและเคารพในขอบเขตของผู้ให้สัมภาษณ์

คุณคิดว่าการเรียนรู้ถึงประเพณีและวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติ สำคัญอย่างไรในการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ?

- ก็จะได้เข้าใจในมิติความเป็นอยู่
- สำคัญเพื่อให้เข้าใจวิถีชีวิตของเขามากขึ้น
- ประเพณีและวัฒนธรรมของแรงงานนั้นเปรียบเสมือนกับเครื่องยืนยันอัตลักษณ์และตัวตนที่เขามี การพยายามที่จะมีตัวตนอยู่ในประเทศอื่นนั้น อาจเป็นภาพสะท้อนให้คนในประเทศนั้นได้เห็นว่าความเป็นมนุษย์ยังอยู่ที่พวกเขาเค้ายังแสดงประเพณีและวัฒนธรรมของตัวเองได้ มีจุดยืนอยู่บนโลกใบนี้ และมีความเป็นมนุษย์ที่อยู่ในตัวของพวกเขายู่ด้วย
- สำคัญระดับหนึ่งเพราะประเพณีและวัฒนธรรมเป็นสิ่งผูกพันและสะท้อนถึงวิถีชีวิตและที่สำคัญคือ สอดแทรกความคิด ความเชื่อของกลุ่มชนนั้น ความคิดความเชื่อนั่นเองคือแก่นของการดำรงชีวิต ของการดำรงอยู่ ของการต่อสู้ หรือของการมีทัศนคติต่อประเด็นหนึ่ง เช่น ไทยก็มีแก่นของไตรภูมิอยู่ในคติของไทย และสะท้อนผ่านประเพณี
- เมื่อเราเข้าใจพวกเขาแล้วเราจะสามารถพูดถึงปัญหาได้อย่างถูกจุดด้วยมุมมองที่ถูกต้องสิ่งนี้สำคัญอย่างยิ่งยวด

- ประเพณีและวัฒนธรรมถือเป็นสิ่งที่แสดงถึงความคิด ความเชื่อ และทัศนคติของแรงงานข้ามชาติ ทำให้เห็นได้ว่าวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของพวกเขาเป็นอย่างไร ทำให้เราได้เข้าใจพวกเขามากขึ้น ได้สัมผัสหลายแง่มุมที่ยังไม่เคยเห็น และในบางครั้งอาจมีความคิดแบบเหมารวมเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ แต่เมื่อได้มาศึกษาประเพณีและวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติ ก็ทำให้เปลี่ยนความคิดและความเข้าใจของเราใหม่
- ทำให้เราเข้าใจถึงวิถีชีวิต นิสัย การปฏิบัติตัวทางสังคม ภาพลักษณ์ ต่าง ๆ มันสามารถสื่อสารออกมาได้หลากหลาย
- ส่วนตัวรู้สึกว่าการเรียนรู้ถึงประเพณีและวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติ เป็นการทำความเข้าใจพื้นฐานของแต่ละคนที่แตกต่างกัน เป็นเหมือนการทำข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งข่าวมาก่อน จะทำให้เรานำไปต่อยอดในประเด็นที่จะสื่อสารได้ดี

สรุปภาพรวม: ผู้เรียนมองว่า การเรียนรู้วัฒนธรรมและประเพณีไม่ใช่แค่เรื่องของการท่องเที่ยวหรือความบันเทิง แต่เป็นการเชื่อมโยงความเข้าใจเชิงลึก ที่ทำให้ผู้สื่อสารมองเห็นตัวตนที่แท้จริงของแรงงานข้ามชาติ ช่วยลบล้างอคติ และเป็นข้อมูลที่ดีในการนำมาผลิตสื่อที่เข้าถึงคุณค่าความเป็นมนุษย์ได้อย่างแท้จริง

คุณสนใจกิจกรรมใดในการอบรมเป็นพิเศษ เพราะเหตุใด?

- สนใจกิจกรรมกับนักสิทธิมนุษยชนการประมง
- กิจกรรมการผลิตสื่อ
- เนื่องจากการอบรมในครั้งนั้นมีประเด็นเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ที่ผมมีความสนใจเป็นอย่างยิ่งเลยทำให้ที่ผมมีความสนใจเป็นอย่างยิ่งเลยทำให้อยากมาที่นี่เป็นพิเศษบวกกับการที่ได้เข้าอบรมกับนักข่าวมืออาชีพทั้งสองท่านที่มาให้ความรู้เกี่ยวกับการผลิตข่าวประเด็นนี้อีกด้วย
- เพราะเป็นประเด็นที่น่าสนใจ ผนวกกับอาจารย์ประจำวิชาเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญ
- เพราะประเทศไทยเป็นประเทศที่มีอิสระต่อทุกคน การต่อต้านเรื่องงานข้ามชาติในปัจจุบันเหมือนกับการต่อต้านชาวจีนอพยพในอดีต ผมจึงมีความสนใจต่อสิ่งนี้
- สนใจกิจกรรมศึกษาดูงานเทศกาลวันชาติของทวาย เพราะได้เห็นวิถีชีวิตที่สะท้อนออกมาเป็นความเชื่อของแรงงานข้ามชาติ และได้เห็นเมนูอาหารในงานบุญของชาวทวายและชาวเมียนมาร์
- สนใจในวันที่ได้ไปวัดศรีเมือง เพราะได้ไปสัมผัสกับวัฒนธรรม คนท้องถิ่น จริง ๆ
- การได้ลงพื้นที่ไปที่ วัดศรีเมือง เพราะ ไม่เคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับประเพณีนี้มาก่อน และส่วนตัวได้รับประสบการณ์ที่ดีมากๆ เกี่ยวกับผู้คนที่นี่

สรุปภาพรวม: กิจกรรมที่ผู้เรียนสนใจมากที่สุดคือ การลงพื้นที่สัมผัสประสบการณ์ตรง - วัดศรีเมือง/เทศบาลทวาย
ควบคู่ไปกับ การได้เรียนรู้ทักษะวิชาชีพจากผู้เชี่ยวชาญตัวจริง - นักข่าว/นักสิทธิมนุษยชน ซึ่งช่วยเปลี่ยนความ
สนใจในประเด็นแรงงานข้ามชาติให้กลายเป็นการรับรู้ที่ลึกซึ้งผ่านการเห็นและการลงมือทำ

คุณมีข้อคิดเห็นอย่างไรต่อการอบรม?

- รู้สึกได้รับความรู้ที่ไม่สามารถหาได้ง่ายๆ ตามสื่อ
- ดีมากครับ
- เป็นการอบรมที่ควรมีให้มากกว่านี้เพราะผมคิดว่าการที่ทำให้เห็นมุมมองใหม่ๆ จำเป็นต่อการเป็นคนทำสื่อ
- เป็นการอบรมที่มีประโยชน์และช่วยเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ ออกแบบ
เนื้อหาได้ครบถ้วนและมีความน่าสนใจ ทั้งเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมถึงได้ศึกษาดูงาน
ภาคสนาม เป็นกิจกรรมที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์กับนิสิตเป็นอย่างมาก อยากให้จัดการอบรมไปเรื่อย
ๆ ครับ
- อยากให้มีจัดในรุ่นต่อไปอีกค่ะ
- (ไม่ระบุ)
- เป็นกิจกรรมที่น่าสนใจ
- ควรได้รับการส่งเสริม

สรุปภาพรวม: การอบรมครั้งนี้สามารถสร้างความพึงพอใจและตอบโจทย์ผู้เรียน โดยได้รับการยอมรับว่าเป็น
หลักสูตรที่มีคุณภาพ ครบวงจร และสร้างแรงบันดาลใจจนผู้เรียนอยากให้ส่งต่อโครงการนี้ไปยังรุ่นต่อ ๆ ไป

จากข้อมูลผลการประเมิน Pre-test และ Post-test ของหลักสูตร “การสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ” สามารถแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการ และผลที่ได้รับจากการอบรม ได้ดังนี้

ผลการประเมินเปรียบเทียบก่อนและหลังการอบรมสะท้อนให้เห็นถึง **การเปลี่ยนผ่านเชิงทัศนคติและองค์ความรู้** ของผู้เข้าร่วมอบรม จากเดิมที่มีความเข้าใจจำกัด มองแรงงานข้ามชาติผ่านภาพจำของสื่อกระแสหลัก และมองเป็นเพียงกลุ่มคนเปราะบางหรือปัญหาเชิงกฎหมาย ไปสู่การมีความเข้าใจเชิงโครงสร้าง ตระหนักถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และยึดมั่นในจริยธรรมการสื่อสารเพื่อลดอคติในสังคม โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

1. การตอบวัตถุประสงค์: เมื่อนำผลการประเมินมาพิจารณาร่วมกับ จุดประสงค์ของการสร้างหลักสูตร ซึ่งตั้งไว้ตอนต้นทั้ง 2 ข้อ สามารถสรุปได้ว่า ผลการเรียนรู้นี้ตอบโจทย์และบรรลุเป้าหมายได้

1.1 “การเข้าถึงองค์ความรู้ ข้อมูลเชิงลึก เพื่อนำไปสู่การผลิตสื่อที่มีเนื้อหาเชิงลึกและมีคุณภาพ”

- เข้าถึงข้อมูลพื้นฐานสู่ความเข้าใจเชิงระบบ: ก่อนอบรม (Pre-test) ผู้เรียนมองแรงงานข้ามชาติอย่าง ก้าวกึ่งและมองสื่อว่าเน้นแต่ข่าวเชิงลบ/พาดหัวเร้าอารมณ์ แต่หลังอบรม (Post-test) ผู้เรียนระบุว่าได้รับ องค์ความรู้ที่ไม่สามารถหาได้ทั่วไปจากสื่อกระแสหลัก เช่น ความเข้าใจเรื่องโครงสร้างนโยบายรัฐ ปัจจัย การเมืองประเทศต้นทาง กฎหมาย และบริบทประวัติศาสตร์
- เข้าถึงวัตถุดิบเชิงลึกผ่านการลงพื้นที่จริง: ผู้เรียนสะท้อนว่า กิจกรรมศึกษาดูงานที่วัดศรีเมืองและงาน เทศกาลวันชาติทวาย ทำให้เข้าใจวิถีชีวิต ความเชื่อ และวัฒนธรรม ซึ่งผู้เรียนมองว่าเป็น ‘ข้อมูลและ วัตถุดิบสำคัญ’ ในการนำไปต่อยอดและประมวลผลเพื่อผลิตสื่อที่มีมิติความลึก
- ตระหนักถึงการบูรณาการองค์ความรู้: ผู้เรียนสามารถระบุได้ว่าการผลิตสื่อคุณภาพเรื่องแรงงานข้ามชาติ ต้องใช้ศาสตร์ผสมผสาน ทั้งนิติศาสตร์ สังคมวิทยา ประวัติศาสตร์ และเทคนิคการสื่อสารร่วมกัน

1.2 “การเสริมสร้างแนวปฏิบัติด้านจริยธรรม การเล่าเรื่องอย่างมีความรับผิดชอบ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจ และความสามัคคีในสังคม”

- การยึดถือศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง: ผู้เรียนให้คุณค่ากับคำว่า Humanization อย่างเด่นชัด ใน Post-test โดยตระหนักว่าการเล่าเรื่องอย่างมีความรับผิดชอบต้องมองข้ามเรื่องเชื้อชาติหรือสัญชาติ และให้ความสำคัญที่ความเท่าเทียมในฐานะเพื่อนมนุษย์ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการสลายอคติในสังคมไทย
- การตระหนักถึงด้านพลังของภาษาและคำศัพท์: ผู้เรียนเกิดความเข้าใจเชิงจริยธรรมว่าการเลือกใช้คำศัพท์ เช่น การเลิกใช้คำว่า ‘ต่างด้าว’ หรือการไม่พาดหัวข่าวสืบเนื่องจากอคติทางเชื้อชาติ ไม่ใช่แค่เรื่อง ภาษาศาสตร์ แต่เป็น ‘แนวปฏิบัติด้านจริยธรรม’ ที่ช่วยลดความเกลียดชังและสร้างความเข้าใจอันดี

- การเคารพแหล่งข่าวและการยินยอม: ในประเด็นการสัมภาษณ์กลุ่มคนเปราะบาง ผู้เรียนสะท้อนแนวปฏิบัติที่เล่าเรื่องอย่างมีความรับผิดชอบที่ชัดเจน เช่น การคำนึงถึงความยินยอม ความปลอดภัยทางกายและจิตใจ การให้เกียรติ และการระมัดระวังไม่ใช้คำถามที่ทำให้ร้ายจิตใจหรือตอกย้ำบาดแผล

2. การเปรียบเทียบพัฒนาการในมิติการเรียนรู้ต่างๆ

การเรียนรู้	Pre-test (ก่อนการอบรม)	Post-test (หลังการอบรม)	พัฒนาการที่เกิดขึ้น
1. ความเข้าใจต่อแรงงานข้ามชาติ	- มองเป็นเพียงแรงงานต่างด้าว/เพื่อนบ้าน - กำกั่งระหว่าง ‘คนมาแย่งประโยชน์’ กับ ‘ผู้ถูกกดขี่’ - มีความมั่นใจ ไม่เข้าใจบริบทที่แท้จริง	- มองเห็น ‘ความเป็นมนุษย์’ เท่าเทียมกัน - เข้าใจปัจจัยเชิงโครงสร้าง นโยบายรัฐ และสถานการณ์การเมืองในประเทศต้นทาง - เข้าใจอัตลักษณ์และวัฒนธรรมของแรงงาน	เปลี่ยนจาก: ภาพจำอันคับแคบเชิงสัญชาติ/กฎหมาย เป็น: ความเข้าใจเชิงระบบ บริบทสังคม และคุณค่าความเป็นมนุษย์
2. กรอบคิดด้านการสื่อสารและภาษา	- ตระหนักว่าสื่อมีอคติและชอบเร้าอารมณ์/พาดหัวเชิงลบ แต่ยังไม่มีความเข้าใจชัดเจน - คำนึงถึงเรื่องสิทธิแต่ไม่ได้ระบุนรายละเอียด	- ตระหนักถึงผลกระทบของ ‘คำศัพท์’ (เช่น คำว่า ต่างด้าว ที่สร้างอคติ) - ยึดหลัก มนุษยธรรม และจริยธรรมสื่อ - ตระหนักเรื่องความยินยอม และความปลอดภัยของแหล่งข่าวเปราะบาง	เปลี่ยนจาก: ผู้รับสารที่มองเห็นปัญหาแต่ทำอะไรไม่ได้ เป็น: นักสื่อสารที่มีจริยธรรม คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และผลกระทบของภาษา
3. องค์ความรู้และการประยุกต์ใช้	- มองปัญหาผ่านมิติสวัสดิการ สิทธิ และอคติส่วนบุคคลในระดับพื้นฐาน	- มองเห็นความจำเป็นของการบูรณาการข้ามศาสตร์ (กฎหมาย + สังคมวิทยา/	เปลี่ยนจาก: การมองปัญหาแบบมิติเดียว

		ประวัติศาสตร์ + นิเทศ ศาสตร์ + จิตวิทยา)	เป็น: การมองแบบองค์ รวมและใช้ศาสตร์การ สื่อสารเป็นเครื่องมือ ขับเคลื่อนสังคม
--	--	---	---

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหลักสูตร

3.1 เนื้อหาในการเรียนรู้สามารถพัฒนาได้หลากหลายแนวทาง อาทิ

1. พัฒนาเนื้อหาไปสู่ประเภทของแรงงานเฉพาะกลุ่ม: สามารถศึกษาแรงงานในกลุ่มต่างๆ เช่น แรงงานภาคอุตสาหกรรม ภาคการประมง ภาคการบริการ ซึ่งต่างมีรายละเอียดของชีวิตและอุปสรรคที่พบเจอต่างกันไป
2. พัฒนาเนื้อหาไปสู่ลึกถึงมิติต่างๆ ของชีวิตแรงงาน: สามารถศึกษาชีวิตด้านต่างๆ ของแรงงาน เช่น การสาธารณสุข การศึกษา การพักผ่อน ชีวิตและการศึกษาของบุตร
3. พัฒนาไปสู่การสื่อสารผ่านลักษณะเฉพาะของสื่อ: สามารถให้ความสำคัญกับผลิตชิ้นงานจริงในสื่อประเภทต่างๆ เช่น Short Documentary, Photo Essay หรือ Cross-border Podcast ซึ่งล้วนลักษณะอันโดดเด่นที่ต่างกันไป โดยมีผู้เชี่ยวชาญและผู้นำแรงงานร่วมให้ Feedback

3.2 การขยายเครือข่ายความร่วมมือ: ควรตั้งองค์กรภาคประชาสังคม หรือสหภาพแรงงานข้ามชาติเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ หรืออาจเป็นโจทย์ในการทำงาน เพื่อให้ชิ้นงานของผู้เรียนมีโอกาสได้นำไปใช้ขับเคลื่อนเชิงนโยบายจริง ทั้งนี้การถ่ายทอดทักษะวิชาชีพจากนักข่าวและนักสิทธิมนุษยชนตัวจริง มีประโยชน์ต่อผู้เรียนในการปรับใช้ความเห็นอกเห็นใจให้กลายเป็นทักษะการสื่อสารที่ถูกต้องและปลอดภัย

3.3 การติดตามผลระยะยาว: ควรติดตามผลงานและการทำงานของผู้เรียนหลังจากจบหลักสูตร เพื่อดูว่าพวกเขานำกรอบคิดเรื่อง ‘จริยธรรมและการคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์’ ไปปรับใช้ในองค์กรสื่อหรือการเรียนในระดับที่สูงขึ้นอย่างไร

ด้วยข้อมูลข้างต้นจึงกล่าวได้ว่า หลักสูตร “การสื่อสารประเด็นแรงงานข้ามชาติ” ซึ่งได้นำเสนอนี้ ประสบความสำเร็จอย่างดี ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะไม่เพียงแต่สร้าง ‘ทักษะ’ ในการทำข่าว แต่สามารถสร้าง

‘จิตสำนึกทางจริยธรรม’ และเปลี่ยนมุมมองของผู้เรียนให้กลายเป็นนักสื่อสารที่มองเห็นคุณค่าความเท่าเทียมของมนุษย์ ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการลดอคติและสร้างความเข้าใจอันดีในสังคมไทยต่อไป

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- พึงตระหนักถึง อคติ ควรตรวจสอบสมมติฐานและความลำเอียงของผู้สอนเองด้วย เราอาจจะปักใจเชื่อในแนวทางการเล่าเรื่องเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานแบบใดแบบหนึ่งเป็นพิเศษเนื่องจากความเชื่อหรือประสบการณ์ส่วนตัว หากเป็นเช่นนั้น อาจมีผลกระทบการเรียนรู้ได้
- พึงตระหนักถึงความละเอียดอ่อนในการสื่อสาร
 - มุมมองของผู้รายงาน ตรวจสอบอคติ
 - ความเปราะบางของแหล่งข่าว
- แรงงานข้ามชาติและผู้ย้ายถิ่นฐานเป็นประเด็นซึ่งมีความซับซ้อน มีพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ด้วยเหตุที่ประเด็นดังกล่าวเชื่อมโยงกับปรากฏการณ์ทางสังคม การเมือง และวัฒนธรรม ดังนั้นการทำการรายงานประเด็นนี้จึงจำเป็นต้องทำการเรียนรู้และทำความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งทำความเข้าใจบริบทพื้นฐานต่างๆ อาทิ
 - เหตุการณ์ความรุนแรงจากการเรียกร้องประชาธิปไตยในเมียนมา ในช่วงปี 1988-1990 หรือที่มักเรียกว่า 8/8/88
 - ความหลากหลายทางชาติพันธุ์ในเมียนมา การเรียกร้องสิทธิ และกองกำลังชนกลุ่มน้อย
 - การรัฐประหารในเมียนมา เมื่อกุมภาพันธ์ 2021 และการจัดการเลือกตั้งในปี 2024
 - การลดความช่วยเหลือของสหรัฐอเมริกา ภายใต้การนำของประธานาธิบดี Donald Trump แก่องค์กรระหว่างประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรต่างๆ ที่ช่วยเหลือและพิทักษ์สิทธิแรงงานข้ามชาติ
 - สถานการณ์ความขัดแย้ง ไทย-กัมพูชา ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตแรงงานข้ามชาติในหลายมิติ
- องค์กรภาคประชาสังคม กลุ่มการทำงานด้านสิทธิแรงงานข้ามชาติ
 - เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ หรือ Migrant Working Group (MWG): ทำงานส่งเสริมคุ้มครองสิทธิ และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติให้เกิดนโยบายและกฎหมาย
 - มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน หรือ Labor Protection Network (LPN): ทำงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต คุ้มครองสิทธิ ความเสมอภาค ของแรงงานข้ามชาติ

- มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา หรือ Human Rights and Development Foundation (HRDF): ทำงานด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน โดยเน้นการช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้ลี้ภัย และชนกลุ่มน้อยในประเทศไทย ให้เข้าถึงความยุติธรรม
- มูลนิธิรักไทย: ทำงานเสริมสร้างชุมชนที่เข้มแข็งและช่วยเหลือผู้เปราะบาง
- Migrant Workers Rights Network (MWRN): ทำงานช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในประเด็นการเรียกร้องสิทธิ การเจรจาไกล่เกลี่ย การอบรมให้ความรู้
- แหล่งข้อมูลเพิ่มเติม
 - แหล่งข้อมูล ด้านกฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย: ILO Migrant Worker Rights Conventions - https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/results?p2_country_filter=THA&p2_keyword_search_filter=&p2_subject_classification_filter=&p2_published_year_filter=&p2_home_flag=Y&p2_published_year_filter_value=&p2_published_on=&clear=2
 - การใช้คำเพื่อการสื่อสาร https://thailand.iom.int/sites/g/files/tmzbd11371/files/documents/2025-11/migration-glossary_th.pdf

- กุลธิดา สามะพุทธิ. (2024, 26 กันยายน). 5 ข้อชวนคิดจาก “ลลิตา หาญวงษ์” ว่าด้วยมายาคติและไวรัลปั่นความเกลียดชังแรงงานเมียนมา. Cofact. <https://blog.cofact.org/th/cofact-live-talk-myanmar-migrants/>
- ชัยวัฒน์ สถาอานันท์. (2549). *อาวุธมีชีวิต?: แนวคิดเชิงวิพากษ์ว่าด้วยความรุนแรง* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ฟ้ายักษ์. ชนตติ์ ทินนาม, เจษฎา ศาลาทอง, พัชรธีรา นาคอุไรรัตน์, สมัชชา นิลปัทม์, และ อรุโณทัย วรรณถาวร. (2564). *มาตรฐานการสื่อข่าวในสถานการณ์ความขัดแย้งตามแนวทางการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง*. สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, และภัทรพร สุทธิรัตน์. (2567). *Active learning: มโนทัศน์ วิธีการ และเทคนิค* (พิมพ์ครั้งที่ 2). รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา. (2551). *จิตตปัญญาศึกษา : การศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). โครงการศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วลักษณ์กมล จ่างกมล. (2568, 18 ตุลาคม). *เมื่อชาตินิยมครอบงำหัวใจของคนทำสื่อ....* Thai PBS Locals. <https://www.thaipbs.th/locals/contents/iso6vixdx77hbxcdydhgzngck->
- วิจารณ์ พานิช. (2557). *การเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างไร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- สถาบันวิชาการสื่อสารสาธารณะ. (2556). *คู่มือการรายงานข่าวเพื่อคลายความขัดแย้ง : กรณีปัญหาความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้*. ภาพพิมพ์.
- สำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ. (ม.ป.ป.). *อนุสัญญาปี ค.ศ. 1951 ว่าด้วยสถานภาพผู้ลี้ภัย*. <https://www.unhcr.org/th/about-unhcr/1951-refugee-convention>
- Entman, R. M. (1993). Framing: Toward clarification of a fractured paradigm. *Journal of Communication*, 43(4), 51–58. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1993.tb01304.x>
- Ethical Journalism Network. (n.d.). *Ethical guidelines on migration reporting*. <https://ethicaljournalismnetwork.org/resources/guidelines-ethical-migration-reporting>
- International Organization for Migration. (2026). *Handbook 1: Migration explained*. <https://thailand.iom.int/resources/migration-journalism-course-handbooks>
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. (n.d.). *Seven key elements on building human rights-based narratives on migrants and migration*. <https://bangkok.ohchr.org/manuals/seven-key-elements-building-human-rights-based-narratives-migrants-and-migration>

ภาคผนวก

กิจกรรมเสริมสร้างการเรียนรู้

กิจกรรม ‘เมืองในฝัน’

จุดประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจถึงการอยู่ร่วมกับผู้อื่นที่หลากหลายซึ่งล้วนมีอัตลักษณ์ ความคิด ความเชื่อ การให้คุณค่า ที่แตกต่างกัน
2. เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพซึ่งความแตกต่างในสังคมมนุษย์

ระยะเวลาของกระบวนการเรียนรู้ 50 นาที

อุปกรณ์ที่ใช้

1. กระดาษปรีฟแผ่นใหญ่ จำนวน 4 แผ่น
2. สีสำหรับวาดภาพไม่จำกัดประเภท : สีไม้ สีชอล์ก ปากกาสี ฯลฯ โดยมอบหมายให้นักเรียนทุกคนเตรียมมา

“ร่วมสร้างเมืองในฝัน”

1. แบ่งกลุ่มผู้เรียนเป็นสี่กลุ่ม ๆ ละประมาณ 3 - 4 คน
2. จัดให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มนั่งแยกกันสี่มุมของห้อง
3. แจกกระดาษปรีฟหนึ่งแผ่นใหญ่ให้แต่ละกลุ่ม โดยสมมติว่ากระดาษนั้นเป็นพื้นที่ว่างเปล่าที่สมาชิกเพิ่งย้ายเข้าไป พวกเขาสามารถพัฒนาขึ้นเป็นเมืองที่น่าอยู่ได้
4. สร้างสรรค์ ‘เมืองในฝัน’ : ให้สมาชิกในแต่ละกลุ่มใช้สีที่เตรียมมาร่วมกันวาดภาพสิ่งต่าง ๆ ซึ่งควรจะมีในเมืองที่พวกตนฝันถึง อาทิ โรงเรียน, สวน, สนามบิน, ถนน, หอนาฬิกา, บึงน้ำ ฯลฯ โดยให้เวลากลุ่มละ 7 - 10 นาที (ใช้เวลากับการวาดแผ่นแรกมากกว่าแผ่นอื่น) ทั้งนี้ ไม่ต้องบังคับให้ทุกคนต้องร่วมวาดหรือแสดงความคิดเห็น จะมีสมาชิกที่อยู่เฉยก็ได้
5. เมื่อครบกำหนดเวลา ส่งสมาชิกในแต่ละกลุ่มวางมือจากการสร้างสรรค์ และย้ายตำแหน่งของพวกตนไปยังภาพเมืองในฝันของกลุ่มข้างเคียง ตามเข็มนาฬิกา เสมือนว่าพวกเขาต่างย้ายถิ่นฐานมาอยู่ที่เมืองนี้ แล้วจึงเริ่มสร้างเมืองอีกครั้ง ตามที่พวกตนต้องการ จนครบกำหนดเวลา จึงหยุดแล้วเปลี่ยนตำแหน่ง...
6. ทำเช่นนี้วนไป แต่ละกลุ่มจะได้วาดภาพ (สร้างเมือง) ทั้งหมด 4 ครั้ง

การถอดบทเรียนร่วมกันจากภาพเมืองทั้ง 4 ภาพ

- รู้สึกอย่างไรกับการทำงานในกลุ่มย่อย รู้สึกอย่างไรกับการต้องยอมเสียตัวตน แบ่งปันความคิดเห็นในการสร้างเมือง
- การรวมทำงานกับคนที่ไม่คุ้นเคย ทำให้รู้สึกอย่างไร ลำบากใจไหม ในขณะเดียวกัน คนแปลกหน้าเองนั้นรู้สึกอย่างไร
- ในกลุ่มอาจมีทั้งคนที่ออกความเห็น ร่วมออกแบบ และคนที่เป็นตัวแทนในการลงมือปฏิบัติ หรือบางคนอาจวางเฉย
- เมืองที่ตนอยากให้เป็น เปลี่ยนไปมากแค่ไหน รู้สึกอย่างไร พอใจ-ไม่พอใจ
- จากความคิดเห็นที่หลากหลายอันสะท้อนผ่านภาพเหล่านี้ นิสิตได้เรียนรู้สิ่งใด
- การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างสำคัญอย่างไร
- สังคมที่เราใช้ชีวิตอยู่จริง ๆ มีการยอมรับความหลากหลายได้หรือไม่ อย่างไร

กิจกรรม ‘ก้าวที่เหลื่อมล้ำ’

ก่อนวันทำกิจกรรม

การบ้าน สังเกตแรงงานข้ามชาติ รอบตัวเรา

- ทำความรู้จักแรงงานข้ามชาติ 1 คน
- ใครก็ได้ ขอให้เป็นผู้ใช้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น คนงานร้านอาหาร แม่ค้า แม่บ้าน คนทำงานบ้าน ฯลฯ
- การทำความรู้จักนี้ขอให้ได้มาซึ่งข้อมูลพื้นฐาน : ชื่อ งานที่ทำ ลักษณะภายนอก - หากเป็นไปได้อาจสอบถามถึง ภูมิหลัง ลักษณะงานที่ทำ หรือชีวิตด้านต่างๆ - คำแนะนำ : สามารถแจ้งคู่สนทนาได้เลยว่าเรากำลังทำงานเพื่อสื่อสารให้สังคมเห็นถึงชีวิตของแรงงานข้ามชาติ + แสดงออกด้วยท่าที่เป็นมิตร (คิดบวกไว้ มันจะสะท้อนผ่านสีหน้าท่าทางของคุณ)
- ข้อมูลที่ได้นำมาใช้ร่วมกิจกรรมในวันเสาร์

จุดประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงความรู้สึกของมนุษย์ที่มีโอกาสในชีวิตต่างกัน

ระยะเวลาของกระบวนการเรียนรู้ 40 นาที

‘ก้าวที่เหลื่อมล้ำ’

1. แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำความรู้จักแรงงานข้ามชาติ

2. ให้ผู้เรียนลองจินตนาการว่าตัวเองไปเป็นแรงงานข้ามชาติที่ตนได้ไปสังเกตมา โดยก่อนเริ่มกิจกรรม ผู้สอนได้เลือกผู้มา 2 – 3 คน ให้จินตนาการเป็นคนรวย มีสิทธิพิเศษในสังคม (เลือกจินตนาการตามสะดวก)
3. ให้ผู้เรียนทั้งหมดมาเขียนเรียงแถวหน้ากระดาน แล้วตอบคำถาม 20-25 ข้อ ใคร (ที่แต่ละคนสมมติบทบาท) ทำได้ ให้เดินไปข้างหน้า 1 ก้าว โดยมีคำถามดังนี้
 - ฉันมีเงินซื้อข้าวกินครบ 3 มื้อ
 - เมื่อฉันหิวน้ำ ฉันสามารถซื้อน้ำได้
 - ฉันเลือกกินอาหารที่อยากกินได้
 - ฉันกินบุฟเฟต์ได้บ่อยเท่าที่ต้องการ
 - ฉันสามารถเลือกเรียนพิเศษเพื่อฝึกฝนเพิ่มเติมในสิ่งที่ฉันสนใจได้
 - พ่อแม่ของฉันสามารถจ่ายเงินค่าเทอมและค่ากิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ฉันสนใจได้
 - ฉันสามารถเรียนจนจบปริญญาตรี
 - เมื่อเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุ ฉันสามารถเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้
 - ฉันมีสิทธิเลือกโรงพยาบาลที่ฉันต้องการได้
 - ฉันสามารถหาเงินเลี้ยงดูครอบครัวของฉันได้
 - ฉันสามารถเลือกทำงานที่ฉันชอบได้
 - ฉันสามารถร้องขอค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตนเองได้
 - ฉันมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนหรือไปเที่ยวตามที่ต้องการได้
 - ฉันสามารถเดินทางไปที่ไหนก็ได้เมื่อฉันต้องการ
 - ฉันสามารถเลือกขึ้นรถไฟฟ้าหรือนั่งรถแท็กซี่ได้ โดยไม่มีความกังวลเรื่องค่าใช้จ่าย
 - ฉันสามารถเดินห้างสรรพสินค้าได้อย่างสะดวกใจ
 - ฉันสามารถจ่ายเงินซื้อของราคาเป็นพันหรือหมื่นได้
 - ฉันส่งลูกไปเรียนเมืองนอกได้
 - ฉันสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกับหัวหน้า เจ้านาย หรือผู้บังคับบัญชาได้
 - เมื่อเกิดความไม่ยุติธรรม หรือโดนละเมิดสิทธิ ฉันเข้าถึงบุคคลที่ให้ความเป็นธรรมกับฉันได้
 - ฉันสามารถเลือกที่อยู่อาศัยที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีได้
 - ฉันสามารถเข้าถึงอาหารที่สะอาดและปลอดภัย

ตัวอย่างผลงานของผู้เข้าร่วมการอบรม



นับถือพระพุทธศาสนา
เหมือนกัน

Content Design

ระหว่างศรัทธากับความอยู่รอด
-เสียงจากวัดศรีเมือง
และพื้นที่ถิ่นของแรงงานข้ามชาติ

ระหว่างศรัทธากับความอยู่รอด - เสียงจากวัดศรีเมืองและพื้นที่ถิ่นของแรงงานข้ามชาติ

ท่ามกลางความหวักหวัดและพลวัตทางเศรษฐกิจของจังหวัดสมุทรสาคร พื้นที่ที่เปรียบเสมือนเมืองหลวงของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ภาพของกลุ่มแรงงานชาวเมียนมาที่รวมตัวกัน ณ วัดศรีเมือง ในวาระสำคัญอย่าง "วันชาติทวาย" ภาพที่ปรากฏควรจะเป็นเพียงการเฉลิมฉลองอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ แต่สิ่งที่ดึงดูดความสนใจ กลับเป็นการที่พวกเขาจัดพิธีถวายความอาลัยและแสดงความจงรักภักดีแด่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ซึ่งแทรกอยู่ในงานวันชาติของพวกเขา โดยเป็นพื้นที่ที่พวกเขาอินดีที่จะนำเสนอให้กับผู้ร่วมงานได้ชม

สิทธิแรงงานข้ามชาติในไทยดีพอหรือยัง? ช่องว่างกฎหมายกับการเข้าถึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติเป็นกำลังสำคัญของระบบเศรษฐกิจไทย ซึ่งมีจำนวนอยู่กว่า 3-4 ล้านคน โดยเฉพาะจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานในภาคเศรษฐกิจที่แรงงานไทยขาดแคลน เช่น ประมง ก่อสร้าง เกษตรกรรม และอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร แม้จะเป็นพื้นที่ที่สำคัญ แต่แรงงานกลุ่มนี้ยังเผชิญอยู่กับข้อจำกัดด้านสิทธิ การเข้าถึงสวัสดิการ และความเข้าใจผิดจากสังคมว่าพวกเขา "แย่งงานคนไทย"

เข้าชมผลงานทั้งสามชิ้นได้ทาง

<https://drive.google.com/drive/folders/1Li-LiyZHl81W4vcxi5rk3R53mwkxhfV?usp=sharing>