



สภาพปัญหาและการปรับตัวของแรงงานไทยย้ายถิ่น รัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย  
Solution and Adaptation of Thai Migrant Workers in Penang Malaysia

วรรณ ก้องพลานนท์  
Wanna Kongpalanon

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Degree of Master of Arts in Human and Social Development

Prince of Songkla University

2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์      สภาพปัญหาและการปรับตัวของแรงงานไทยย้ายถิ่น รัฐปิ่นัง ประเทศมาเลเซีย  
ผู้เขียน              นางสาววรรณ ก้องพลานนท์  
สาขาวิชา              พัฒนามนุษย์และสังคม

---

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษตรชัย และหิ้ม)

.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญมาก)

.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสัจการ)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาลี สบายยิ่ง)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษตรชัย และหิ้ม)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล ศรีชนะ)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษตรชัย และทีม)  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....

(นางสาววรรณ ก้องพลานนท์)  
นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ  
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาววรรณ ก้องพลานนท์)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์      สภาพปัญหาและการปรับตัวของแรงงานไทยย้ายถิ่นรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย  
ผู้เขียน              นางสาววรรณ ก้องพลานนท์  
สาขาวิชา            พัฒนามนุษย์และสังคม  
ปีการศึกษา          2557

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและการปรับตัวของแรงงานด้านหน้าที่งาน ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรมของแรงงานไทยย้ายถิ่นในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซียใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาปัญหาและการปรับตัวเบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม R เพื่อวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับกลุ่มแรงงานจำนวน 19 คน แล้วทำการวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้หลักตรรกะเทียบเคียงแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยควบคู่บริบท

ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแรงงานทั้ง 2 กลุ่มสามารถปรับตัวได้ดี โดยแรงงานฝีมือมีการปรับตัวด้านหน้าที่งานในลักษณะการศึกษาหาความรู้เพิ่มทักษะให้เกิดความชำนาญมากขึ้น แรงงานส่วนใหญ่ต้องการหางานใหม่ที่ได้ผลตอบแทน และความมั่นคงกว่าเดิม อีกทั้งเห็นว่าเวลาในการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงาน มีอิสระ และรู้สึกทำทนายต่องานที่ได้รับผิดชอบอยู่มาก มีการปรับตัวด้านสังคมโดยการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีการหาความรู้มากขึ้นเพื่อให้ทัดเทียมกับผู้อื่นและลดความประหม่า และมีการปรับตัวด้านวัฒนธรรมโดยหาความรู้ทางภาษา ภาษาอังกฤษและภาษามาเลย์เพื่อใช้ในการสื่อสาร ทำความเข้าใจกับวัฒนธรรม ประเพณี และความแตกต่างทางศาสนา ในขณะที่แรงงานไร้ฝีมือมีการปรับตัวด้านหน้าที่งานในลักษณะปรับให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของงานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานไปเรื่อยๆ เพื่อรับรายได้แต่ละเดือนเพื่อจุนเจือครอบครัวและเก็บเงินให้ได้เป็นก้อน ปริมาณงานเหมาะสมกับเวลาที่ได้รับ และมีอิสระในการทำงานอย่างมาก มีการปรับตัวด้านสังคมโดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และมีการปรับตัวด้านวัฒนธรรมโดยการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งส่วนใหญ่ไม่สามารถสื่อสารได้ และแรงงานส่วนใหญ่มีสภาพความเป็นอยู่และมีศาสนาเดียวกันจึงไม่ต้องปรับตัวเกี่ยวกับวัฒนธรรมและประเพณี

**Thesis Title**        Solution and Adaptation of Thai Migrant Workers Penang Malaysia  
**Author**                Wanna Kongpalanon  
**Major Program**    Human and Social Development  
**Academic Year**    2014

## **ABSTRACT**

This research aims to study the problem conditions and the adaptation of Thai labors in Penang, Malaysia in terms of duties, society, and culture. The research was conducted by mixed methods research. The quantitative method was achieved by employing questionnaires to obtain the data regarding problem conditions and fundamental adaptation from 130 respondents, the acquired data is then analyzed by programmed R to figure out the percentage, average and standard deviation. In order to accomplish the qualitative research method, in-depth interview with 19 labors was conducted and logically analyzed by conceptual theory and research in the field of interests.

The research reveals that, generally, labors in both groups can adapt well. Skilled labors adapt in terms of their duties by learning and practicing more to become more expertised. Most of labors need to find new jobs which provide better return and more stable future. They feel that the given time is suitable with the amount of assigned work, have freedom and feel challenged toward the assigned work. They also adapt socially by enhancing the relationship with supervisors and colleagues, finding deeper knowledge to become equal with others. Cultural adaptation is also presented as labors learn English and Malaysian language more to communicate with locals, understand culture, customs, and religious differences. Unskilled labors are likely to adapt to fit themselves with working environment. They keep working in order to be paid monthly to support their family and save a large amount of money. Like skilled labors, unskilled labors feel the amount of given work suits with the given time and possess freedom. They adapt in social aspect by creating a good bond with supervisors and colleagues. For cultural aspect, they improve their English communication skills which most of them lack of this ability.

Majority of labors have a similar background and hold the same religions therefore, the adaptation in terms of customs and tradition rarely exists.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษตรชัย และทีม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา แนวทางที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย ตลอดถึงกำลังใจและไม่ตรีจิตต่าง ๆ ที่ท่านได้มอบให้กับผู้วิจัยที่เปรียบเสมือนลูกคนหนึ่งที่ท่านได้อบรมสั่งสอน และให้การดูแลเอาใจใส่มาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและประทับใจในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร ประธานกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาลี สบายยิ่ง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญมาก กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ชี้แนะแนวทางตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยและปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์จนสมบูรณ์สำเร็จเป็นรูปเล่ม และขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย

ขอขอบคุณ คุณกรกมล กิตติโรจน์เกษม และพนักงานบริษัทคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งที่ได้ให้คำสัมภาษณ์ ตลอดจนคำแนะนำที่เป็นประโยชน์และความช่วยเหลือทุกอย่างกับผู้วิจัยขณะลงภาคสนาม ณ ประเทศมาเลเซีย

ขอขอบคุณ คุณเมธัส เยาวพันธุ์กุล คุณธานินทร์ ศรีแสงทรัพย์ และ Mr.Jung ที่เสียสละเวลาให้ความช่วยเหลือขณะผู้วิจัยลงภาคสนาม ณ ประเทศมาเลเซีย

ขอขอบคุณ แรงงานร้านอาหารไทยในมาเลเซียทุกท่านที่ได้ให้คำสัมภาษณ์ รวมถึงมิตรภาพในการให้ข้อมูล และคำแนะนำทุกอย่างที่เป็นประโยชน์

ขอขอบพระคุณ คุณแม่ คุณพ่อ คุณยาย พี่สาวและทุกคน ในครอบครัว ที่เลี้ยงดูให้ความรัก ความอบอุ่นและกำลังใจที่ดีตลอดมา รวมถึงคุณเกวลิน ไชยถาวร คุณสิริภัสสร คารวณันท์ ตลอดจนเพื่อน ๆ พสม.8 ที่ได้คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่ดีให้กันเสมอมา รวมถึงเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรพัฒนา มนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) ที่คอยแนะนำและบริการทางวิชาการต่างๆ

วรรณภา ก้องพลานนท์



## สารบัญ

หน้า	
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(5)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
รายการภาพประกอบ.....	(9)
รายการตาราง.....	(10)
รายการผลงานที่ตีพิมพ์และการประชุมวิชาการ.....	(11)
สำเนาต้นฉบับที่ได้รับการยินยอมจากผู้พิมพ์ผลงาน.....	(12)
เนื้อหา	
บทนำ.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
ผลการวิจัยและการวิเคราะห์.....	37
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	57
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก.....	71
ประวัติผู้วิจัย.....	91

## รายการภาพประกอบ

### ชื่อภาพประกอบ

ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่นในมาเลเซีย.....	32
---	----

## รายการตาราง

### ชื่อตารางหน้า

ตารางที่ 1 รายได้ของแรงงานไทยที่ส่งกลับมายังประเทศไทย.....	2
ตารางที่ 2 จำนวนแรงงานไทยย้ายถิ่นในประเทศมาเลเซีย.....	3
ตารางที่ 3 รายได้ของแรงงานไทยที่ส่งกลับมายังประเทศไทย.....	17
ตารางที่ 4 โครงสร้างเครื่องมือการศึกษาสภาพปัญหาของแรงงาน.....	33
ตารางที่ 5 ตารางแสดงจำนวนแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย.....	35
ตารางที่ 6 ผลรวมของค่าเฉลี่ยการปรับตัวด้านหน้าที่งาน ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม ของกลุ่มแรงงานฝีมือ และกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ.....	37
ตารางที่ 7 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ.....	39
ตารางที่ 8 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลักสำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	41
ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัญหาด้านหน้าที่งาน.....	43
ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปรับตัวด้านหน้าที่งาน.....	44
ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัญหาด้านสังคม.....	50
ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปรับตัวด้านสังคม.....	52
ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัญหาด้านวัฒนธรรม.....	55
ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปรับตัวด้านวัฒนธรรม.....	56

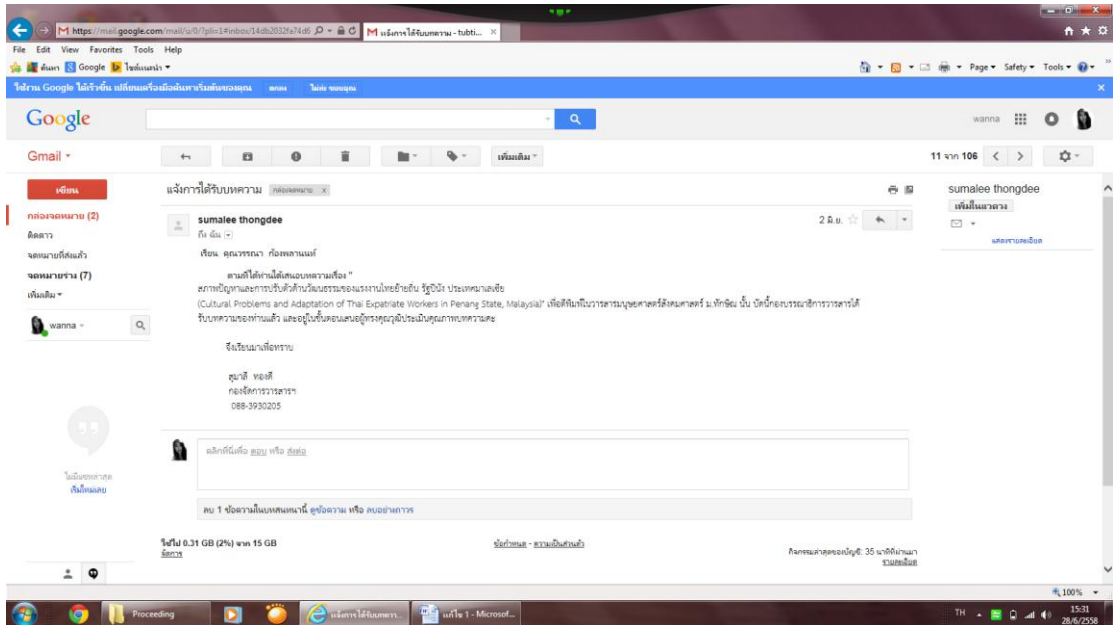
## รายการผลงานที่ตีพิมพ์และการประชุมวิชาการ

ผู้วิจัยได้ส่งเคราะห์งานวิจัยเพื่อเผยแพร่ผ่านการประชุมวิชาการจำนวน 1 บทความและตีพิมพ์เผยแพร่ผ่านวารสารจำนวน 1 บทความ ดังนี้

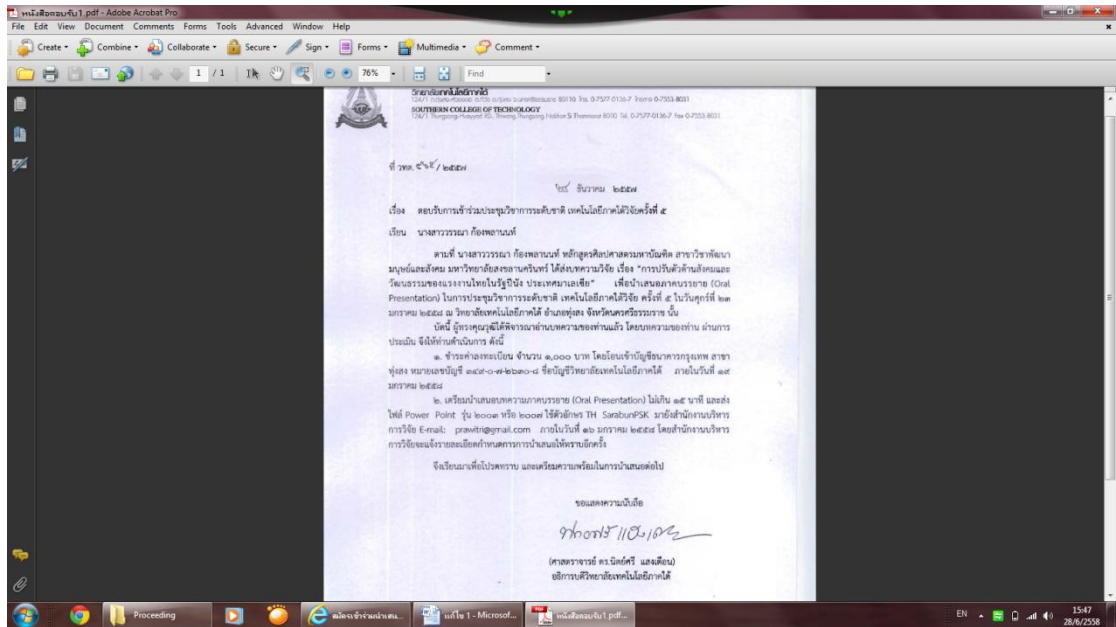
วรรณภา ก้องพลานนท์ และเกษตรชัย และหิม. (2558). การปรับตัวด้านสังคมและวัฒนธรรมของแรงงานไทยในรัฐพม่า ประเทศมาเลเซีย. นำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติเทคโนโลยีภาคใต้วิจัย ครั้งที่ 5 ณ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ วันที่ 23 มกราคม 2558 หน้า XX-XX.

วรรณภา ก้องพลานนท์ และเกษตรชัย และหิม. (2558). สภาพปัญหาและการปรับตัวด้านวัฒนธรรมของแรงงานไทยย้ายถิ่น รัฐพม่า ประเทศมาเลเซีย. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. XX(XX), XX-XX.

## สำเนาต้นฉบับที่ได้รับการยินยอมจากผู้พิมพ์ผลงาน



## สำเนาต้นฉบับที่ได้รับการยินยอมจากผู้พิมพ์ผลงาน



## บทนำ

มนุษย์ทุกคนในโลกนี้ย่อมต้องการปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความต้องการปัจจัยด้านความมั่นคงของชีวิตในอนาคต อันเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์มีความมุ่งมั่นในการทำมาหาเลี้ยงชีพเพื่อตนเอง และครอบครัว ซึ่งการดำรงชีพในยุคเทคโนโลยีการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็วเสมือนหนึ่งการเชื่อมโลกให้เล็กลง ทำให้สามารถเดินทางติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว และก่อให้เกิดการเดินทางข้ามพรมแดนเพื่อประกอบอาชีพ (สุพร ภัทรอนุวงศ์, 2554) อันส่งผลต่อปรากฏการณ์การย้ายถิ่นข้ามพรมแดนซึ่งเป็นสภาวะการณ์ที่ถูกหยิบยกขึ้นมาให้ความสำคัญของรัฐบาลแทบทุกประเทศ การย้ายถิ่นข้ามชาติเป็นประเด็นหนึ่งที่มีความสำคัญมากขึ้นในทุกภูมิภาคของโลกในสามช่วงทศวรรษสุดท้ายของศตวรรษที่ 20 เป็นประเด็นสำคัญในการกำหนดนโยบายของประเทศต่าง ๆ จำนวนมาก มีการทำนายว่าในศตวรรษที่ 21 นี้ จะเป็นศตวรรษของการย้ายถิ่นข้ามชาติและปรากฏการณ์นี้ก็จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองอย่างไม่เคยเกิดขึ้นในประชาคมโลกมาก่อน (กฤษฎา อาชวนิชกุล, 2546)

ตั้งสถานการณ์การรวมตัวกันของกลุ่มประเทศในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรือที่เรียกว่าประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community: AEC) ซึ่งเป็นการส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างประเทศในภูมิภาคธำรงไว้ซึ่งสันติภาพเสถียรภาพ และความมั่นคงทางการเมืองสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาทางสังคมและวัฒนธรรมการกินอยู่ดีของประชาชนบนพื้นฐานของความเสมอภาคและผลประโยชน์ร่วมกันของประเทศสมาชิก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านแรงงาน มีเป้าหมายในการส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ไทยมีการนำร่องเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งส่งผลดีต่อตลาดแรงงานไทย กล่าวคือ เป็นการเปิดตลาดและโอกาสให้กับแรงงานไทยเพิ่มขึ้น ช่วยลดอัตราการว่างงาน ซึ่งในปี 2556 จะมีแรงงานที่สำเร็จการศึกษาจากทุกระดับ ทั้งแรงงานระดับล่าง (ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา) และระดับอุดมศึกษาขึ้นไปที่จบการศึกษาและต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าแนวโน้มการว่างงานในเดือน ตุลาคมและพฤศจิกายน 2556 จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจาก 2.50 แสนคนเป็น 2.8 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 0.6 เป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ ทั้งนี้ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดการว่างงานส่วนหนึ่งมาจากการเลิกจ้าง ซึ่งในเดือนกันยายน 2556 มีผู้ถูกเลิกจ้างเป็นจำนวน 5,520 คนเมื่อเปรียบเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน ที่มีผู้ประกันตนมาขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจำนวน 39,788 คนพบว่าเพิ่มขึ้น 5,063 คนคิดเป็นร้อยละ 12.72 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556) ปัญหาการว่างงานดังกล่าวนี้ ทำให้ประชาชนของประเทศไทยส่วนหนึ่งจำเป็นต้องหางานทำเพื่อเลี้ยงชีพและครอบครัว โดยการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศเป็นจำนวนมาก ถึงแม้ว่าความต้องการแรงงานภายในประเทศจะมีมากเพียงไรก็ตาม ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากความไม่สอดคล้องกันของความต้องการแรงงานในตลาดภายในประเทศ หรือเนื่องจากความแตกต่างกันในเรื่องอัตราค่าจ้าง

ดังนั้นภาครัฐจึงเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมการศึกษา ตลอดจนความรู้ ทักษะให้กับแรงงานเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 -2554) ที่ได้ส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายของคนอย่างเสรีรวมทั้งสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ทำให้ประเทศต่างตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรที่มีมุ่งสู่การส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556) นอกจากนี้นโยบายสนับสนุนจากภาครัฐแล้ว ในด้านของแรงงานก็ต้องการผลักดันคนให้ไปทำงานในต่างประเทศเช่นกัน ซึ่งจากการสำรวจของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศพบว่า ปี 2555 มีแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศเอเชียมีจำนวนสูงถึง 54,208 คน โดยทำงานในประเทศได้วันสูงสุดจำนวน 30,425 คน รองลงมาคือ สาธารณรัฐเกาหลี จำนวน 6,471 คน ประเทศสิงคโปร์จำนวน 2,595 และประเทศมาเลเซียจำนวน 1,947 คน ตามลำดับ (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2556) ซึ่งปัจจัยที่สนับสนุนให้แรงงานต้องการย้ายถิ่นไม่ได้มาจากปัญหาการว่างงานเท่านั้น แต่ยังมีมาจากปัจจัยด้านรายได้ จากสถิติของธนาคารแห่งประเทศไทย แสดงรายได้ที่แรงงานส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคารแห่งประเทศไทยในปี 2556 ตั้งแต่เดือน ม.ค – มิ.ย. พบว่าสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2556) ผลตอบแทนที่จูงใจดังกล่าวทำให้แรงงานต้องการย้ายถิ่นไปทำงานยังต่างประเทศเพิ่มขึ้นในทุกปี ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1 รายได้ของแรงงานไทยที่ส่งกลับมายังประเทศไทย**

รายได้ (ล้านบาท)	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.
	พ.ศ. 2556					
ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศ	7,037	6,347	6,408	6,363	6,763	7,274

ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2556

นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยตั้งและปัจจัยผลึกที่มีส่วนทำให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงาน เช่น ในกรณีปัจจัยตั้ง ก็คือการขยายตัวอย่างรวดเร็วของการพัฒนาการขาดแคลนแรงงานการปรับเปลี่ยนในโครงสร้างประชากรและความต้องการของตลาดแรงงานรวมทั้งเครือข่ายที่มีอยู่ในประเทศปลายทางส่วนปัจจัยผลึก ได้แก่ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจต่ำอัตราการว่างงานสูงค่าจ้างที่สูงกว่านโยบายการส่งออกแรงงาน และปัจจัยทางการเมือง (นฤมล นีราทร, 2554)

ประเทศมาเลเซียเป็นอีกประเทศหนึ่งที่แรงงานให้ความสนใจ และต้องการที่จะย้ายถิ่นไปทำงานเนื่องมาจากประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่มีกำลังแรงงานน้อย มีทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์ ความต้องการแรงงานต่างชาติยังมีอยู่สูงโดยเฉพาะภาคใต้ มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศมาเลเซีย มีการคมนาคมและการติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว ขณะที่สถานการณ์ทางการเมืองก็มีเสถียรภาพมั่นคงและเป็นที่ยอมรับกันในอนาคตว่าภาวะเศรษฐกิจจะยังคงขยายตัวสูงอย่างต่อเนื่อง ทำให้รัฐบาลมาเลเซียได้



มีการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศเกือบทุกระดับชั้น ทั้งแรงงานที่มีฝีมือ (Skilled workers) และไร้ฝีมือ (Unskilled workers) (โครงการวิจัยชุดชายแดนไทย-มาเลเซีย, 2556) ดังตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ประเทศมาเลเซียยังคงเป็นที่ต้องการของแรงงานไทยเพื่อย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในแต่ละเดือนมีจำนวนผู้ย้ายถิ่นทำงานอย่างต่อเนื่อง

**ตารางที่ 2 จำนวนแรงงานไทยย้ายถิ่นในประเทศมาเลเซีย**

แรงงานไทยย้ายถิ่น		ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.
		พ.ศ. 2556					
1	แรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	7,436	10,705	8,712	11,865	12,276	15,468
2	มาเลเซีย	370	490	302	457	352	312

ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2556

เมื่อแรงงานได้ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแล้ว สภาพแวดล้อมที่แตกต่างของประเทศปลายทาง ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ที่พักอาศัย การดำรงชีวิตในแต่ละวัน ตลอดจนความไม่รู้ภาษาต่างประเทศ และความรู้กฎระเบียบของประเทศนั้น ๆ โดยประเทศมาเลเซียก็มีบริบททางด้านกฎระเบียบศาสนา และวัฒนธรรมแตกต่างจากประเทศไทย ปัญหาต่าง ๆ จึงเกิดขึ้นกับแรงงานที่ย้ายถิ่นไป จากข้อมูลที่กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศและกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 เป็นต้นมา ปรากฏว่ามีหญิงไทยมีคู่สมรสเป็นชาวมาเลเซียและมีถิ่นพำนักในประเทศมาเลเซียจำนวนมากกว่ารวมทั้งมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่ประเทศมาเลเซีย เป็นจำนวนประมาณ 200,000 คน คนไทยดังกล่าวประสบปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เช่น สิทธิมนุษยชน การถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างถูกนายจ้างกระทำทารุณกรรมหรือได้รับค่าจ้างไม่เป็นธรรม นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง ไม่ได้รับค่าจ้างล่วงหน้าหรือไม่ได้รับการดูแลเมื่อเจ็บป่วย นอกจากนี้คนไทยเหล่านี้ยังประสบปัญหาทางกฎหมายนับตั้งแต่ก่อนการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ (สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคุ้มครองสิทธิประชาชนระหว่างประเทศ, 2556) เป็นต้น

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับการที่ต้องมาอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างไปจากเดิม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสามารถทำให้คนตั้งเครียดไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ จากสภาพความกดดัน ความรู้สึกขัดแย้ง ความผิดหวัง ความตั้งเครียดกดดันภายในจิตใจหรือที่เรียกว่า ความคับข้องใจย่อมเป็นอุปสรรคขัดขวางการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข (นิภา นิธิยานน, ม.ป.ป. อ้างถึงใน ผ่องเพ็ญ เจียมสาธิต, 2539) ดังนั้นกระบวนการปรับตัวจึงเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นเพื่อให้อยู่รอดในสังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าวิธีการที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ถ้าไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมย่อม

ก่อให้เกิดความวิตกกังวล ความขัดแย้ง และก่อให้เกิดปัญหาทางด้านพฤติกรรมอันเนื่องจากความบกพร่องในการปรับตัวได้ (ผ่องเพ็ญ เจริญสาธิต, 2539)

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาสภาพการปรับตัวต่อปัจจัยด้านต่างๆ ของแรงงานที่ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย โดยศึกษาว่าแรงงานย้ายถิ่นรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซียมีสภาพปัญหาและมีการปรับตัวด้านหน้าที่งาน ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรมอย่างไรบ้าง ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อการวางแผน และเป็นแนวทางเพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหา และอุปสรรคที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย หรือเมืองอื่นของประเทศมาเลเซีย และประเทศอื่น ๆ อีกทั้งยังได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผน และเป็นแนวทางเพื่อช่วยเหลือแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการ และการปรับตัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศมาเลเซียและประเทศอื่น ๆ และเป็นแนวทางในการพัฒนาระดับความสามารถในการปรับตัวของแรงงานไทย โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านหน้าที่งาน ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม ซึ่งมีการนิยามศัพท์ดังนี้

แรงงานไทยย้ายถิ่น หมายถึง แรงงานเพศชายและเพศหญิง สัญชาติไทย เชื้อชาติไทยที่เข้ามาทำงานในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย โดยย้ายถิ่นมาจากภูมิลำเนาอื่น ๆ ในประเทศไทย

แรงงาน หมายถึง ประชากรในวัยทำงาน รับจ้าง หรือประกอบกิจการเพื่อหากำไร ความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ กิจการที่คนงานทำในการผลิตเศรษฐกิจของผู้ใช้แรงงาน แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.แรงงานไร้ฝีมือ หมายถึง ผู้ที่ทำงานในลักษณะงานง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถมาก เพียงแค่ได้รับคำแนะนำเล็กน้อยก็สามารถทำได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลกับแรงงานในภาคบริการ 4 กลุ่ม คือ คอ พนักงานเสิร์ฟ พนักงานกึ่ง พนักงานบาร์น้ำ และผู้ช่วยกึ่ง

2.แรงงานฝีมือ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในงานโดยได้ผ่านการฝึกอาชีพมาบ้างแล้ว มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลกับแรงงานในภาคเทคโนโลยีสารสนเทศ 3 กลุ่ม คือ พนักงานธุรการ พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) และ พนักงานสนับสนุน (Support)

การปรับตัว หมายถึง กระบวนการที่แรงงานย้ายถิ่นใช้ความพยายามในการปรับตนเอง เมื่อเผชิญกับสภาพปัญหาความอึดอัดใจ ความคับข้องใจ ความตึงเครียดทางอารมณ์ ความทุกข์ใจ ความวิตกกังวลต่าง ๆ เมื่อต้องย้ายถิ่นในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย ซึ่งประกอบไปด้วย

1.ด้านหน้าที่งาน หมายถึง ลักษณะงาน ปัญหาในการทำงาน ค่าตอบแทน ตลอดจนความมั่นคง ความมุ่งหวัง ตำแหน่ง และหน้าที่งานของแรงงาน

2.ด้านสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์กับบุคคลประกอบด้วยหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน

3.ด้านวัฒนธรรม หมายถึง การปรับตัวต่อวัฒนธรรมทางจิตใจ เช่น ศาสนา ภาษา ตลอดจนกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาด้านหน้าทำงาน ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรมของแรงงานไทยย้ายถิ่นในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย

2. เพื่อศึกษาการปรับตัวด้านหน้าทำงาน ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรมของแรงงานไทยย้ายถิ่นในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย

## วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการปรับตัวของแรงงานไทยย้ายถิ่นในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย ซึ่งประกอบด้วยกัน 3 ด้านคือ ด้านหน้าทำงาน ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม ผู้วิจัยจึงได้ค้นคว้าเอกสารจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอต่อหัวข้อต่อไปนี้

### 1. การปรับตัว

#### 1.1 ความหมายของการปรับตัว

ตามปกติมนุษย์เราทุกคนมักแสวงหาความสุขในการดำรงชีวิต แต่ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น มนุษย์ทุกคนต้องต่อสู้กับเหตุการณ์ และปัญหาต่าง ๆ มากมาย ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์และจิตใจ ซึ่งผลดังกล่าวทำให้มนุษย์แต่ละคนมีการปรับตัวพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านั้น โดยการปรับตัวกรรมมีหลายลักษณะแตกต่างกันออกไป ทั้งระดับจิตสำนึกและจิตใต้สำนึก ซึ่งเรียกกันว่า “การปรับตัว” (พิธิ ปานศรี, 2549) การปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลสามารถลดสถานะความตึงเครียดทางอารมณ์ ความทุกข์ สภาพแวดล้อม รวมถึงความวิตกกังวลต่าง ๆ ของสิ่งที่ไม่บรรลุเป้าหมายได้ จนทำให้เกิดการปรับตัวเพื่อให้สามารถดำรงชีวิต หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ได้ อย่างมีความสุขดังที่ เอสคอฟ (Askoff , 1968 อ้างถึงใน ผ่องเพ็ญ เจียมสาธิต, 2539) ได้กล่าวถึงการปรับตัวว่า เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม บุคคลจะพยายามต่อสู้เพื่อตอบสนองความต้องการและบรรลุถึงเป้าหมายของตนเองในขณะที่เดียวกันบุคคลนั้นจะอยู่ภายใต้แรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อมให้ประพฤติตนในแนวทางต่าง ๆ เป็นต้น วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ความพยายามในการปรับตนเอง เมื่อเผชิญกับสภาพปัญหาความอึดอัดใจ ความคับข้องใจ ความเครียด ความทุกข์ใจ ความวิตกกังวลต่าง ๆ ฯลฯ จนเป็นสภาพการที่บุคคลนั้น สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพปัญหานั้น ๆ ได้ ถ้าบุคคลปรับตัวแล้วสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างมีความสุขได้นั้นแสดงว่าบุคคลนั้นมีสุขภาพจิตดี แต่หากว่าบุคคลปรับตัวแล้วยังมีความทุกข์ใจ ว่าวุ่นใจไม่สบายใจอยู่ ความรู้สึกดังกล่าวย่อมจะทำให้บุคคลนั้นกลายเป็นบุคคลที่สุขภาพจิตไม่ดี และหากเรื้อรังรุนแรงมากขึ้น อาจเจ็บป่วยเป็นโรคประสาทหรือโรคจิตได้ เป็นต้น

บัวทอง สว่างโสภาคกุล (2524) กล่าวว่า การปรับตัวเป็นความพยายามของบุคคลที่จะให้เกิดความสมดุลกันระหว่างความคิดของตนเอง หรือแรงกระตุ้นกับสิ่งเร้าและการเรียกร้องของสิ่งแวดล้อมรวมทั้งโอกาสต่าง ๆ ที่สิ่งแวดล้อมอำนวยให้การปรับตัวประกอบด้วยความพยายามที่จะสนองความต้องการ โดยเอาชนะอุปสรรคทั้งภายในและภายนอกโดยการเข้าไปอยู่ในสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โสภา ชูพิกุลชัย (2521) การปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ความเป็นอยู่ การปรับปรุงตัว โดยจะต้องคำนึงถึงความเป็นจริงต่าง ๆ นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ที่สามารถจะอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขภายใต้กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคม สมาคมต่าง ๆ ที่เข้าไปเกี่ยวข้อง เป็นต้น จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (อ้างถึงใน กานดา จันทร์แย้ม, 2540) การปรับตัว หมายถึง ผลของความพยายามของบุคคลต่อการปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพ ด้านความต้องการ หรือ ด้านอารมณ์ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จนเป็นสถานการณ์ที่บุคคลนั้นสามารถอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ เป็นต้น วิไลวรรณ ศรีสงคราม และคณะ (2549) ได้ให้ความหมายของการปรับตัว (Adjustment) ว่าหมายถึง ความพยายามของบุคคลในการที่จะหาวิธีลดสถานะความตึงเครียดทางอารมณ์ซึ่งเกิดจากความไม่สมปรารถนา ในสิ่งที่ตนหรือสังคมแวดล้อมคาดหวังทั้งยังเกี่ยวข้องกับการปรับพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและสิ่งแวดล้อมซึ่งความพยายามดังกล่าวมีจุดประสงค์เพื่อให้มีความสามารถในการดำเนินชีวิตโดยสาเหตุที่ก่อให้เกิดการปรับตัวเกิดจากการที่บุคคลมีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วไม่สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือบรรลุได้ช้ากว่าที่คาดหวัง ในสถานการณ์เช่นนี้บุคคลจะเกิดความกดดันทางจิตใจหากบุคคลไม่สามารถปรับหรือลดความกดดันทางจิตใจนี้ให้หมดไปได้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมอาจทำให้บุคคลนี้เกิดปัญหาทางสุขภาพจิตตามมาได้

ดังนั้นกล่าวได้ว่าการปรับตัว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ความพยายามในการปรับตนเอง เมื่อเผชิญกับสภาพปัญหาความอึดอัดใจ ความคับข้องใจ ความตึงเครียดทางอารมณ์ ความทุกข์ใจ ความวิตกกังวลต่าง ๆ ถ้าบุคคลปรับตัวแล้วสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างมีความสุขได้นั้นแสดงว่าบุคคลนั้นมีสุขภาพจิตดี แต่หากว่าบุคคลปรับตัวแล้วยังมีความทุกข์ใจ ว่าวุ่นใจไม่สบายใจอยู่ ความรู้สึกดังกล่าวย่อมจะทำให้บุคคลนั้นกลายเป็นบุคคลที่สุขภาพจิตไม่ดี และหากเรื้อรังรุนแรงมากขึ้น อาจเจ็บป่วยเป็นโรคประสาทหรือโรคจิตได้

สาเหตุที่ก่อให้เกิดการปรับตัวขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย กัญญา สุวรรณแสง (2533) ได้สรุปสาเหตุที่ก่อให้เกิดการปรับตัวเป็น 3 สาเหตุ ดังนี้

- 1) แรงขับและความต้องการ (Drives and Needs) ในชีวิตของบุคคลมีความต้องการเป็นพื้นฐานเช่น ความต้องการทางกาย (Physical Needs) และความต้องการทางจิต (Psychological Needs) ความต้องการทั้งสองนี้ทำให้เกิดแรงขับ (Drives) เช่น เกิดความหิว (Thirsty) เป็นแรงขับให้มนุษย์ดิ้นรนแสวงหาเพื่อสนองความอยากของตน ถ้าเกิดอุปสรรคมาขัดขวางไม่สามารถสนองความต้องการไม่สามารถหามาบำบัดความอยากได้ ร่างกายก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้คลายจากความกระวนกระวายอันเนื่องมาจากความอยาก พฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อคลายความทรมานุรายนี้เรียกว่า การปรับตัว

2) แรงกระตุ้นทางสังคมการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว หรือการที่มีสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ทำให้คนมีปัญหาในการปรับตัวให้ทันตามภาวะสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ราคาสิ่งของแพงขึ้น แฟชั่น แต่งกาย การเป็นอยู่ การคมนาคม ความเจริญทางวัตถุ ต่างก็กระตุ้นให้มนุษย์วิ่งตามตลอดเวลา ต้องตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสังคม มีปัญหาเดินแถวกันมาให้แก่ตลอดเวลา ถ้าแก้ได้ก็มีความสุข ถ้าแก้ไม่ได้ก็เกิดความคับข้องใจ กระวนกระวายใจจึงหาทางปรับตัวโดยวิธีการต่าง ๆ

3) เจตคติความสนใจ จุดหมายของชีวิตของตัวเองเปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องปรับพฤติกรรมสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้คนเราจำเป็นต้องปรับตัว ได้แก่ ความเครียด (Stress) ความเครียดเกิดขึ้นจากการที่คนเรามีแรงจูงใจหรือมีความต้องการในสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วเกิดมีอุปสรรคไม่สามารถได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ ถ้าคนเรามีความเครียดอยู่ในระดับต่ำก็ย่อมจะไม่มีปัญหาในการปรับตัว แต่ถ้าเกิดมีความเครียดอยู่ในระดับสูงเท่าไร ก็จะทำให้เกิดความลำบากในการปรับตัวโอกาสที่คน ๆ นั้นจะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบน (Deviant Behavior) หรือพฤติกรรมผิดปกติ (Abnormal Behavior) ก็เป็นไปได้สูงถ้าคน ๆ นั้นไม่สามารถหาทางออกในการปรับตัวได้ และปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนเราเกิดความเครียด ได้แก่ (1) ความคับข้องใจ (Frustration) เกิดจากการที่บุคคลพยายามที่จะไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ แล้วเกิดอุปสรรคขึ้น ทำให้ไม่สามารถไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อุปสรรคในสภาพแวดล้อมนั้น หมายถึง อุปสรรคที่เกิดขึ้นทั้งภายในตัวของบุคคลเองหรือภายนอกตัวบุคคล เช่น การจากไปของคนรัก ความว้าเหว่ ความยากจน หรือความรู้สึกผิด เป็นต้น ความคับข้องใจนี้ยากจะแก้ไขด้วยตัวเอง ทั้งนี้ความคับข้องใจมักจะเกิดขึ้นจากการที่คนเราประเมินตนเองเมื่อจะต้องกระทำบางอย่างหรือเผชิญอุปสรรคบางอย่าง โดยที่ประเมินตนเองไว้ต่ำ ทำให้รู้สึกต่ำต้อย รู้สึกว่าล้มเหลวหรือไร้ซึ่งความสามารถ เป็นต้น (2) ความขัดแย้ง (Conflicts) ความขัดแย้งเกิดจากการที่คนเรามีแรงจูงใจ หรือมีความต้องการเกิดขึ้น 2 อย่างพร้อม ๆ กัน โดยที่แรงจูงใจหรือความต้องการเกิดขึ้น 2 อย่างพร้อม ๆ กัน โดยที่แรงจูงใจหรือความต้องการทั้ง 2 อย่างนี้ จะมีลักษณะที่ขัดแย้งกัน การสนองตอบต่อแรงจูงใจหรือความต้องการอันหนึ่งจะก่อให้เกิดความคับข้องใจในเมื่อต้องสูญเสียอีกอย่างหนึ่งไป (3) ความกดดัน (Pressures) ความกดดันนั้น นอกจากจะเกิดความคับข้องใจและความขัดแย้งแล้วยังอาจจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลสร้างแรงกดดันให้กับตนเองอีกด้วย เช่น การที่คนเราตั้งเป้าหมายไว้สูงมากก็จะต้องใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น เมื่อใช้ความพยายามมากขึ้น ความเครียดก็สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทำไปแล้วเกิดไปพบกับอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมหรือจากตัวเองด้วยแล้วโอกาสที่จะทำให้ตัวเองไม่สามารถปรับตัวได้ก็สูงขึ้น การเบี่ยงเบนของพฤติกรรมผิดปกติก็อาจจะเกิดขึ้นได้

วิถีทางการปรับตัว (Way of Adjustment) (กานดา จันทรย์แย้ม, 2540) นักจิตวิทยาได้แบ่งวิถีทางการปรับตัวในชีวิตประจำวันของแต่ละบุคคลออกเป็น 2 ระดับ คือ

1) การปรับตัวที่กระทำไปโดยรู้ตัว (Conscious Attempt of Adjustment) หรือการปรับตัวทางตรง (Direct Coping) เมื่อเกิดความคับข้องใจขึ้นบุคคลพยายามหาวิธีที่จะขจัดอุปสรรคที่ขวางกั้นด้วยวิธีต่าง ๆ อาจจะโดยการเข้าเผชิญกับปัญหาเพื่อหาทางเอาชนะอุปสรรคหรืออาจใช้วิธีการนิ่งเฉย

หรือยอมแพ้หลบหนีจากสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความคับข้องใจไปเลย การปรับแบบปรับตัวนี้แบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบ คือ

1.1) การสู้ (Attack) คือ การสู้เพื่อขจัดอุปสรรคออกไปแล้วก่อให้เกิดความพึงพอใจ การสู้แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ ชนิดที่ 1 การสู้แบบสร้างสรรค์ เป็นการสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ และผลการกระทำนั้นไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่คนอื่น การสู้แบบสร้างสรรค์นี้อาจกระทำโดยการเพิ่มความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเอาชนะอุปสรรคที่ขวางกั้น หรืออาจสู้โดยการเปลี่ยนเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อทราบว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ยู่เดิมที่สูงเกินไป และชนิดที่ 2 การสู้แบบทำลาย เป็นการระบายอารมณ์ หรือการแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวต่อคนหรือสิ่งของทั้งที่เป็นต้นเหตุและ/หรือไม่ใช่ต้นเหตุของความคับข้องใจ การสู้แบบทำลายมี 2 ชนิด คือ การทำลายบุคคลอื่น เช่น การด่า การเย้ยหยัน การทำโทษหรือการทำลายข้าวของคนอื่น การทำลายตนเอง เช่น การเสพยาเสพติด การทำร้ายร่างกายตนเอง เป็นต้น

1.2) การถอนตัวออกไป (Withdrawal) หรือการนิ่งเฉย (Apathy) บางคนเมื่อเผชิญกับความคับข้องใจ จะใช้วิธีการเงียบไม่สนใจใยดีและถอนตัวไป หลบหนีจากสถานการณ์นั้น ๆ เสีย

2) การปรับตัวที่กระทำโดยไม่รู้ตัว (Unconscious Attempt of Adjustment) หรือการปรับตัวทางอ้อม (Indirect Coping) เมื่อบุคคลเกิดความคับข้องใจแล้วไม่สามารถเผชิญกับปัญหานั้นโดยตรง ไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาที่ต้นเหตุได้ บุคคลนั้นจะใช้วิธีการหลอกลวงตัวเอง โดยการใช้กลวิธีป้องกันตนเอง (Defensive Strategies) เพื่อหลีกเลี่ยงความคับข้องใจที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อศึกษาหรือคุ้มครอง “หน้า” หรือ “ศักดิ์ศรี” ของตน หรือเพื่อปกป้องไม่ให้เห็นเกิดความวิตกกังวล หรือเพื่อให้ตนรู้สึกปลอดภัยหรือเพื่อความสบายใจของตน กลวิธีป้องกันตนเองนี้มีหลายวิธีด้วยกัน บางวิธีใช้แล้วก่อให้เกิดผลทางบวก คือ เป็นที่ยอมรับของสังคม บางวิธีใช้แล้วเกิดผลทางลบทำให้ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม

ทินดอลล์ (Tindall, 1959 อ้างถึงใน ออร์พินทร์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ์, 2532) กล่าวถึงลักษณะการปรับตัวที่ดีไว้ 6 ประการ ดังนี้คือ 1) รักษาบุรณการของบุคลิภาพไว้ได้ โดยอาศัยความสามารถในการผสมผสานความต้องการของตนกับพฤติกรรมที่แสดงออก เพื่อสนองความต้องการนั้น โดยที่พฤติกรรมดังกล่าวต้องเข้ากันได้กับสภาพแวดล้อม 2) การปฏิบัติตามบรรทัดฐาน (Norm) ของสังคม 3) การยอมรับสภาพความเป็นจริง 4) มีความมั่นคง 5) มีวุฒิภาวะและ 6) ควบคุมอารมณ์ได้ในขณะที่ลาซารัส (Lazarus, 1969 อ้างถึงในออร์พินทร์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ์, 2532) ได้จัดองค์ประกอบที่แสดงว่าบุคคลปรับตัวไว้ได้ 6 ประการ คือ 1) มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) กล่าวคือ เป็นบุคคลที่มีความสุขในการแก้ปัญหาโดยที่จะวางแผนอย่างระมัดระวังและทำงานละเอียดและจริงจัง 2) มีทักษะทางสังคม (Sociability) กล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับคนอื่นได้อย่างง่ายดาย เป็นบุคคลที่มีชีวิตชีวา เพลิดเพลินในการเข้าสังคม 3) มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) กล่าวคือ เป็นผู้ที่ไม่ปล่อยอารมณ์ไปกับความกลัวหรือความวิตกกังวลจนเกินไป สามารถผ่อนคลายและหลีกเลี่ยงความตึงเครียด มองชีวิตในสภาพความเป็นจริงมากกว่าความเพ้อฝัน 4) มีความเชื่อมั่น (Confidence) กล่าวคือ เป็นบุคคลที่เห็นคุณค่าในการตัดสินใจของตนเอง ปรับตัวได้อย่างง่ายดายในสถานการณ์ใหม่หรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก พร้อมทั้งจะเผชิญกับปัจจุบันและอนาคตด้วยดี ไม่

มีความรู้สึกต่ำต้อยและพึงพอใจต่อรูปร่างท่าทางของตน 5) ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Personal Relations) กล่าวคือ เป็นบุคคลที่มีความอดทน ไม่โกรธบ่อยและไม่โกรธอย่างง่ายตาย มองโลกในแง่ดี ไม่วิพากษ์วิจารณ์คนอื่นมากเกินไป และ6) ความพึงพอใจในบ้าน (Home Satisfaction) กล่าวคือ เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ดี พึงพอใจในสภาพของบ้าน ได้รับการยกย่องและเข้าใจจากทางบ้าน

สรุปได้ว่าสาเหตุที่ก่อให้เกิดการปรับตัว เนื่องจากสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะพฤติกรรมความเครียดที่เป็นแรงจูงใจหรือทำให้เกิดความต้องการในบางสิ่งจนทำให้ต้องปรับตัวเพื่อลดพฤติกรรมดังกล่าว และปรับตัวให้ทันตามภาวะสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยวิถีทางการปรับตัวในชีวิตประจำวันนั้น สามารถปรับตัวทางตรงโดยการเข้าเผชิญกับปัญหา และการปรับตัวทางอ้อมโดยจะใช้การหลอกหลวงตนเองเพื่อหลีกเลี่ยงความคับข้องใจที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมประเทศปลายทางทั้งทางด้านสังคม และการเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันของแรงงานย้ายถิ่น เป็นสาเหตุที่ทำให้แรงงานต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด แต่การให้เป็นที่ยอมรับของสังคมด้วยนั้น จึงต้องผสมผสานความต้องการของตนกับพฤติกรรมที่แสดงออก เพื่อสนองความต้องการนั้น โดยที่พฤติกรรมดังกล่าวต้องเข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมด้วย

## 1.2 ทฤษฎีการปรับตัว

รอย (Roy, 1999 อ้างถึงใน อมิลตรา เฟ็งคำปั้ง, 2545) ทฤษฎีการปรับตัวของรอย (The Roy's Adaptation Theory) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงการปรับตัวของบุคคลไว้ค่อนข้างชัดเจน และสามารถให้แนวทางการประเมินอันเป็นประโยชน์ต่อการสังเกตพฤติกรรม และการสัมภาษณ์บุคคล ช่วยให้สามารถมองเห็นปัญหาของแรงงานได้กว้างขวางขึ้น รอย (Roy) มีความเชื่อว่า “มนุษย์เป็นระบบการปรับตัวระบบหนึ่ง” ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในตัวเอง และภายนอกตลอดเวลา สิ่งแวดล้อมจัดเป็นตัวป้อนเข้า (Input) ที่ส่งไปยังระบบการปรับตัว ซึ่งรอย (Roy) ได้จัดแบ่งสิ่งแวดล้อมซึ่งเปรียบเสมือนสิ่งเร้าที่กระตุ้นให้บุคคลปรับตัวออกเป็น 3 ประการคือ 1) สิ่งเร้าตรงหรือสิ่งเร้าเฉพาะ (Focal Stimuli) คือ สิ่งเร้าจากภายใน หรือภายนอก ที่บุคคลกำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น มีความสำคัญมากที่สุดที่ทำให้บุคคลต้องปรับตัว เช่น การเปลี่ยนอาชีพการเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ลักษณะของงานที่ทำ 2) สิ่งเร้าร่วมหรือสิ่งเร้าที่เกี่ยวข้อง (Contextual Stimuli) คือ สิ่งเร้าอื่น ๆ ที่มีอยู่ในขณะนั้น นอกเหนือจากสิ่งเร้าโดยตรง ซึ่งมีผลต่อสิ่งเร้าโดยตรง และมีความเกี่ยวข้องกับการปรับตัวของบุคคลนั้น ซึ่งได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล อาจเป็นปัจจัยทางด้านบวกหรือด้านลบ เช่น เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่เข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม บทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล วัฒนธรรมประเพณี ศาสนาและความเครียดและ 3) สิ่งเร้าแฝงหรือสิ่งเร้าเจียบ (Residual

Stimuli) คือ สิ่งเร้าที่มีอิทธิพลมาจากประสบการณ์ในอดีตเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล มีผลต่อสภาวะการณั้้น แต่ไม่ชัดเจน บุคคลอาจไม่ตระหนักถึงอิทธิพลของปัจจัยดังกล่าว เนื่องจากสังเกตได้ยาก เช่น ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม อุปนิสัย ประสบการณ์เดิม และบุคลิกภาพเฉพาะตัวบุคคล เมื่อมีการปะทะสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้าดังกล่าวแล้ว บุคคลจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งในระดับการปรับตัวของบุคคล (Adaptation Level) จะมีขอบเขตจำกัดของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับประสบการณ์การปรับตัวที่ผ่านมา สิ่งเร้าที่น้อยอยู่ในขอบเขต บุคคลก็จะปรับตัวได้ในทางบวก แต่ถ้าสิ่งเร้าอยู่นอกขอบเขตจำกัด บุคคลนั้นก็เลยไม่สามารถปรับตัวได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า มนุษย์เป็นระบบการปรับตัวระบบหนึ่ง ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตลอดเวลา โดยสิ่งแวดล้อมก็เป็นเสมือนสิ่งเร้าที่กระตุ้นให้บุคคลปรับตัวประกอบด้วยสิ่งเร้าตรง สิ่งเร้าร่วม และสิ่งเร้าแฝง เมื่อมีการปะทะกับสิ่งเร้าต่าง ๆ เหล่านี้บุคคลจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับงานวิจัย คือ แรงงานเป็นระบบการปรับตัวระบบหนึ่ง โดยมีสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนอาชีพ ระยะเวลาในการทำงาน ศาสนา ค่านิยม เหล่านี้เป็นสิ่งเร้าที่ทำให้แรงงานต้องมีการปรับตัว เพื่อให้สามารถอยู่รอดในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้

เกแฮมเชอร์ (Gahmacher, 1974 อ้างถึงใน พิธิ ปานศรี, 2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่น โดยยึดถือกระบวนการที่ผู้ย้ายถิ่นเข้าไปเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration) กับสังคมที่เป็นท้องถิ่นปลายทางของผู้ย้ายถิ่น ตามทฤษฎีการบูรณาการ (Integration) ซึ่งแบ่งเป็นกระบวนการปรับตัวออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) เป็นขั้นที่ผู้ย้ายถิ่นปรับตัวตนเอง (Adaptation) ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมกับงานที่ทำ (Working Environment) เช่น การเรียนรู้เกี่ยวกับงาน ยินยอมปฏิบัติตามระเบียบและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งขั้นนี้ผู้ย้ายถิ่นจะใช้เวลาไม่มากนักในการปรับตัว 2) เป็นขั้นการปรับตัว (Adaptation) ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในสังคมท้องถิ่นปลายทาง เช่น การใช้ภาษา หรือทำกิจกรรมในเวลาว่างและกิจนั้้นต่าง ๆ ให้เป็นไปตามลักษณะของคนส่วนใหญ่ในสังคมนั้้น ในขั้นนี้ผู้ย้ายถิ่นยังไม่มีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับสังคมโดยรวมในท้องถิ่นปลายทาง ความสำคัญของการปรับตัวในขั้นนี้ คือ ปรับตัวในเรื่องรูปแบบของการบริโภค และลักษณะวิถีชีวิตประจำวัน สำหรับผู้ย้ายถิ่นที่มีครอบครัวในท้องถิ่นต้นทาง มักจะเป็นผู้ที่ไม่สามารถปรับตัวได้มากเกินกว่าขั้นที่ 2 และ 3) เป็นขั้นที่ผู้ย้ายถิ่นสามารถปรับตัวเองให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสังคมท้องถิ่นปลายทางคือ สามารถใช้ภาษาพื้นเมืองของคนในท้องถิ่นปลายทางได้อย่างคล่องแคล่วมีวิถีชีวิตเหมือนกับคนส่วนใหญ่ในสังคม โดยไม่ปรากฏให้เห็นถึงลักษณะวัฒนธรรมเดิมของผู้ย้ายถิ่นมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคนพื้นเมืองในท้องถิ่นปลายทางและมีความตั้งใจอย่างมากที่อยู่ในท้องถิ่นปลายทางอย่างถาวร หรืออยู่นานที่สุดเช่น อยู่จนกว่าจะถึงวาระที่ต้องปลดออกจากงานที่ทำ หรือถึงวัยสูงอายุ

ทอร์ป (Thorpe, 1955 อ้างถึงใน อรพินทร์ ชูชม และอัจฉรา สุชากรมณั้, 2532) ได้แบ่งการปรับตัวของบุคคลเป็น 2 ลักษณะคือ ลักษณะที่ 1 การปรับตัวด้านส่วนตัว (Personal Adjustment) หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง ซึ่งได้แก่ การที่บุคคลจะปรับตัวเองได้ดีต้องประกอบด้วยลักษณะ 1) ความเป็นตัวของตัวเอง (Self-Reliance) หมายถึง การที่บุคคลทำอะไรได้ด้วย



ตนเอง ไม่ต้องพึ่งผู้อื่นเป็นอิสระจากผู้อื่น มีความมั่นคงทางอารมณ์ และรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง 2) การเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self Efficacy) หมายถึง การมองเห็นคุณค่าของตนเอง เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น มีความพอใจและเชื่อมั่นในความสามารถ และความมีเหตุผลของตนเอง 3) ความรู้สึกเป็นอิสระของตนเอง (Sense of Personal Freedom) หมายถึง การที่บุคคลพอใจในอิสรภาพ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ตัดสินใจในการกระทำและวางแผนชีวิตของตนเอง รวมทั้งมีเสรีภาพในการคบเพื่อนและการใช้จ่าย 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Feeling of Belonging) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความอบอุ่นในครอบครัว ในหมู่เพื่อนฝูง จึงทำให้มีความภาคภูมิใจในบ้าน โรงเรียน เป็นต้น 5) ความรู้สึกไม่มีแนวโน้มที่จะถอยหนี (Non Withdrawing Tendencies) หมายถึง การที่บุคคลมีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกมีแนวโน้มที่จะถอยหนีซึ่งบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะถอยหนีจะมีความรู้สึกไม่กล้าที่จะเผชิญกับความเป็นจริง มักใช้ความคิดของตนเองสร้างความสุขมักเอาตัวเองเข้าไปแทรกในทุกอย่าง เรื่อง อ่อนไหว ว้าวุ่น และหมกมุ่นกับตนเอง และ 6) ความรู้สึกไม่มีอาการทางประสาท (Non Nervous Symptom) หมายถึง การที่บุคคลมีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกมีอาการทางประสาท ซึ่งบุคคลที่มีอาการทางประสาทจะมีความรู้สึกที่มีความผิดปกติทางด้านร่างกายและอารมณ์ เช่น เบื่ออาหาร ปวดศีรษะ นอนไม่หลับ จิตใจไม่สงบ ผันร่าย ตากระตุก เป็นต้น และลักษณะที่ 2 การปรับตัวด้านสังคม (Social Adjustment) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่น และเห็นว่าบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี คือ ผู้ที่สามารถทำให้การปรับตัวด้านส่วนตัวและการปรับตัวด้านสังคมอยู่ในลักษณะสมดุลกัน ซึ่งได้แก่ การที่บุคคลจะปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี ต้องประกอบด้วย 1) ปทัสถานทางสังคม (Social Standards) หมายถึง การที่บุคคลมีความเคารพในสิทธิของผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม บุคคลประเภทนี้จะเข้าใจความถูกต้องของสังคม 2) ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึง การที่บุคคลปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี ทั้งกับเพื่อนและคนแปลกหน้า เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น และมีความสนใจปัญหาต่าง ๆ และสนใจกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร 3) แนวโน้มที่ไม่ต่อต้านสังคม (Social Tendencies) หมายถึง การที่บุคคลมีลักษณะตรงกันข้ามกับความรู้สึกมีแนวโน้มที่จะต่อต้านสังคม ซึ่งบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะต่อต้านสังคมจะชอบทะเลาะวิวาท ดื้อดึง ชอบการทำลาย ไม่ยุติธรรมต่อผู้อื่น 4) ความสัมพันธ์ในครอบครัว (Family Relations) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าได้ได้รับความรักการดูแลอย่างดีในครอบครัว มีความรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย และมั่นใจในตนเองในความสัมพันธ์กับบุคคลในบ้าน 5) ความสัมพันธ์ในองค์กร (Organizational Relations) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกมีความสุขในการอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน รู้จักว่างานเหมาะสมกับความสนใจและวุฒิภาวะของตน และ 6) ความสัมพันธ์กับชุมชน (Community Relations) หมายถึง การที่บุคคลเข้าร่วมกับเพื่อนบ้านได้อย่างมีความสุข มีส่วนร่วมในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง เข้าสมาคมกับคนแปลกหน้าได้มีความพอใจในกฎเกณฑ์และสวัสดิภาพของชุมชน

ฮาเบอร์และรันยอน (Haber and Runyon, 1970 อ้างถึงใน วิษณุ อิมสารานู, 2549) กล่าวว่า การปรับตัวมี 2 ลักษณะ คือ การปรับตัวทางร่างกายและการปรับตัวทางสังคม ดังนี้ การปรับตัวทางร่างกาย หมายถึง การที่เมื่อร่างกายเกิดความต้องการก็จะขาดความสมดุล จึงทำให้ต้องแสวงหา

อาหารหรือ ปัจจัยต่าง ๆ มาบำบัดความต้องการ จึงจะทำให้ร่างกายเกิดความสมดุลอีกต่อไป วิธีการที่แสวงหาอาหารหรือปัจจัยต่าง ๆ มาสนองความต้องการให้เกิดความสมดุลนั้น คือ การปรับตัวของร่างกาย และการปรับตัวทางสังคม หมายถึง การเกิดความต้องการการยอมรับ ความรักเกียรติของตนเอง และการเป็นสมาชิกของสังคม เมื่อบุคคลไม่ได้รับการสนองตอบตามความต้องการก็จะเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อค้นหาวิถีทางที่จะทำให้ได้รับการตอบสนอง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ วิธีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น คือ การปรับตัวทางสังคม เมื่อบุคคลมีการปรับตัวแล้ว อาจมีผลลัพธ์เกิดขึ้นใน 2 ลักษณะ คือ ผู้ที่ปรับตัวได้ดีหรือมีลักษณะการปรับตัวที่ไม่ดี และอาจมีปัญหาในลักษณะของปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพจิตต่อไป

กล่าวโดยสรุปได้ว่า กระบวนการปรับตัวสามารถแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือขั้นที่ 1 เป็นขั้นที่ผู้ย้ายถิ่นปรับตัวตนเองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมกับงานที่ทำ เช่น การเรียนรู้เกี่ยวกับงาน ขั้นที่ 2 เป็นขั้นการปรับตัวให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในสังคมท้องถิ่นปลายทาง เช่น การใช้ภาษาหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ขั้นที่ 3 เป็นขั้นที่ผู้ย้ายถิ่นสามารถปรับตัวเองให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสังคมท้องถิ่นปลายทาง เช่น ผู้ย้ายถิ่นมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคนพื้นเมืองในท้องถิ่นปลายทางและมีความตั้งใจอย่างมากที่อยู่ในพื้นที่ปลายทางอย่างถาวร อีกทั้งสรุปการปรับตัวของบุคคลเป็น 2 ลักษณะคือ การปรับตัวด้านส่วนตัว หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง ประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ เช่น มีความมั่นคงทางอารมณ์ การมองเห็นคุณค่าของตนเอง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล เป็นต้น และการปรับตัวด้านสังคม หมายถึง ผู้ที่สามารถทำให้การปรับตัวด้านส่วนตัวและการปรับตัวด้านสังคมอยู่ในลักษณะสมดุลกัน ซึ่งประกอบด้วย การที่บุคคลมีความเคารพในสิทธิของผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดีกับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนบ้าน รวมถึงสมาชิกในชุมชนหรือในองค์กรด้วย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการปรับตัวของทอร์พและชมูลเลอร์ (Thorpe and Schmuller) และฮาเบอร์และรันยอน (Haber and Runyon) ทั้งหมดมาปรับใช้ในการวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทงานวิจัย ดังนี้

(1) การปรับตัวด้านส่วนตัว ซึ่งประกอบไปด้วย ความเป็นตัวของตัวเอง การเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความรู้สึกเป็นอิสระของตนเอง และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งลักษณะเป็นนามธรรมเกี่ยวข้องกับความคิดและความรู้สึกภายในจิตใจ เช่น การที่แรงงานสามารถปรับตัวให้มีความเชื่อมั่น ความรับผิดชอบในการกระทำต่าง ๆ ของตนเอง เป็นที่ยอมรับ รวมถึง ด้านอารมณ์ และการมองเห็นคุณค่าในตัวเอง เป็นต้น ส่วนความรู้สึกไม่มีแนวโน้มที่จะถอยหนี และความรู้สึกไม่มีอาการทางประสาท เป็นรูปธรรมเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แสดงออกภายนอก เช่น การปรับตัวที่จะเผชิญความเป็นจริง ความรู้สึกมีความผิดปกติทางด้านร่างกายของแรงงาน เป็นต้น

(2) การปรับตัวด้านสังคม ปทัสฐานทางสังคม (Social Standards) และทักษะทางสังคม (Social Skills) การที่แรงงานมีความเคารพในสิทธิของผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี ส่วนในด้านแนวโน้มที่ไม่ต่อต้านสังคม (Social Tendencies) และความสัมพันธ์ในองค์กร (Organizational Relations) เป็นการปรับตัวที่จะอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ตลอดจนบุคคลที่อยู่ในองค์กรทุกคน รู้จักว่างานเหมาะสมกับความสนใจและวุฒิภาวะของตน นอกจากนี้ งานวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ของแรงงานในด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว (Family Relations) และ ความสัมพันธ์กับชุมชน (Community Relations) ซึ่งในที่นี้หมายถึง ผู้ที่อาศัยร่วมกับแรงงานในที่พัก และผู้ที่อาศัยอยู่ละแวกที่พัก โดยมุ่งศึกษาการปรับตัวในความสัมพันธ์กับบุคคลในที่พัก รวมถึงการเข้าร่วมกับเพื่อนบ้านได้อย่างมีความสุข เข้าสมาคมกับคนแปลกหน้าได้มีความพอใจในกฎเกณฑ์ของชุมชน

## 2. การย้ายถิ่น

### 2.1 ความหมายและปัจจัยที่มีต่อการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่น คือ การเปลี่ยนที่อยู่อาศัยอย่างถาวรหรือกึ่งถาวร โดยไม่มีข้อจำกัดอันใดเกี่ยวกับระยะทางของการเคลื่อนย้ายหรือเกี่ยวกับลักษณะของความสมัครใจหรือไม่สมัครใจในการเคลื่อนย้ายนั้น จะไม่หาความแตกต่างระหว่างการย้ายถิ่นภายในหรือภายนอกประเทศซึ่งเป็นกระบวนการเคลื่อนย้ายของประชากรในลักษณะของการย้ายถิ่นที่อยู่จากพื้นที่ซึ่งเป็นถิ่นที่อยู่ของตนแต่ดั้งเดิมไปอยู่ในอีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่งอาจเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่อย่างถาวรหรือเป็นเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่งไม่ว่าจะเป็นการเคลื่อนย้ายจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งหรือการเคลื่อนย้ายจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่งภายในประเทศเดียวกันไม่ว่าจะด้วยเหตุผลหรือสาเหตุใด (Everett Lee, 1966 อ้างถึงในสันติ คัดอาน, 2551; พัชรารัตน์ วงศ์บุญสิน, 2552) ดังนั้นการย้ายถิ่น คือ การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยจากพื้นที่ซึ่งเป็นถิ่นที่อยู่เดิมย้ายไปอีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นระยะเวลาสั้น ๆ หรือถาวรซึ่งอาจเป็นภายในประเทศหรือต่างประเทศ

สรุปได้ว่า การย้ายถิ่น คือ การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยจากพื้นที่ซึ่งเป็นถิ่นที่อยู่เดิมย้ายไปอีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นระยะเวลาสั้น ๆ หรือถาวรซึ่งอาจเป็นภายในประเทศหรือต่างประเทศ

ปัจจัยด้านอุปทานที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานมี 4 ปัจจัย ได้แก่ (เทียนฉาย กิระนันท์, 2538)

1) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของปัจจัยทางเศรษฐกิจ คือ ความแตกต่างในลักษณะทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ๆ ในระหว่างประเทศที่มีการย้ายออกกับประเทศที่มีการย้ายเข้า เช่น รายได้ที่แท้จริง ค่าครองชีพ การมีงานทำ และฐานะความเป็นอยู่ กล่าวคือ การที่รายได้ที่แท้จริงต่ำเป็นผล

ให้ค่าครองชีพย่อมสูงโดยเปรียบเทียบในระดับทักษะของแรงงาน และทุนมนุษย์ระดับหนึ่ง ๆ ถ้าเกิดการเปรียบเทียบกับรายได้ที่แท้จริงในอีกประเทศหนึ่งประชากรจะเล็งเห็นถึงการได้เปรียบเสียเปรียบในโอกาสทางเศรษฐกิจจากความแตกต่างในรายได้ที่แท้จริงระหว่างสองประเทศนั้น จึงเป็นสาเหตุให้ประชากรย้ายถิ่นไปยังประเทศที่มีฐานะและโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า ส่วนแรงผลักดันทางเศรษฐกิจที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การมีงานทำ ซึ่งรวมถึงโอกาสในการมีงานทำด้วย เพราะถ้าประเทศใดเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจ จะส่งผลให้เกิดปัญหาการว่างงานอย่างรุนแรงภายในประเทศ และโอกาสในการมีงานทำก็น้อยลง ซึ่งมักจะเป็นแรงผลักดันที่สำคัญให้มีการย้ายถิ่นระหว่างประเทศนั้น

2) ปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางประชากรมีอยู่ด้วยกัน 4 ประการ คือ ประการที่ 1 แรงกดดันทางประชากรภายในประเทศหนึ่ง ๆ เช่น ประชากรมีอัตราการเกิดสูง ทำให้มีอัตราการเพิ่มประชากรสูงโดยเฉพาะประชากรในวัยเด็ก ซึ่งจะส่งผลให้โอกาสที่จะมีการศึกษาในระดับสูง ๆ ลดลง และโอกาสในการมีงานทำก็ลดลงด้วย ซึ่งแรงกดดันจากการเพิ่มประชากรยังมีส่วนทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น เป็นผลให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจและผลักดันให้ประชากรย้ายถิ่นไปสู่ประเทศที่มีโอกาสทางเศรษฐกิจดีกว่า โดยเปรียบเทียบประชากรที่ 2 การตายของประชากรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เป็นปัจจัยทางประชากร เช่น การเกิดภัยธรรมชาติขึ้นเสมอ ๆ และเป็นประจำ ไม่ว่าจะเป็นภัยจากการระเบิดของภูเขาไฟ ภัย วาตภัย หรือ แผ่นดินไหว เป็นต้น หรือการเกิดโรคระบาดอย่างรุนแรง หรือภัยจากสงคราม หรือภัยอื่น ๆ ที่ทำให้มีประชากรล้มตายจำนวนมาก ๆ เป็นเหตุให้ประชากรย้ายถิ่นไปยังประเทศที่มีความปลอดภัยกว่าประการที่ 3 การย้ายถิ่นของบุคคลที่ใกล้ชิด เป็นปัจจัยทางประชากรที่มีผลต่อการย้ายถิ่นระหว่างประเทศเช่นกัน เพราะผู้ย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน จะมาจากการชักชวนแนะนำของญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง ที่ได้ย้ายถิ่นไปยังประเทศนั้น ๆ ก่อนหน้าแล้ว และได้ส่งข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับประเทศนั้น ๆ ในทางที่ดีต่าง ๆ นานา จึงเป็นแรงจูงใจทำให้ประชากรที่ยังเหลืออยู่ตัดสินใจย้ายถิ่นตามไปด้วย และประการที่ 4 ปัจจัยทางประชากรอื่น ๆ เช่น การสมรสระหว่างประชากรของประเทศหนึ่งกับอีกประเทศหนึ่ง ทำให้คู่สมรสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งตัดสินใจย้ายถิ่นข้ามประเทศเข้าไปยังประเทศที่คู่สมรสของตนพำนักอาศัยอยู่ หรือความเป็นเมืองที่มีความทันสมัย ก็เป็นเหตุดึงดูดให้ประชากรย้ายถิ่นได้

3) ปัจจัยทางสังคม โดยปัจจัยที่มีผลกระทบสำคัญให้เกิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศคือ ปัจจัยทางการศึกษา ซึ่งรวมถึงโอกาสทางการศึกษาโดยเฉพาะในการศึกษาระดับสูงและคุณภาพของการศึกษา การย้ายถิ่นระหว่างประเทศที่เกิดขึ้นนั้นมีสาเหตุมาจากประชากรของประเทศด้วยพัฒนามักจะย้ายถิ่นไปยังประเทศที่พัฒนามากกว่า เพราะการศึกษาในประเทศที่พัฒนานั้นมีความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีซึ่งรองรับด้วยการศึกษาและฝึกอบรมในระดับสูง และมักจะควบคู่ไปกับเสรีภาพทางการศึกษา แต่ในประเทศด้อยพัฒนาไม่มีบริการเหล่านี้ซึ่งทำให้เสรีภาพทางการศึกษาส่วนหนึ่งถูกปิดกั้นไปโดยข้อจำกัดของอุปทานของบริการทางการศึกษาที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ประชากรในประเทศด้อยพัฒนาจึงย้ายถิ่นระหว่างประเทศเพื่อแสวงหาโอกาสทางการศึกษาในระดับสูงและที่มีคุณภาพดีกว่าโดยเปรียบเทียบและความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา ประเพณี มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

เช่นกัน ซึ่งมักเป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้งทางสังคมขึ้นภายในประเทศหนึ่ง ๆ จึงเป็นแรงผลักดันที่มีผลกระทบให้เกิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

4) ปัจจัยกฎหมายและการเมือง ปัจจัยทางการเมืองเป็นสาเหตุที่สำคัญมากที่กระทบให้เกิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของประชากรจำนวนมาก เช่น ความแตกต่างในลัทธิและอุดมการณ์ทางการเมืองภายในประเทศ นโยบายทางการเมือง และความสัมพันธ์ทางการเมืองระหว่างประเทศ ซึ่งต่างก็มีผลกระทบต่อการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ในขณะที่ปัจจัยด้านอุปสงค์ส่วนใหญ่มีสาเหตุที่ประเทศปลายทางต้องการรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศ ได้แก่ การขาดแคลนแรงงาน การที่ประเทศใด ๆ กำลังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือ เมื่อมีการย้ายถิ่นเข้าของแรงงานจากต่างประเทศจึงเป็นการช่วยลดความรุนแรงของปัญหาการขาดแคลนแรงงานลง ซึ่งประเทศที่รับแรงงานย้ายถิ่นเข้านี้สามารถกำหนดเงื่อนไข คุณสมบัติและระดับทักษะของแรงงานให้เหมาะสมกับความต้องการของประเทศตนได้และคนท้องถิ่นหันไปจ้างงานปฐมภูมิ (Primary Job) การที่คนท้องถิ่นหันไปจ้างงานปฐมภูมิ เนื่องจากประเทศมีการพัฒนามากขึ้น ดังนั้นงานทุติยภูมิ (งานรอง) จึงถูกเบนความสนใจจนหาคนท้องถิ่นทำไม่ได้ ซึ่งการที่คนในท้องถิ่นไม่ยอมทำนายจ้างจึงจำเป็นต้องหาแรงงานต่างชาติเข้าไปทำแทน โดยส่วนใหญ่จะเป็นงานประเภท 3D คือ งานอันตราย (Dangerous) งานสกปรก (Dirty) และ งานยุ่งยาก (Difficult) (เทียนฉาย กิระนันท์, 2538)

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่กระตุ้นให้แรงงานต้องเกิดการย้ายถิ่นนั้นเป็นปัจจัยด้านอุปทานของประเทศต้นทาง ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย รายได้ที่แท้จริง ค่าครองชีพ การมีงานทำ ปัจจัยทางประชากร ประกอบด้วยอัตราการเกิด-ตาย ที่ค่อนข้างสูงรวมถึงการย้ายถิ่นของบุคคลที่ใกล้ชิด ปัจจัยทางสังคมประกอบด้วย ปัจจัยทางการศึกษาที่มีโอกาสทางการศึกษาไม่เพียงพอ จึงต้องแสวงหาการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ปัจจัยกฎหมายและการเมือง ประกอบด้วยความแตกต่างในลัทธิและอุดมการณ์ทางการเมืองภายในประเทศ นโยบายทางการเมือง ส่วนปัจจัยอุปสงค์ของประเทศปลายทาง เช่น การขาดแคลนแรงงาน ซึ่งสาเหตุดังกล่าวมักจะเป็นแรงผลักดันที่สำคัญให้มีการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

## 2.2 ประเภทและผลกระทบของการย้ายถิ่นของแรงงาน

ประเภทของแรงงานในเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ แบ่งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ประเภทที่ 1 แรงงานประเภทที่มีความรู้ความชำนาญสูง ซึ่งประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศที่มีการพัฒนาไปมากแล้ว เช่น ประเทศในแถบยุโรปตะวันตก ญี่ปุ่น แคนาดา และสหรัฐอเมริกา ประเทศเหล่านี้มีการประดิษฐ์คิดค้นเทคโนโลยีทันสมัยออกมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มีความต้องการแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงเข้าไปทำงานจำนวนมาก ส่งผลให้แรงงานประเภทที่มีความรู้ความชำนาญนี้เกิดความขาดแคลน แรงงานระดับนี้จึงมีความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงานต่อค่าจ้างแรงงานน้อย (Inelastic) ยิ่งถ้าหากเป็นช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ด้วยแล้วก็จะยิ่งมีความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงานต่อค่าจ้างน้อยที่สุด (Perfectly Inelastic) ประเภทที่ 2 ตลาดแรงงานกึ่งฝีมืออุปสงค์ระหว่างประเทศของตลาดแรงงานกึ่งฝีมือ โดยทั่วไปแล้วจะมีอยู่ทั่วไปในประเทศหนึ่ง ๆ และจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ส่วนอุปทานแรงงานประเภทกึ่งฝีมือนี้จะมีอยู่ในประเทศที่พัฒนาแล้วเป็นส่วนใหญ่ แรงงานระดับนี้จึงมีความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงานต่ออัตราค่าจ้างจะค่อนข้างสูง (Elastic) หากไม่มีข้อขัดขวางหรืออุปสรรคในการเคลื่อนย้ายแล้ว อุปทานของแรงงานระดับนี้ก็จะสามารถเพิ่มขึ้นและประเภทที่ 3 ตลาดแรงงานประเภทไร้ฝีมือแรงงานประเภทไร้ฝีมือมักจะมีแรงงานสนองตอบได้อย่างมากจนเกินพอ เพราะแรงงานระดับนี้ แทบจะไม่ต้องมีการฝึกฝนประชาชนในประเทศสามารถพัฒนาตนเองตามไปด้วยโครงการยกระดับการทำงานสูงขึ้น อย่างไรก็ตามในบางประเทศที่มีจำนวนประชากรน้อยในขณะที่ประเทศมีการพัฒนามากขึ้น จะส่งผลให้อุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศสูงขึ้น เช่น สิงคโปร์ ใต้หวัน ฮองกง ประเทศกลุ่มนี้จะมีอุปสงค์ของแรงงานข้ามชาติระดับนี้จากต่างประเทศอยู่มาก นอกจากนี้ในประเทศที่ร่ำรวยมั่งคั่ง และมีการพัฒนาในระดับสูงและเป็นรัฐสวัสดิการเช่นประเทศในกลุ่มสแกนดิเนเวียก็มีอุปสงค์ในแรงงานระดับนี้เช่นเดียวกัน ในส่วนของอุปทานของตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศนั้นมีทั่วไปแทบทุกประเทศ และถ้าแรงงานระดับนี้มีความรู้โดยสมบูรณ์ อัตราค่าจ้างเป็นสิ่งที่จูงใจอย่างมาก หรือกล่าวได้ว่าจะมีความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงานต่ออัตราค่าจ้างสูงมาก (Elastic) (รัชนี मुखแจ็ง, 2552)

ผลกระทบของการย้ายถิ่นข้ามชาตินั้นมีต่อทั้งระดับบุคคลจนถึงระดับสังคมทั้งในท้องถิ่นต้นทางและปลายทาง

1) ผลกระทบต่อบุคคลทางด้านเศรษฐกิจผลกระทบที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่มักได้รับการกล่าวถึงจากการย้ายถิ่นข้ามชาติ คือ เงินหรือสิ่งของที่แรงงานย้ายถิ่นส่งกลับประเทศหรือท้องถิ่นต้นทาง โดยเฉพาะในระดับครัวเรือนของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งได้รับเงินส่วนนี้มาจุนเจือครอบครัว นอกจากนี้เงินที่ส่งกลับมายังช่วยประเทศในแง่ที่เป็นแหล่งสำคัญของเงินตราต่างประเทศ (UNDP, 1999 อ้างถึงใน พิชราวลัย วงศ์บุญสินและคณะ, 2544) การปรับตัวทางสังคมแม้ว่าในระยะยาวการย้ายถิ่นข้ามชาติอาจส่งผลให้สภาพความเป็นอยู่ของแรงงานดีขึ้นตามที่เขาคาดหวัง แต่ในระยะสั้น แรงงานอาจต้องประสบกับความยากลำบากในการที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับโครงสร้างทางสังคมใหม่ การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ เช่น ในเรื่องของภาษา การดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งกระบวนการนี้อาจจะไม่ราบรื่น โดยเฉพาะในช่วงเริ่มต้นย้ายเข้าไปเพื่อทำงานในประเทศนั้น ในหลายกรณีการที่ผู้ย้ายถิ่นย้ายเข้าไปโดยไม่ทราบถึงบรรทัด

ฐานทางสังคม เช่น จารีตประเพณีรวมถึงกฎหมายของประเทศที่ย้ายเข้าไปก่อให้เกิดปัญหาการละเมิดข้อกฎหมายของประเทศนั้น และหลายกรณีถูกลงโทษอย่างรุนแรงผลกระทบของการย้ายถิ่นข้ามชาติต่อปัญหาสิทธิมนุษยชนเนื่องจากรัฐบาลของแต่ละประเทศจะมีกฎหมายหรือข้อบังคับ หรือระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองหรือให้สิทธิแก่พลเมืองของตนซึ่งโดยส่วนใหญ่สิทธิเหล่านี้มักจะไม่ได้รวมถึงแรงงานต่างชาติดังกล่าวตามข้อกำหนดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

## 2) ผลกระทบในระดับสังคม

2.1) ผลกระทบทางประชากรการย้ายถิ่นข้ามชาติส่งผลกระทบต่อการเพิ่มขนาดและอัตราการเพิ่มประชากรในประเทศปลายทาง ในขณะที่ลดขนาดและอัตราการเพิ่มประชากรในท้องถิ่นต้นทาง ซึ่งผลกระทบนี้จะมีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรจากการย้ายถิ่นสุทธิ เปรียบเทียบกับขนาดของประชากรทั้งหมดที่อาศัยอยู่ในพื้นที่นั้น ๆ นอกจากนี้ในกระแสการย้ายถิ่นแต่ละกระแสจะมีโครงสร้างทางประชากรของตัวเอง เช่น อายุและการศึกษา อาทิเช่น การย้ายถิ่นข้ามชาติมักจะเป็นกระบวนการการคัดสรรผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วงวัยหนุ่มสาวจะสามารถย้ายถิ่นในระยะทางไกลได้ง่ายกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ ส่งผลให้โครงสร้างทางประชากรแรงงานย้ายถิ่นมักเป็นคนในรุ่นหนุ่มสาว ซึ่งโครงสร้างประชากรดังกล่าวนี้ อาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรของประเทศปลายทาง หรืออาจส่งผลต่อภาวะเจริญพันธุ์ของท้องถิ่นปลายทางด้วย

2.2) ผลกระทบทางเศรษฐกิจนอกจากการย้ายถิ่นข้ามชาติจะช่วยให้การเพิ่มกระแสเงินตราจากต่างประเทศ และมีส่วนในการเพิ่มรายได้ประชาชาติดังที่ได้กล่าวไปแล้ว แรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะในกลุ่มประเทศอาเซียนอาจช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางอาชีพ เช่น ในกรณีของประเทศไทย แรงงานไทยไม่นิยมทำงานด้านการประมง หรืองานเกี่ยวเนื่องกับอุตสาหกรรมประมง ดังนั้นแรงงานต่างชาติจึงสามารถเข้ามาทดแทนความต้องการแรงงานในส่วนนี้ได้ อันเป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตของประเทศด้วยอย่างไรก็ตาม เมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจขึ้น แรงงานต่างชาติอาจส่งผลกระทบในด้านลบได้ เช่น การแย่งงานของประชากรของประเทศที่กำลังประสบปัญหาตกงานหรือว่างงาน

2.3) ผลกระทบทางสังคมการที่มีการย้ายถิ่นแรงงานต่างชาติเข้าไป หากมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันมากจากประเทศที่ย้ายเข้าไปก็อาจจะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ทางสังคมได้ ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์อาจทำให้แรงงานละเมิดข้อห้าม หรือข้อกฎหมายของประเทศปลายทาง หรือแรงงานข้ามชาติซึ่งมักจะเข้าไปอยู่ชั่วคราว อาจจะทำอาชญากรรมต่าง ๆ ดังเช่น ที่ปรากฏตามหน้าหนังสือพิมพ์ กรณีของแรงงานพม่าที่เข้ามาเป็นคนรับใช้ตามบ้านก่อนอาชญากรรม ลักเล็กขโมยน้อย จนกระทั่งถึงฆาตกรรมนายจ้าง หรือการที่แรงงานต่างชาติมีวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากชนพื้นเมือง สามารถก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มชนพื้นเมืองกับผู้ย้ายถิ่นเข้าไปได้ (พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ, 2544)

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเมื่อพิจารณาผลประโยชน์ที่คนไทยและประเทศไทยได้รับแล้ว จะเห็นว่ามีผลสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งส่งผลกระทบทั้งทางบวกได้แก่ 1) รายได้ที่คนงานส่งกลับประเทศไทย แรงงานไทยในต่างประเทศได้ส่งเงินกลับประเทศไทยมากกว่าปีละ 20,000 ล้านบาท ดังเช่นตาราง 3 แรงงานไทยได้ส่งเงินผ่านระบบธนาคารเฉพาะที่มีการบันทึกสถิติได้ปีละหลายหมื่นล้าน

บาท ซึ่งส่งผลดีช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจขึ้น 2) ผลกระทบในด้านฝีมือ เป็นที่เชื่อกันว่าแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศจะได้รับประโยชน์ในรูปของการเพิ่มประสบการณ์และฝีมือในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ในอุตสาหกรรมบางประเภท โดยเฉพาะด้านน้ำมัน แก๊ส และปิโตรเลียม ตลอดจนการก่อสร้างขนาดใหญ่ คาดว่าคนงานที่มีประสบการณ์เหล่านี้ในต่างประเทศได้มีส่วนกลับมาทำงานในอุตสาหกรรมเหล่านี้และ 3) ผลกระทบในด้านอื่น ๆ ผลกระทบในธุรกิจต่อเนื่อง ขณะนี้ปรากฏว่าได้มีการจัดส่งอาหารและสินค้าไปยังประเทศที่มีคนไทยอยู่เป็นจำนวนมาก ในระยะแรกเพื่อให้คนงานไทยบริโภค ต่อมาเริ่มมีการส่งสินค้าอื่น ๆ เช่น เครื่องหนัง ถ่านไม้ ต้นไม้ เฟอร์นิเจอร์ เสื้อผ้า เพื่อสนองความต้องการของตลาด แรงงานไทยจึงมีส่วนช่วยให้สินค้าไทยแพร่หลายในต่างประเทศ

### ตารางที่ 3 รายได้ของแรงงานไทยที่ส่งกลับมายังประเทศไทย

รายได้ (ล้านบาท)	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.
	พ.ศ. 2556					
ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศ	7,037	6,347	6,408	6,363	6,763	7,274

ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2556

นอกจากนี้ในด้านการบริการการเดินทางของสายการบินและบริษัทจัดการเรื่องการเดินทาง การตรวจโรค การฝึกฝีมือ การฝึกอบรมด้านอื่น ๆ การผลิตเครื่องแบบของคนงานไทย การแปลเอกสารในด้านคนงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศได้สร้างชื่อเสียงให้ประเทศไทยและคนงานไทย โดยเป็นที่เชื่อว่าคนงานไทยเป็นคนงานที่มีฝีมือดี มีความสามารถ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บางส่วนก็ได้เผยแพร่ธรรมเนียมประเพณี ทำให้ประเทศไทยเป็นที่รู้จักของประชาชนของประเทศเหล่านั้น

ในขณะที่ผลกระทบในทางลบได้แก่ 1) การจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศ แม้จะมีส่วนสร้างประโยชน์ให้แก่ประเทศไทยและคนงานไทยเป็นอย่างมาก ขณะเดียวกันก็ได้มีส่วนในการสร้างปัญหาให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวนหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการหลอกลวงผู้ที่สนใจไปทำงานต่างประเทศ แต่แต่ละปีปรากฏว่ามีคนงานถูกหลอกลวงหลายพันคน โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในต่างจังหวัด 2) ปัญหาคนงานตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ คนงานไทยจำนวนหนึ่งซึ่งมีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับคนงานไทยในต่างประเทศทั้งหมด เดินทางไปทำงานในต่างประเทศแล้วเกิดปัญหาขึ้น เช่น ไปแล้วไม่ทำงานทำ นายจ้างล่อลวง นายจ้างเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ คนงานบางส่วนก่อปัญหา เช่น กระทำความผิดอาญา (ความผิดเกี่ยวกับสุรา การพนัน ยาเสพติด ทะเลาะวิวาท) 3) ปัญหาคนงานหญิงไทยบางส่วนถูกนายจ้างข่มเหงหรือถูกใช้งานเกินควร หญิงไทยบางส่วนประกอบอาชีพที่อาจกระทบกระเทือนชื่อเสียงของประเทศไทยและปัญหาครอบครัวของคนงานซึ่งเกิดเนื่องจากสามีหรือภรรยาเดินทางไปทำงานต่างประเทศ



กล่าวโดยสรุปได้ว่า การย้ายถิ่นของแรงงานนั้นก่อให้เกิดผลกระทบต่อระดับบุคคล และระดับสังคม กล่าวคือในระดับบุคคล เป็นการปรับตัวให้เข้ากับโครงสร้างทางสังคมใหม่ การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ เป็นการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งหากไม่สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในถิ่นปลายทางได้ ก็จะไม่สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ส่วนในระดับสังคมนั้น การย้ายถิ่นเป็นการช่วยเพิ่มรายได้ประชาชาติ เพิ่มกระแสเงินตราจากต่างประเทศ อีกทั้งยังมีส่วนในการส่งผลต่อการเพิ่มและลดขนาดของอัตราระชากรทั้งในประเทศปลายทางและในท้องถิ่นต้นทางอีกด้วย สำหรับผลกระทบทางด้านบวก ช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจขึ้นจากรายได้ที่แรงงานส่งกลับประเทศไทยและประเทศ จะได้รับประโยชน์ในรูปแบบของการเพิ่มประสบการณ์และฝีมือในการทำงาน ขณะที่ผลกระทบในทางลบแรงงานมักถูกหลอกลวงเอาไรต์เอาเปรียบจากนายจ้างได้

### 2.3 ทฤษฎีการย้ายถิ่น

เอฟเวอร์เรต ลี (บุญคง หันจางสิทธิ์, 2540) เป็นผู้เสนอทฤษฎีว่าด้วยการย้ายถิ่น (Theory of Migration) ซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง ได้อธิบายว่าการย้ายถิ่นมีองค์ประกอบ 4 ประการคือ

1) ปัจจัยหรือเงื่อนไขในพื้นที่ต้นทาง (Place of Origin) การที่บุคคลย้ายออกหรือยอมออกจากที่พำนักอาศัยประจำ เนื่องจากอิทธิพลปัจจัยที่อยู่ในพื้นที่ต้นทาง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูดบุคคลไว้ ปัจจัยผลักดันถือเสมือนปัจจัยลบ ที่ทำให้คนไม่ประสงค์จะอยู่ที่เดิม ในขณะที่ปัจจัยดึงดูดเป็นเสมือนปัจจัยบวก เป็นสิ่งที่คอยยึดเหนี่ยวให้บุคคลไม่ยอมละทิ้งถิ่นที่อาศัย นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่เป็นกลาง ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการดำเนินชีวิตในพื้นที่นั้น ๆ ปัจจัยทั้งสามนี้จะไม่คงที่ มีการเปลี่ยนแปลงตามเวลา หรือการให้คุณค่าของบุคคล การย้ายถิ่นจะเกิดขึ้นเมื่อการประมวลน้ำหนักของปัจจัยทั้งสามกลุ่มในพื้นที่ต้นทางเหล่านี้

2) ปัจจัยหรือเงื่อนไขในพื้นที่ปลายทาง (Place of Destination) ณ จุดของพื้นที่ปลายทางก็มีปัจจัย 3 กลุ่ม เช่นกัน (ปัจจัยผลักดัน ปัจจัยดึงดูดหรือยึดบุคคลไว้ ปัจจัยที่เป็นกลาง) ผู้ย้ายถิ่นจะพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ในพื้นที่ปลายทาง ประกอบการตัดสินใจที่ดำเนินการย้ายถิ่น ซึ่งผู้ย้ายถิ่นอาจไม่ใช่บุคคลที่เข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ในพื้นที่ปลายทาง ประกอบการตัดสินใจที่ดำเนินการย้ายถิ่น ซึ่งผู้ย้ายถิ่นอาจไม่ใช่บุคคลที่เข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ในท้องที่ปลายทางได้ดีเท่ากับในพื้นที่ต้นทาง ทำให้เกิดการตัดสินใจผิดพลาดได้เช่นกัน

3) ปัจจัยอุปสรรคที่อยู่ระหว่างพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทาง (Intervening Obstacles) เป็นอุปสรรครวมทั้งแต่กระบวนการเดินทาง ขั้นตอนต่าง ๆ ที่ต้องผ่านจากพื้นที่ต้นทางไปสู่พื้นที่ปลายทาง ถ้าอุปสรรคเหล่านั้นมีน้อยก็ย่อมช่วยให้เกิดการตัดสินใจย้ายถิ่นได้ไม่มาก

4) ปัจจัยด้านบุคคล เป็นลักษณะของบุคคลที่ต้องการจะย้ายถิ่น ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจกำหนดคุณค่าน้ำหนักของปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวถึงแล้วเปรียบเทียบกับซึ่งประกอบด้วยความแตกต่างของบุคคลไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ การศึกษา อาชีพ ตลอดจนประสบการณ์ชีวิต เป็นต้น

ดังนั้นการย้ายถิ่นจึงเป็นกระบวนการเลือกสรรคน (Selective Process) เพราะอุปสรรคที่ขัดขวาง จะเป็นสิ่งที่คัดเลือกบุคคล ดังนั้น ผู้ย้ายถิ่นออกจึงต้องเป็นผู้ที่แข็งแรง สุขภาพดี ทรหด และกล้าต่อสู้กับสิ่งต่าง ๆ และมีความสามารถต่อสู้ด้วย จึงสามารถประสบความสำเร็จในการย้ายถิ่น แต่เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลในพื้นที่ปลายทางแล้ว จะมีคุณสมบัติดีกว่าผู้ที่อยู่อาศัยในพื้นที่ปลายทางและโดยทั่วไปผู้ย้ายถิ่นจะมีลักษณะบางอย่างร่วมกับประชากรในเขตเดิม แต่ในขณะเดียวกันก็มีลักษณะบางอย่างใกล้เคียงกับประชากรในพื้นที่ปลายทางแต่ไม่มากนักและมีความสามารถต่อสู้ด้วย จึงสามารถประสบความสำเร็จในการย้ายถิ่น แต่เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลปลายทางแล้ว จะมีคุณสมบัติดีกว่าผู้ที่อยู่อาศัยในพื้นที่ปลายทางและ โดยทั่วไปผู้ที่ย้ายถิ่นจะมีลักษณะบางอย่างร่วมกับประชากรในเขตเดิม แต่ในขณะเดียวกันก็มีลักษณะบางอย่างใกล้เคียงกับประชากรในพื้นที่ปลายทางแต่ไม่มากนัก

แนวคิดการย้ายถิ่นยุคใหม่ (Modern Migration Patterns) สตีคเกอร์ (Stalker, 2000 อ้างถึงใน ศุมาริน จิตนากรณ์, 2553) อธิบายแนวคิดการย้ายถิ่นยุคใหม่ว่าการขาดดุลของประชากรทั่วโลก ช่องว่าง และรูปแบบการว่างงานที่ต่างออกไปการทำงานต่ำระดับ คุณภาพของคนจน ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ความไม่มั่นคงของรายได้ การปฏิเสธของสิทธิ และความไม่มั่นคงในการทำงาน เพศ และการแบ่งพวก การขาดตัวแทนและขาดสิทธิในการแสดงความคิดเห็น การขาดแคลนการปกป้องทางสังคมและความปลอดภัย จำนวนงานที่เหมาะสม เป็นแรงผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ เนื่องจากประชาชนแสวงหางานและมาตรฐานในการอยู่อาศัยที่ดีกว่า โลกาภิวัตน์ได้ทำให้ความไม่เหมือนกันเหล่านี้เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นข้ามประเทศเพิ่มขึ้น รูปแบบการย้ายถิ่นสมัยใหม่ เป็นการเชื่อมโยงเศรษฐกิจและการพัฒนาทางสังคม มีผลกระทบต่อกระแสการย้ายถิ่น โดยแสดงผลประโยชน์และความเสียเปรียบของการย้ายถิ่น ดังนี้

1) ผลประโยชน์ของการอพยพออกจากประเทศผู้ส่ง ในด้านของผู้อพยพหรือส่วนบุคคลในประเทศผู้รับ เช่น การจ้างงาน รายได้สูงขึ้น การฝึกอบรมหรือการศึกษาประสบการณ์ในการพบคนหรือวัฒนธรรมใหม่ ในด้านของผู้ประกอบการ ได้รับผู้ย้ายถิ่นที่มีทักษะ ธุรกิจท่องเที่ยวและธุรกิจสื่อสาร ในด้านสังคม การว่างงานลดลง ความรู้และทักษะ การส่งเงินกลับ ลดภาวะความกดดันของประชากร

2) ความเสียเปรียบของการอพยพออกจากประเทศผู้ส่งในด้านของผู้อพยพหรือส่วนบุคคลในประเทศผู้รับ เช่น เงื่อนไขการทำงานที่ไม่ดี ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน สถานการณ์ทำงานที่ต่ำ การแยกจากครอบครัว ในด้านผู้ประกอบการ สูญเสียกำลังแรงงานที่มีทักษะ การขาดแคลนแรงงานที่ขับเคลื่อนค่าจ้าง ในด้านสังคม สมองไหลและสูญเสียคนงานที่ดี สูญเสียประชากรวัยหนุ่มสาว ความไม่เท่าเทียมกันเพิ่มขึ้น

3) ผลประโยชน์ของการอพยพเข้าสู่ประเทศผู้รับ ในด้านของผู้อพยพหรือส่วนบุคคลในประเทศผู้รับ การบริการที่ไม่คิดมูลค่าของผู้หญิงที่เข้าสู่กำลังแรงงาน ราคาสินค้าและบริการถูกลง โอกาสในการเคลื่อนย้ายสู่งานที่สูงขึ้น วัฒนธรรมชีวิตคนรวย การเรียนรู้เกี่ยวกับประเทศอื่น ในด้านของผู้ประกอบการ พบกับแรงงานที่ขาดแคลน แรงงานถูกลงและยืดหยุ่นมากขึ้น ระดับเศรษฐกิจและตลาด

ใหญ่ขึ้น ในด้านสังคม ระดับเงินเพื่อลดลงประชาชนได้รับการศึกษา มีการลงทุนจากนักลงทุนต่างชาติ ได้รับภาษีจากคนวันหนุ่มสาว

4) ความเสียเปรียบของการอพยพเข้าสู่ประเทศผู้รับ ในด้านของผู้อพยพหรือส่วนบุคคลในประเทศผู้รับ การแข่งขันตำแหน่งงาน ค่าจ้างท้องถิ่นลดลง เกิดภาษาและวัฒนธรรมที่แปลกใหม่ที่สร้างขึ้นของผู้ย้ายถิ่น ในด้านผู้ประกอบการ จำเป็นต้องให้การฝึกอบรมทางด้านภาษาและการฝึกอบรมอื่น ตำแหน่งงานสำหรับแรงงานต่างชาติเป็นอิสระ ในด้านสังคม นวัตกรรมและเทคโนโลยีซาลง ต้นทุนการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นสูญเสียความสมดุลของการจ่ายเงินจากการส่งเงินกลับ ต้นทุนการบริการทางสังคม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีว่าด้วยการย้ายถิ่น ของเอฟเวอร์เร็ด ลี ประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งหมด 4 ประการ คือ 1.ปัจจัยต้นทาง 2.ปัจจัยปลายทาง 3.ปัจจัยอุปสรรค 4.ปัจจัยด้านบุคคล กล่าวคือ กระบวนการการย้ายถิ่นของแรงงานจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบทั้ง 4 ประการที่ได้กล่าวมา เปรียบเสมือนกระบวนการคัดสรรคนจากอุปสรรคต่าง ๆ ในการย้ายถิ่นไปยังพื้นที่ปลายทาง อีกทั้งแนวคิดการย้ายถิ่นยุคใหม่ของ สต็อคเกอร์ ได้กล่าวว่า แสวงหางานและมาตรฐานในการอยู่อาศัยที่ดีกว่า โลกาภิวัดน์ที่เปลี่ยนแปลงไปเหล่านี้ เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นข้ามประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย แรงงานส่วนใหญ่ย้ายถิ่นไปทำงานในมาเลเซียเนื่องจากต้องการสร้างรายได้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยมีปัจจัยอุปสรรคเป็นตัวคัดกรองว่าบุคคลจะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนไปถึงพื้นที่ปลายทาง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เพื่อศึกษาการปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่นในต่างประเทศซึ่ง ทฤษฎีการย้ายถิ่นมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1.ปัจจัยต้นทาง 2.ปัจจัยปลายทาง 3.ปัจจัยอุปสรรค 4. ปัจจัยด้านบุคคล ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบจากทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัย กล่าวคือ การเชื่อมโยงเหตุและผลของการตัดสินใจในการย้ายถิ่นของแรงงาน รวมถึงปัจจัยอุปสรรค และอุปทานการย้ายถิ่นของแรงงาน ทั้งปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยทางประชากร ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยกฎหมายและการเมือง เหล่านี้เป็นข้อมูลให้ผู้วิจัยได้นำไปใช้ศึกษาและต่อยอดการวิจัย ประเภทของแรงงานในการย้ายถิ่นระหว่างประเทศผู้วิจัยได้นำมาใช้ประกอบการวิจัยสามารถแบ่งประเภทของแรงงานให้เหมาะสมกับงานวิจัยได้ อีกทั้งผลกระทบด้านลบ และด้านบวกเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ประเด็นการปรับตัวของงานวิจัยต่อไป

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของแรงงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ทำให้เกิดการปรับตัวของแรงงานในบริบทต่าง ๆ เมื่อต้องทำงานต่างถิ่น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งผลกระทบทางบวกและทางลบ ต่อตัวแรงงาน ครอบครัว สังคม เศรษฐกิจ และด้านอื่น ๆ อีกมากมาย เช่น บุศรินทร์ สิทธิรัตนสุนทร (2536) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการปรับตัวของคนงานย้ายถิ่นในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอกระทุ่ม

แบน จังหวัดสมุทรสาคร การศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัว ได้แก่ เพศ การศึกษา ประสบการณ์การย้ายถิ่น ระยะเวลาการย้ายถิ่น ความเหมาะสมของงาน ความเหมาะสมของที่พักอาศัย ภูมิลาเนาเดิม ของคนงาน การสนับสนุนทางสังคม ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวคือ อายุ สถานภาพสมรส รายได้วันเพ็ญ วอกกลาง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการปรับตัวและ ปัจจัยที่อิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ถาวรของแรงงานอพยพ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานพม่า ที่เข้ามาทำงานในจังหวัดเชียงรายมี 2 ประเภทคือประเภทพักอาศัย และไปกลับ ลักษณะของทั้ง 2 ประเภท ส่วนใหญ่มีเชื้อชาติไทยใหญ่ มีอายุ 20-29 ปี สถานภาพสมรสเป็นโสด ไม่ได้เรียนหนังสือ และเป็นชายมากกว่าหญิง กลุ่มพักอาศัยส่วนใหญ่ทำงานด้านการบริการทั่วไปและเป็นคนงานในโรงงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2,190 บาท กลุ่มไปกลับส่วนใหญ่ประกอบอาชีพขายและงานบริการทั่วไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,080 บาททั้ง 2 กลุ่มประมาณ 1 ใน 3 ส่งเงินกลับโดยเฉลี่ยประมาณ 10,000 บาทต่อคน ต่อปี กระบวนการย้ายถิ่น แรงงานพม่าส่วนใหญ่เดินทางเข้ามาครั้งแรก มาจากจังหวัดเชียงใหม่ ประเทศพม่ามากที่สุด เส้นทางอพยพส่วนใหญ่เดินทางเข้ามาที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ลักษณะการเดินทางเข้ามา มากกว่าครึ่งเดินทางเข้ามาคนเดียว ที่เหลือเดินทางมาพร้อมกับญาติและเพื่อนประมาณหนึ่งใน สาม มีเครือข่ายครอบครัวและเครือข่ายของแรงงานพม่าอยู่ในจังหวัดเชียงรายก่อนแล้ว และทำหน้าที่ ช่วยเหลือให้เดินทางเข้ามา การปรับตัวของกลุ่มพักอาศัย พบว่า แรงงานพม่ามีการปรับตัวในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กร เศรษฐกิจ และแบบแผนการใช้จ่าย ตามระยะเวลาการอยู่อาศัยที่ เพิ่มขึ้น ความตั้งใจที่จะอยู่ถาวรของแรงงานพม่ามีประมาณ 2 ใน 3 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ถาวรสูงสุดในกลุ่มแรงงานที่พักอาศัยตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป คือ การปรับตัวในการอยู่อาศัยให้เข้ากับ ชุมชนและสังคมในจังหวัดเชียงราย และกลุ่มที่พักอาศัยต่ำกว่า 2 ปี พบว่า ปัจจัยภูมิหลังและเครือข่าย ครอบครัวและเครือข่ายที่เชื่อมโยงด้วยความผูกพันระหว่างประเทศพม่าและจังหวัดเชียงราย มีอิทธิพล ต่อความตั้งใจอยู่ถาวรมากที่สุด

ศิริรัตน์ รุ่งเรืองยศ (2541) ศึกษาเรื่อง การปรับตัวของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้ ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปรับตัวของแรงงาน ปัญหาและอุปสรรค ในการปรับตัวของแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า สถานการณ์ทำงาน รายได้ ฐานะทางเศรษฐกิจ ความคิดที่จะเปลี่ยนงาน ความทันสมัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการปรับตัวของแรงงาน ส่วน ปัญหาการปรับตัวของแรงงาน พบว่า ลักษณะการทำงานที่ซ้ำซากการทำงานตามกลไกของเครื่องจักร ระเบียบกฎเกณฑ์ที่เคร่งครัด บรรยากาศของสภาพแวดล้อมในการทำงาน การไม่มีกิจกรรมที่ก่อให้เกิด สัมพันธ์ภาพและความเข้าใจที่ดีระหว่างหน่วยงานรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิด ความเครียดและมีผลเสียต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ทำให้การปรับตัวของแรงงานมีปัญหา มาก เจริญศิริวงศ์ (2543) ได้วิจัยเรื่อง การปรับตัวด้านสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนเนื่องจากการอพยพ พบว่า การอพยพย้ายถิ่นของชาวบ้านจากพื้นที่เดิมมาอยู่ในพื้นที่แห่งใหม่ ซึ่งมีความแตกต่างด้านบริบทและที่ตั้ง ของชุมชน ทำให้วิถีการดำรงชีวิตของผู้อพยพมีการเปลี่ยนแปลงและเกิดการปรับตัวทางด้านสังคมและ วัฒนธรรม ผู้อพยพจะต้องปรับตัวจากการประกอบอาชีพภาคเกษตรกรรมไปประกอบอาชีพอื่น เช่น

ภาคอุตสาหกรรม บริการและการรับจ้างทั่วไป มีการเปลี่ยนแปลงจากความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยกันแบบเครือญาติมาเป็นปัจเจกบุคคล มีส่วนร่วมในกิจกรรม สังคม ประเพณี และวัฒนธรรมดั้งเดิมลดน้อยลง เกิดการปรับตัวและยอมรับในสังคมนรูปแบบใหม่ มีความทันสมัยมากขึ้น มีความต้องการต่อระบบสาธารณสุขโรคที่สมบูรณ์ส่งผลให้เกิดค่านิยมบริโภคนิยม และความทันสมัยที่ต้องใช้เงินเป็นปัจจัยในการแลกเปลี่ยนกับสิ่งของที่ต้องการและการบริการต่าง ๆ ความสัมพันธ์กับคนในชุมชนเดิมเหลือน้อยมาก เกิดความหลากหลายของวัฒนธรรมของผู้อพยพย้ายมา มีความเชื่อ และค่านิยมที่แตกต่างกันออกไป

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว พบว่าแรงงานโดยส่วนใหญ่ที่สามารถการปรับตัวได้ดีจะมีปัจจัยที่สัมพันธ์กับปัจจัยจากชุมชนต้นทาง เช่น การศึกษา ภูมิฐานะ ความสัมพันธ์ของเครือข่ายชุมชนต้นทางระบบเครือญาติส่งอิทธิพลต่อการตั้งใจอยู่อย่างถาวรของแรงงาน เป็นต้น อีกทั้งแรงงานจะสามารถปรับตัวได้ดีก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยของพื้นที่ปลายทางด้วย เช่น สถานการณ์ทำงาน รายได้ ฐานะทางเศรษฐกิจ ความคิดที่จะเปลี่ยนงาน ความทันสมัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการปรับตัวของแรงงาน นอกจากนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแล้ว ยังเป็นด้านสังคมและวัฒนธรรมที่เกิดการปรับตัว เช่น มีส่วนร่วมในกิจกรรม สังคม ประเพณี และวัฒนธรรมดั้งเดิมลดน้อยลง เกิดการปรับตัวและยอมรับในสังคมนรูปแบบใหม่ มีความทันสมัยมากขึ้น มีความต้องการต่อระบบสาธารณสุขโรคที่สมบูรณ์ส่งผลให้เกิดค่านิยมบริโภคนิยมใหม่ ๆ

### 3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นของแรงงาน

งานวิจัยที่สะท้อนให้เห็นการดำรงชีวิตของแรงงานเมื่อต้องย้ายถิ่น รวมถึงสภาพการทำงานในต่างแดน เช่น อรุณ ชัยญาณ (2545) ได้ศึกษาเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณี: แรงงานไทยของจังหวัดสตูลที่เดินทางไปทำงานในเกาะลังกาวิ ประเทศมาเลเซีย พบว่าแรงงานที่เข้าไปทำงานในเกาะลังกาวิประเทศมาเลเซียส่วนใหญ่เข้าไปทำงานด้วยตนเอง 100% โดยมีส่วนหลักจากระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำกว่าระดับค่าจ้างและเงินเดือนในจังหวัดสตูลและไม่สามารถหางานทำได้ตามความรู้ความสามารถของตนเองได้ในจังหวัดสตูล แรงงานส่วนใหญ่ จะเป็นเพศหญิงมาจากอำเภอละงู จังหวัดสตูล เดินทางเข้าไปทำงานในกิจการแพปลา กะตัก โดยมีรายได้อยู่ในระหว่าง 5,001-7,000 บาท/เดือน ซึ่งมากกว่ารายได้จากการประกอบอาชีพในจังหวัดสตูล และมีระยะเวลาในการทำงานในรอบ 1 ปี 7-8 เดือน เนื่องจากการทำงานในเกาะลังกาวิ ประเทศมาเลเซีย นายจ้างจัดให้มีวันหยุดเพียง 1 วันใน 1 สัปดาห์ คือ วันศุกร์ การจะเดินทางกลับเข้ามาพักผ่อนหรือเยี่ยมญาติหรือทำธุระในประเทศไทยทำได้ง่ายมาก เพราะมีการคมนาคมสะดวก มีเรือโดยสารระหว่างจังหวัดสตูล-เกาะลังกาวิ ทุกวัน ๆ ละ 3 เที่ยว ใช้เวลาในการเดินทาง ประมาณ 1 ชั่วโมง

แรงงานของจังหวัดสตูลที่เดินทางไปทำงานในเกาะลังกาวิ มีความพอใจในการทำงานในเกาะลังกาวิ ประเทศมาเลเซีย ไม่ว่าจะป็นเรื่องของค่าจ้าง สวัสดิการที่ได้รับจากนายจ้าง ความสะดวกสบายในการทำงาน ซึ่งทำให้ความเป็นอยู่ของครอบครัวดีขึ้น มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพและ

ส่วนใหญ่ยังมีรายได้เหลือเก็บอีกด้วย แต่อย่างไรก็ตามแรงงานทั้งหมดก็ต้องการกลับไปทำงานในภูมิลำเนาเดิมของตนเองในโอกาสต่อไปเนื่องจากคิดถึงพ่อแม่ ลูกเมียและญาติพี่น้องที่อยู่ในประเทศไทย สุทธิพร บุญมาก (2554) การบริหารจัดการเงินส่งกลับบ้านของครอบครัวในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีสมาชิกครอบครัวไปทำงานประเทศมาเลเซีย พบว่า รายได้หรือค่าตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับจากการไปทำงานต่างประเทศเป็นองค์ประกอบหลักที่จูงใจให้แรงงานตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ พวกเขามีความคาดหวังที่จะทำการส่งหรือโอนเงินให้กับครอบครัวในประเทศต้นทาง แรงงานข้ามชาติที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศและทำการส่งเงินกลับประเทศต้นทางนั้นมีเหตุผลหลายประการ ขณะที่แรงงานข้ามชาติบางคนทำการส่งเงินกลับอย่างอิสระโดยไม่มีเงื่อนไข บางคนมีทางเลือกจำกัด และมีความคาดหวังในการหาโอกาสส่งเงินกลับ แรงงานข้ามชาติบางคนมีแผนการที่จะทำการส่งเงินกลับแต่ไม่สามารถทำได้ แต่การส่งเงินกลับมีความเป็นพลวัตที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา แรงงานข้ามชาติบางคนทำการส่งเงิน แต่เลิกทำการส่งกลับ บางคนไม่เคยทำการส่งเงินในระยะเริ่มแรกแต่กลับมาทำการส่งเงินกลับในระยะหลัง เมื่อสถานการณ์เป็นแรงงานข้ามชาติเปลี่ยนแปลงไป หรือมีเงื่อนไขจำกัดในประเทศปลายทาง

การส่งเงินแบบเป็นทางการการให้บริการส่งเงินกลับบ้านอย่างเป็นทางการในประเทศมาเลเซียได้แก่ระบบการโอนเงินธนาคารระบบการโอนเงินบริษัทเอกชน (Western Union, IME International Money Express, Money Gram) และระบบไปรษณีย์ได้แก่ Pos Malaysian การส่งเงินอย่างไม่เป็นทางการเป็นการส่งเงินหรือโอนเงินระหว่างมาเลเซียสู่ประเทศไทยผ่านมือของนายหน้าเพื่อนร่วมงานผู้ส่งเงินให้เงินสดมาเลเซียกับบุคคลผู้ที่จะทำการถือเงินสดกลับประเทศไทยโดยบุคคลที่ถือเงินจะนำเงินสดมาเลเซียมาแลกเป็นเงินบาทและนำส่งให้กับครอบครัวของผู้ส่งเงินที่ถิ่นต้นทางส่วนใหญ่ผู้ส่งเงินกับผู้รับฝากจะเป็นเพื่อนร่วมหมู่บ้านหรือเพื่อนร่วมงานที่มีความไว้วางใจต่อการส่งเงินผ่านมือนี้อาจจะมีความเสี่ยงในการถือเงินกลับบ้านจากการเดินทางข้ามพรมแดนแรงงานไทยเชื้อสายมลายูที่เดินทางเข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียอย่างผิดกฎหมายโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานและเอกสารการเดินทางตรวจคนเข้าเมืองแรงงานมีความจำเป็นต้องเดินทางกลับมายังพรมแดนมาเลเซีย-ไทยเพื่อต่ออายุวีซ่าเป็นประจำทุกเดือนนั้นแรงงานกลุ่มนี้จะไม่ทำการโอนเงินหรือส่งเงินระหว่างประเทศมาเลเซียสู่ไทยแต่จะทำการส่งเงินหรือโอนเงินส่งกลับภายในประเทศไทยจากบริเวณด่านตรวจคนเข้าเมืองที่พวกเขาเดินทางกลับมาทำการต่อวีซ่าการส่งเงินหรือโอนเงินภายในประเทศนี้มีความแตกต่างจากการโอนเงินหรือส่งเงินระหว่างประเทศเนื่องจากการส่งเงินภายในประเทศจะไม่ถูกนับรวมในบัญชีการโอนเงินระหว่างประเทศรวมถึงกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่แตกต่างกันต้นทุ่นในการส่งเงินหรือโอนเงินภายในประเทศที่ต่ำกว่าการส่งเงินหรือโอนเงินระหว่างประเทศมาเลเซียสู่ไทย

การถือเงินกลับบ้านด้วยตัวเองของแรงงานสำหรับแรงงานที่เดินทางกลับบ้านจะถือเงินสดกลับบ้านในชุมชนถิ่นต้นทางโดยนำเงินค่าจ้าง เงินเก็บสะสมจากการทำงานไปแลกเปลี่ยนเงิน ณ ด่านชายแดนแล้วนำเงินสดกลับบ้านแรงงานจะนิยมเดินทางกลับภูมิลำเนาจังหวัดชายแดนใต้เพื่อไปเยี่ยมครอบครัวตามเทศกาลปีละครั้งหรือสองครั้งในช่วงเทศกาลวันฮารีรายอ (Hari Raya) แรงงานกลุ่มนี้จะนำเงินรายได้จากการทำงานในมาเลเซียที่สะสมมาตลอดปีถือกลับมาพร้อมกับตัวเองให้กับครอบครัวหรือนำ

ฝากเข้าบัญชีส่วนตัวของแรงงานในจังหวัดชายแดนใต้ที่เป็นประเทศต้นทาง นิสากร กล้าณรงค์ ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ และศิริรัตน์ สิ้นประจักษ์ผล (2552) ศึกษาการย้ายการย้ายถิ่นตามฤดูกาลของประชาชนจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเข้าไปรับจ้างทำนาในประเทศมาเลเซีย พบว่า การย้ายถิ่นตามฤดูกาลเพื่อเข้าไปรับจ้างทำนาในประเทศมาเลเซียของประชาชนจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติมายาวนานและต่อเนื่องเนื่องจากการเกื้อกูลกันระหว่าง 2 พื้นที่โดยประเทศมาเลเซียมีความต้องการแรงงานขณะที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีแรงงานส่วนเกินที่จะสนับสนุนอย่างไรก็ตามการย้ายถิ่นตามฤดูกาลที่เคยปฏิบัติมีแนวโน้มจะลดลงเนื่องจากการเปลี่ยนรูปแบบการทำนาของประเทศมาเลเซียจากการทำนาดำเป็นการทำนาหว่านและการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการทำนาทำให้ลดความต้องการของแรงงานขณะที่แรงงานจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังมีปัญหาการว่างงาน และการไม่มีงานทำในหมู่บ้านการพึ่งพารายได้จากการทำเกษตรกรรมเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงครอบครัวประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังมีความจำเป็นต้องหารายได้เสริมโดยการย้ายถิ่นเพื่อเข้าไปรับจ้างในประเทศมาเลเซีย แต่เปลี่ยนรูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานจากการเคลื่อนย้ายตามฤดูกาลเป็นการเคลื่อนย้ายเข้าไปทำงานเมื่อมีงานรออยู่ในประเทศมาเลเซีย สุทธิพร บุญมาก (2554) ศึกษาเรื่องบทบาทของเครือข่ายการย้ายถิ่นของแรงงานคนไทยเชื้อสายมลายูในร้านต้มยำประเทศมาเลเซีย พบว่าการมีเครือข่ายระหว่างประเทศไทยและประเทศมาเลเซียทำให้มีกระแสการย้ายถิ่นแรงงานของคนไทยเชื้อสายมลายูเป็นจำนวนมากเข้าสู่ตลาดแรงงานในธุรกิจร้านต้มยำของผู้ประกอบการคนไทยเชื้อสายมลายู และคนมาเลเซียเชื้อสามมลายู ธุรกิจร้านต้มยำเป็นต้นกำเนิดของเครือข่ายการย้ายถิ่นที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยกับประเทศมาเลเซียซึ่งก่อให้เกิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศไทย-มาเลเซียและมีการขยายวงกว้างออกไปตามการขยายตัวของธุรกิจร้านต้มยำซึ่งก่อให้เกิดความต้องการแรงงานคนไทยเชื้อสายมลายูเพื่อเป็นแรงงานในธุรกิจร้านอาหารชาติพันธุ์ที่ใช้ความเป็นไทยในการประกอบการร้านอาหารไทยฮาลาลในประเทศมาเลเซียธุรกิจร้านต้มยำในประเทศมาเลเซียจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีต่อการย้ายถิ่นของคนไทยเชื้อสายมลายูเข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียเนื่องจากเครือข่ายการย้ายถิ่นมีบทบาทที่หลากหลายในการสนับสนุนและส่งเสริมการย้ายถิ่นทั้งก่อนการย้ายถิ่นระหว่างการย้ายถิ่นและหลังการย้ายถิ่นรวมถึงมีบทบาทในวิถีชีวิตประจำวันของแรงงานคนไทยเชื้อสายมลายูในประเทศมาเลเซียเครือข่ายการย้ายถิ่นของแรงงานคนไทยเชื้อสายมลายูที่ทำงานในร้านต้มยำในประเทศมาเลเซียสามารถอธิบายสาเหตุของการที่มีการย้ายถิ่นระหว่างประเทศไทย-มาเลเซียที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและไม่มีที่สิ้นสุดเพราะการมีเครือข่ายการย้ายถิ่นเป็นกลไกที่มีคุณค่าต่อกระบวนการย้ายถิ่นระหว่างประเทศไทย-มาเลเซียและมีบทบาทสำคัญหลากหลายต่อกระบวนการย้ายถิ่นถ้าปราศจากเครือข่ายการย้ายถิ่นแรงงานคนไทยเชื้อสายมลายูไม่สามารถเชื่อมโยงการย้ายถิ่นระหว่างประเทศไทยเข้ากับประเทศมาเลเซียไว้ด้วยกันได้

อย่างไรก็ตาม นักวิชาการควรตระหนักถึงบทบาทเชิงลบที่มีต่อการใช้เครือข่ายเช่นกันการใช้เครือข่ายนี้ยังมีบทบาทเชิงลบต่อสมาชิกเครือข่ายเช่นกันคนไทยเชื้อสายมลายูที่เข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียควรอาศัยเครือข่ายความสัมพันธ์แบบแน่นแฟ้นที่เป็นสมาชิกในครอบครัวให้ความช่วยเหลือในการย้ายถิ่นระหว่างประเทศไทย-มาเลเซียเนื่องจากมีความปลอดภัยและความน่าเชื่อถือมากกว่า

ความสัมพันธ์แบบผิวเผินที่อาจมีโอกาสดึงผลกระทบเชิงลบที่มีต่อการใช้เครือข่ายนอกจากนั้น บทบาทของเครือข่ายการย้ายถิ่นนี้ทำให้รัฐบาลไทยและมาเลเซียไม่สามารถควบคุมการย้ายถิ่นเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมายของแรงงานคนไทยเชื้อสายมลายูจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ในประเทศมาเลเซียซึ่งเป็นประเด็นที่รัฐบาลทั้งสองประเทศต้องหาวิธีการแก้ไขและจัดการต่อไป คำนวน นวลสนอง, นิสากร กล้าณรงค์ และ มูห์หมัด สาแลบิง (2552) ได้ศึกษาพัฒนาการและแนวโน้มการย้ายถิ่นของประชาชนจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทยเข้าไปในประเทศมาเลเซียพบว่าจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิมีการย้ายถิ่นเรื่อยมาอย่างต่อเนื่องผู้คนในบริเวณนี้มีความเกี่ยวข้องกับช่องทางด้านประวัติศาสตร์สังคมและวัฒนธรรมมาโดยตลอดครั้งถึงปัจจุบันนับตั้งแต่ประเทศมาเลเซียได้รับเอกราชในปี พ.ศ. 2500 มาเลเซียได้สร้างประเทศให้มีความมั่นคงทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมมีโครงสร้างพื้นฐานที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศที่แข็งแกร่งเช่นถนนไฟฟ้าการสื่อสารและระบบชลประทานเป็นต้นมีฐานะทางการเงินที่เพียงพอต่อการวางแผนพัฒนาประเทศในอนาคตมีการบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งยังมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์เช่นน้ำมันป่าไม้แร่ดีบุกและสัตว์น้ำในเขตน่านน้ำยังชุกชุมเป็นต้นสิ่งเหล่านี้ทำให้ประชาชนของมาเลเซียส่วนใหญ่ยังมีกำลังต่อการลงทุนในกิจการต่าง ๆ และจับจ่ายใช้สอยได้มากขึ้นอีกทั้งยังมีปัจจัยผลักดันที่มีต่อประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนของไทย เช่น การไม่มีงานทำรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว และสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ซึ่งมีปรากฏให้เห็นอยู่ทุกวันเป็นต้น จากการประมวลสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้นสามารถประเมินแนวโน้มการย้ายถิ่นของประชาชนในจังหวัดชายแดนของไทยเข้าไปในประเทศมาเลเซียว่าคงจะมีมากขึ้นซึ่งการย้ายถิ่นของประชาชนมุ่งไปที่การทำงานทำเป็นสำคัญ เช่น ร้านอาหารลูกจ้างทั่วไปและนวดแผนไทยเป็นต้นงานด้านการเกษตรเช่นกรีดยางทำนาและกรีดย้อย เป็นต้น งานด้านการประมงรวมทั้งการย้ายถิ่นเพื่อเข้าไปศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาซึ่งมีมากขึ้นทุกปีและที่สำคัญก็คือ มาเลเซียยังต้องการแรงงานไทยในทุกระดับ มารียา บิลและ (2555) ได้ศึกษาอัตลักษณ์และการต่อรองของแรงงานรับจ้างมุสลิมข้ามแดนในพื้นที่อาณาบริเวณชายแดนปาตังเบซาร์ไทย-มาเลเซีย พบว่า ในพื้นที่อาณาบริเวณชายแดนปาตังเบซาร์ไทย-มาเลเซียผู้คนมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ และมีการข้ามพรมแดนเกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งพรมแดนของรัฐและพรมแดนทางชาติพันธุ์แรงงานรับจ้างมุสลิมข้ามแดนมีการประกอบสร้างอัตลักษณ์ผ่านการแต่งกาย ภาษา ศาสนา และพิธีกรรม ความเชื่อ อัตลักษณ์เหล่านี้เป็นอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ที่เป็นเส้นแบ่งเขตแดนแบ่งแยกกลุ่มแรงงานมุสลิมออกจากกลุ่มคนอื่น ๆ นอกจากนี้มีการให้นิยามความหมายต่อแรงงานรับจ้างมุสลิมข้ามแดนว่าเป็นผู้ที่ซื่อสัตย์ อดทน ใฝ่หาใจได้ เคร่งครัดในศาสนา มีบางส่วนมองว่าแรงงานรับจ้างชาวมุสลิมข้ามแดนเป็นผู้ที่ศึกษาน้อย และเป็นผู้ที่ต้องการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ

การต่อรองเป็นกลยุทธ์ของแรงงานรับจ้างมุสลิมข้ามแดนในพื้นที่ชายแดนปาตังเบซาร์พบว่าแรงงานรับจ้างมุสลิมมีการต่อรองกับบ้านเกิด เพื่อเข้ามาสู่การเป็นแรงงานรับจ้างข้ามแดนมีการต่อรองกับกฎระเบียบของรัฐชาติและกฎของตลาดในการข้ามแดนโดยการไม่ประทับตราผ่านแดนอย่างสม่ำเสมอและหลีกเลี่ยงการทำใบอนุญาตทำงานในมาเลเซีย แรงงานรับจ้างมุสลิมสร้างความไว้วางใจเพื่อต่อรองกับนายจ้าง ใช้ความเป็นคนตรงไปตรงมาและการที่ไม่สามารถพูดภาษามาเลย์ได้ต่อรองกับแรงงานรับจ้าง



ด้วยกัน อีกทั้งแรงงานรับจ้างมุสลิมข้ามแดนต่อรองกับผู้อาศัยโดยการแสดงความไม่เต็มใจให้บริการ และต่อรองกับศาสนาโดยการแต่งกายที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ และ พรพันธุ์ เขมคุณาศัย (2555) ศึกษาสาเหตุและผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานสตรีมุสลิมจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ เข้าไปในประเทศมาเลเซีย พบว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานของผู้คนจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ในระยะแรกเป็นไปอย่างอิสระเนื่องจากอำนาจอิทธิพลเหนือดินแดนของแต่ละรัฐยังไม่มีความชัดเจนผู้คนเคลื่อนย้ายไปมาหาสู่กันได้สะดวกแต่หลังจากความเป็นรัฐมีความชัดเจนขึ้นตามลำดับการย้ายถิ่นของแรงงานผู้หญิงมุสลิมจากจังหวัดชายแดนภาคใต้เข้าสู่รัฐตอนเหนือของประเทศมาเลเซียต้องเข้าไปอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมายแรงงานมาเลเซียแม้ว่ารัฐบาลมาเลเซียมีการควบคุมแรงงานค่อนข้างเข้มแข็งแต่ด้วยสายสัมพันธ์ของเครือญาติ และความคุ้นเคยเป็นทุนเดิมและยังมีปัจจัย ที่สำคัญที่ทำให้แรงงานสตรีมุสลิมจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ตัดสินใจเดินทางเข้าไปเป็นแรงงานรับจ้างและผู้ประกอบการร้านอาหารในประเทศมาเลเซียง่ายขึ้นและมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ได้แก่ 1. ความยากจนและการว่างงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่สามารถหางานทำที่เหมาะสมหรืองานที่มีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเองในประเทศไทยได้ 2. สภาพสังคมภาษาศาสนาและประเพณีที่คล้ายคลึงกันเพราะนับถือศาสนาอิสลามเหมือนกัน ประเพณีปฏิบัติคล้ายคลึงกันทำให้ไม่ยุ่งยากในการปรับตัวสามารถสื่อสารกันเข้าใจและเริ่มงานได้ทันที 3. การมีความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งเครือข่ายเครือญาติและเครือข่ายการเป็นคนชุมชนหรือหมู่บ้านเดียวกันเป็นปัจจัยช่วยให้แรงงานรู้สึกอุ่นใจในการเดินทางเข้ามาทำงานและครอบครัวไว้วางใจในการเข้ามาทำงานต่างแดน 4. สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ.2547 ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนที่ไม่สามารถดำเนินไปได้ตามปกติการประกอบอาชีพบางอย่างไม่ปลอดภัยจึงเกิดการเคลื่อนย้ายไปเป็นแรงงานรับจ้างในร้านอาหาร 5. ระยะทางที่ไม่ไกลระหว่างชุมชนต้นทางในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทยกับชุมชนปลายทางในรัฐทางตอนเหนือของประเทศมาเลเซีย (ปะลิส เกดะห์ เประ และกลันตัน) และความสะดวกในการเดินทางทั้งทางรถยนต์รถไฟ และทางเรือ

ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานสตรีมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้เข้าไปในประเทศมาเลเซีย ศึกษาผลกระทบต่อครัวเรือนในชุมชนต้นทางในประเทศไทยจากการมีแรงงานสตรีที่เคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศมาเลเซียและผลกระทบในระดับบุคคลศึกษาผลกระทบต่อแรงงานย้ายถิ่นสตรีขณะทำงานอยู่ในประเทศมาเลเซียผลการศึกษาพบ ดังต่อไปนี้

1. ผลกระทบต่อครัวเรือนในชุมชนต้นทางผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อครัวเรือนในชุมชนต้นทางมีผลกระทบในเชิงบวกโดยเฉพาะทางด้านเศรษฐกิจของครัวเรือนและความสัมพันธ์ที่ดีและการยอมรับจากสมาชิกในครัวเรือนเนื่องจากการไปทำงานร้านอาหารที่ประเทศมาเลเซียของแรงงานสตรีมุสลิมส่วนใหญ่จะได้รับอนุญาตจากพ่อแม่เพราะเห็นว่าไปทำงานกับญาติหรือไม่ก็เป็นคนในหมู่บ้านหรือคนรู้จักมีบางรายที่ตัดสินใจไปด้วยตัวเองแต่ทุกคนได้รับการยอมรับจากครอบครัวเนื่องจากแรงงานได้ส่งเงินกลับเข้ามาช่วยเหลือครอบครัวทำให้สภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

2. ผลกระทบต่อแรงงานย้ายถิ่นสตรีซึ่งทำงานในชุมชนปลายทางถึงแม้ว่าการเข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียทำให้แรงงานสตรีมีรายได้และเลื่อนฐานะดีขึ้นแต่แรงงานสตรีเหล่านั้นมีความกดดันในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันต้องใช้ชีวิตแบบหลบ ๆ ซ่อน ๆ ไม่สามารถไปไหนมาไหนได้อย่างอิสระใช้เวลาส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมดอยู่ที่ร้านอาหารซึ่งเป็นที่ทำงานหรือไม่กี่ที่พักเท่านั้น การดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงานต้องตกอยู่ภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ทั้งข้อจำกัดของกฎหมายและข้อจำกัดของร้านอาหารเนื่องจากการหลบเลี่ยงภาษีหรือค่าธรรมเนียมการทำงานของแรงงานผู้หญิงจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งข้ามแดนไปทำงานในประเทศมาเลเซียโดยใช้ใบผ่านแดน (Border Pass) และไม่มีใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ประกอบกับปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศมาเลเซียซึ่งทางการมาเลเซียเข้มงวดและกวดขันแรงงานต่างชาติที่เข้าประเทศอย่างผิดกฎหมายมากขึ้นทำให้แรงงานผู้หญิงไทยทำงานด้วยความหวาดกลัวและต้องคอยระแวงระวังตัวเองจากเจ้าหน้าที่ที่จะเข้ามาตรวจจับ

นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาแรงงานย้ายถิ่นไปยังประเทศอื่น ๆ เช่น รติวัฒน์ สุนทร (2547) ศึกษาเรื่อง ทักษะชีวิตของแรงงานไทยที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ณ เมืองฮองกง ทำการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านครอบครัว ด้านชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และด้านสภาพสังคม พบว่า ในภาพรวมของทัศนคติที่มีต่อคุณภาพชีวิตอยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างดีไปทางพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 6.73 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านได้ผลว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานด้านสุขภาพร่างกายอยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างดีไปทางพอใจ (6.88) ด้านครอบครัวอยู่ในเกณฑ์ดี (8.01) ด้านชีวิตการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างดีไปทางพอใจ (6.99) ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (5.71) และด้านสภาพสังคมอยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างดีไปทางพอใจ (6.06) อรุณรัตน์ หล้าวิไลเกษร (2546) การศึกษาสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานสตรีไทยในฮ่องกง ศึกษา สภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานสตรีไทยในฮ่องกงศึกษากรณี : ผู้ช่วยแม่บ้านไทยในฮ่องกง จากผลการศึกษาพบว่าสภาพปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านนั้น เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งกับแรงงานที่ใหม่และแรงงานที่เดิม โดยเฉพาะแรงงานที่ใหม่นั้น ปัญหาที่ประสบกันมากที่สุด คือ ปัญหาด้านภาษา และปัญหาด้านการทำงาน ที่มักจะไม่มีเวลาอดทนเพียงพอ ทำให้ไม่ถูกใจนายจ้าง ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ภายในบ้านนายจ้างได้ ซึ่งสภาพเหล่านี้หากยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่องผลที่ตามมาคือ ลูกนายจ้างเลิกจ้างหรือ ขอลาออกก่อนครบสัญญาจ้าง ทำให้ต้องออกมาจากบ้านนายจ้างและประสบกับความเดือดร้อนต่าง ๆ นางลักษณม์ ดังคะบุรี (2541) ได้ศึกษาเรื่อง “สาเหตุการไปทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานไทยที่ไปไต้หวัน” ซึ่งผลจากการศึกษา มีดังนี้ สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเดินทางไปทำงานไต้หวันอันดับหนึ่ง คือ ต้องการรายได้มากกว่าที่อยู่ปัจจุบัน รองลงมาอยากได้ประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ การศึกษาน้อย ต้องการฝึกทักษะฝีมือ มีคนแนะนำให้ไป ขณะที่บางรายมีหนี้สินมากและเพื่อนบ้านหรือคนในครอบครัวชักชวน สภาพภูมิหลังของแรงงานที่เดินทางไปทำงานไต้หวัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม และประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ มีความสัมพันธ์กับสาเหตุการไปทำงานไต้หวันของแรงงานไทย รวมทั้งทัศนคติ/ความเชื่อและสภาพแวดล้อมของแรงงานอันเป็นสาเหตุการไปทำงานไต้หวัน

สุปราณี พงษ์สิทธิ์ศักดิ์ (2538) เรื่อง สาเหตุและสภาพปัญหาของการตัดสินใจไปทำงานในไต้หวันของแรงงานไทย พบว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจไปทำงานในไต้หวัน ที่สำคัญที่สุดคือ รายได้เดิมของแรงงานที่ทำในประเทศไม่พอใช้จ่ายในการดำรงชีพ จึงทำให้ต้องตัดสินใจที่จะเลือกไปทำงานที่ไต้หวัน เพราะมีค่าจ้างแรงงานสูงกว่าส่วนที่สำคัญรองลงมาคือ ข่าวสารข้อมูลที่ได้รับจากหน่วยจัดหางาน และจากบุคคลที่ใกล้ชิดที่ไปทำงานต่างประเทศแล้วกลับมามีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น ทำให้เป็นข้อมูลอย่างดีในการประกอบการตัดสินใจไปทำงานที่ไต้หวันมากขึ้น ประกอบกับความสะดวกในการบริการของหน่วยจัดหางาน ที่ช่วยดำเนินการให้ทุกขั้นตอนอย่างสะดวกรวดเร็ว ตั้งแต่การทดสอบฝีมือการทำงาน ทักษะภาษา และวิชา พร้อมกับความคาดหวังจะได้รับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นเมื่อกลับมาทำงานในประเทศไทย และได้มีข้อค้นพบที่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพร ภัทรอนุวงศ์ (2554) ได้ศึกษาวิถีชีวิตแรงงานไทยย้ายถิ่นในโกลเด้นไมล์คอมเพล็กซ์ ประเทศสิงคโปร์ จากการวิจัยสรุปได้ว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่เปลี่ยนงานและย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศสิงคโปร์เพราะปัญหาด้านการเงิน และการว่างงาน ส่วนใหญ่ตัดสินใจย้ายเข้ามาทำงานเพราะต้องการรายได้ที่เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการทำงานร้านอาหารมาก่อนที่จะเข้ามาทำงานในร้านอาหารไทยในสิงคโปร์ ทำให้แรงงานไทยต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานมาก และยังคงขาดความเข้าใจในลักษณะงานร้านอาหาร

จากการวิจัยพบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่มีญาติหรือเพื่อนทำงานอยู่ในร้านอาหารประเทศสิงคโปร์ ซึ่งญาติหรือเพื่อนจะเป็นผู้ชักชวนให้แรงงานไทยเข้ามาทำงานในร้านอาหารประเทศสิงคโปร์ และพบว่าแรงงานไทยที่มีญาติหรือเพื่อนทำงานอยู่ในประเทศสิงคโปร์จะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง แรงงานไทยส่วนใหญ่มีความสนิทสนมกับนายจ้าง เพราะนายจ้างมักจะทำให้ความช่วยเหลือ หรือถามถึงความเป็นอยู่ของแรงงานไทยเป็นประจำอีกทั้งนายจ้างเป็นคนไทย ทำให้มีการพูดคุยระหว่างกัน แรงงานไทยมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ มีความพึงพอใจในวิถีชีวิตของตน แม้ว่าจะรู้สึกว่าการที่ทำงานหนัก แต่มีความพอใจเพราะได้รับค่าแรงที่สูงกว่าในเมืองไทย ทำให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และมีเงินเก็บออม นอกจากนี้นายจ้างยังให้ความสนิทสนมกับแรงงานไทย ทำให้แรงงานไทยรู้สึกอบอุ่น เสมือนอยู่ในประเทศไทย กัญญา อังศุชนสมบัติ (2542) รายงานการศึกษาเรื่อง “ผู้ช่วยแม่บ้านไทยในฮ่องกง: ภูมิหลัง สภาพการทำงาน และแนวทางการจัดทำ โครงการแรงงานคืนถิ่น” ไว้ดังนี้

1. ภูมิหลังของผู้ช่วยแม่บ้านไทยในฮ่องกง พบว่า ส่วนใหญ่พบมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อายุอยู่ระหว่าง 25-53 ปี สถานภาพเป็นโสด จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ส่วนใหญ่มีที่ดินทำกินมีเอกสารสิทธิ์ ส่วนใหญ่เป็นหมู่บ้านที่เคยมีคนไปทำงานต่างประเทศ

2. เหตุปัจจัยของการตัดสินใจไปทำงานที่ฮ่องกง พบว่า ปัจจัยหลักต้นคือ รายได้ต่ำ มีหนี้สิน การศึกษาน้อย และไม่มีการทำ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยดึงดูด เป็นเรื่องรายได้ที่ฮ่องกงสูงกว่าต้องการเก็บออมไว้ในอนาคต ต้องการหาประสบการณ์ และค่าใช้จ่ายสำหรับดำเนินเรื่องไปทำงานที่ฮ่องกงน้อยกว่าไปประเทศอื่น ๆ ในเอเชีย

3. สภาพการทำงานและวิถีชีวิตของผู้ช่วยแม่บ้านไทย พบว่า ชาวฮ่องกงต้องการผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติมาช่วยดูแลบ้าน ทำอาหาร ดูแลเด็ก คนแก่ และคนพิการ สัญญาจ้างผู้ช่วยแม่บ้านครั้งละ 2 ปี สามารถต่อสัญญาได้หากเป็นความยินยอมของทั้ง 2 ฝ่าย ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ อยู่ที่บ้านนายจ้าง วันอาทิตย์เป็นวันหยุด

4. ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน พบว่า ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับขึ้นกับประเภทของงานที่ทำ ทักษะจะแตกต่างกันไป เช่น อุปกรณ์ของใช้ในครัวในบ้าน พูดกวางตุ้งได้ดี มีทักษะเกี่ยวกับการทำอาหารต่าง ๆ ทักษะและประสบการณ์ทางอ้อมอื่น ๆ คือ ได้เรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณี มารยาททางสังคม ได้เข้าใจอุปนิสัยวิถีคิด ได้ทักษะการปรับตัวอดทนและเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น

5. การวางแผนอาชีพ หลังกลับจากการทำงานในต่างประเทศ พบว่า รายได้ที่ได้จากการทำงานแม่บ้านไทยส่งกลับไปให้ครอบครัวเป็นค่าใช้จ่ายประจำวัน เช่น ใช้น้ำ ซื้อที่ดิน สร้างบ้านมากกว่าใช้เพื่อการลงทุนหรือการสร้างอนาคต ประเภทอาชีพที่สนใจจะกลับไปทำได้แก่ การที่ธุรกิจเล็ก ๆ มาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นเกษตรกรรม งานบริการต่าง ๆ ส่วนน้อยที่จะไปเรียนต่อ และไปทำงานประเทศอื่นต่อ การวางแผนเตรียมที่จะกลับไปประกอบอาชีพก็พบว่า มีปัญหาและความไม่พร้อม เช่น ขาดข้อมูลข่าวสารของประเทศไทย ไม่มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ บางคนมีเงินเก็บเป็นทุน แต่บางคนมีไม่พอ

ผลการศึกษาได้ข้อเสนอแนะ ในเรื่องโครงการแรงงานคืนถิ่นเพื่อรองรับ และเตรียมความพร้อมแรงงานไทยนั้นคือ ขณะยังทำงานอยู่ต่างประเทศแรงงานไทยควรคิดว่ากลับมาจะทำอะไรและอย่างไร ขณะเดียวกันก็เก็บเงินบางส่วนสำหรับการลงทุนในอนาคต ฝึกทักษะที่จะเป็น โดยมีส่วนงานแรงงานไทย หรือ กลุ่ม NGOs ช่วยให้การปรึกษา ระยะแรกที่เริ่มกลับสู่ประเทศไทยจะเป็นการยากสำหรับแรงงานไทยที่ทำงานหลายปีแล้ว ควรมีส่วนช่วยเหลือแรงงานในช่วงต้นเป็นการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา เพื่อช่วยปรับตัวเข้ากับสังคมให้เร็ว และเริ่มต้นชีวิตใหม่ ระยะที่ทำงานหรือเริ่มธุรกิจ ควรต้องมีการให้คำปรึกษาช่วยให้คำแนะนำและประสานความร่วมมือระหว่าง NGOs ในพื้นที่ เพื่อส่งเสริมอาชีพกับแรงงานที่กลับมา กนกพร มโนรัตนา (2540) ในอีก 2 ปี ต่อมา เรื่อง สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจของแรงงานไทย หลังกลับจากการทำงานต่างประเทศศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ประเทศที่ไป ซึ่งได้ค้นพบเพิ่มเติมว่า ก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศนั้น แรงงานส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินมากถึงร้อยละ 75.8 แต่เมื่อกลับจากการทำงานต่างประเทศแล้ว พบว่ามีภาระหนี้สินมากขึ้น

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นของแรงงานเข้าสู่ประเทศมาเลเซีย ทำให้รู้ถึงสาเหตุการต้องการย้ายถิ่นไปทำงาน ซึ่งนอกเหนือจากความต้องการหลักเรื่องรายได้แล้วยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกเช่น ประสบการณ์ในการทำงานในต่างประเทศ ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น อีกทั้งทำให้ทราบวิถีชีวิตความเป็นอยู่ รวมถึงความสัมพันธ์ของเครือข่ายที่อีกสาเหตุต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น วิธีแก้ปัญหาเพื่อให้อยู่รอดในสังคม และยังพบปัจจัยด้านลบ เช่น การย้ายถิ่นเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายของแรงงานคนไทยเชื้อสายมลายูจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น นอกจากนี้การศึกษาแรงงานย้ายถิ่นไป

ยังประเทศอื่น ๆ ก็ทำให้ทราบว่าสาเหตุหลักของการย้ายถิ่น คือความต้องการรายได้ พร้อมกับความคาดหวังจะได้รับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นเมื่อกลับมาทำงานในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลและประเด็นต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยต่อไป

#### 4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาการปรับตัวของแรงงานไทยย้ายถิ่นในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย เป็นกระบวนการที่แรงงานพยายามปรับตนเอง เมื่อเผชิญกับสภาพปัญหาต่าง ๆ เมื่อต้องย้ายถิ่นไปทำงานในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการปรับตัวของแรงงานออกเป็น 3 ด้าน คือด้านหน้าที่งาน ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังแผนภาพที่ 1 ซึ่งจากกรอบแนวคิดดังกล่าวให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างประเด็นที่ศึกษาวิจัยกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการปรับตัวของแรงงานออกเป็น 3 ด้าน คือด้านหน้าที่งาน ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม โดยการปรับตัวด้านสังคมจะเน้นศึกษาเกี่ยวกับวิถีการดำรงชีวิตของแรงงานในขอบเขตของสังคมในที่ทำงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์หรือการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานในแต่ละบริบทภายใต้กฎเกณฑ์ ระเบียบ (สุดา ภิรมย์ แก้ว, 2545; จันทิรา ธนสงวนวงศ์, 2554) โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดด้านสังคมออกเป็นความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานในบริบทต่าง ๆ ของแรงงานฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ

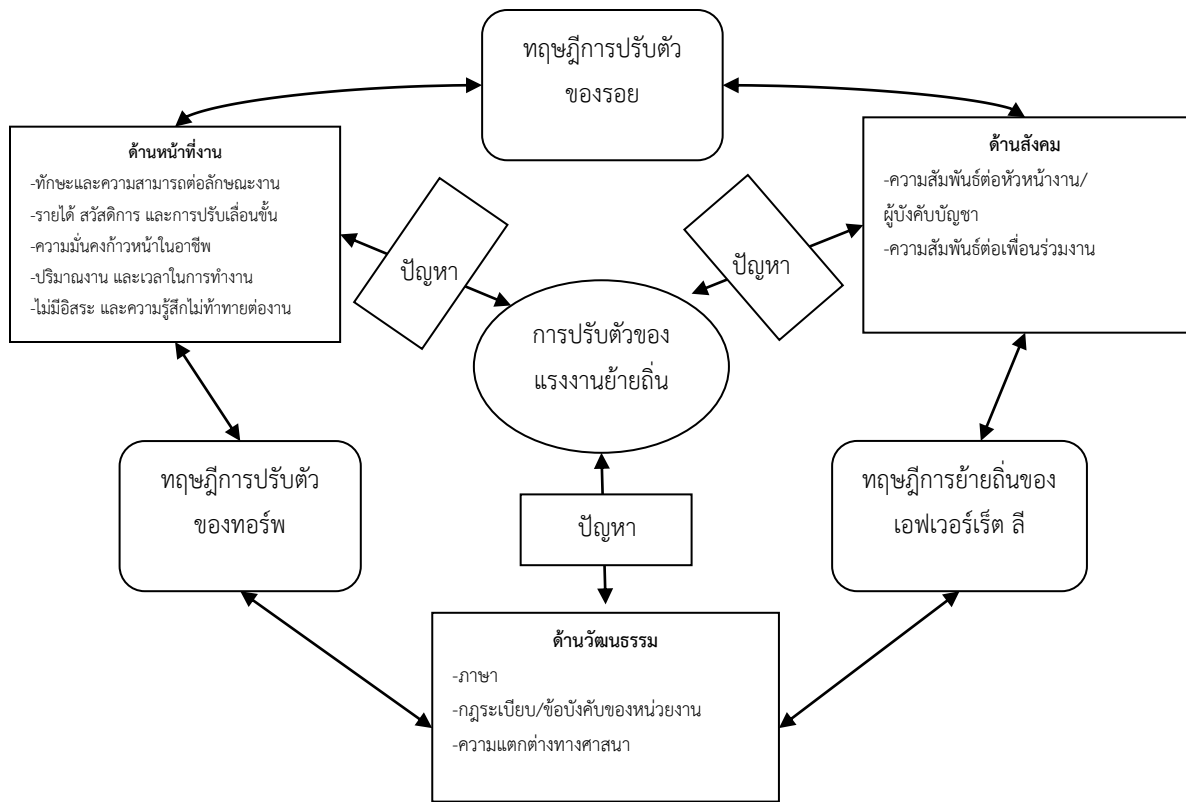
ในขณะที่การปรับตัวด้านหน้าที่งานเป็นการศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลเฉพาะกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยเน้นประเด็นเกี่ยวกับการทำงานตามความสามารถของตนเอง ความรู้สึกมั่นคงในงาน ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการทำงาน การรู้สึกว่างงานที่ทำงานมีคุณค่า และการทำงานตามเป้าหมายของตน ดังที่ สุรพล พยอมแย้ม (2541) ได้กล่าวว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในงานจำเป็นต้องมีการปรับตัวในการทำงาน ประกอบด้วย การทำงานที่ต่ำกว่าความสามารถที่มีอยู่ ความมั่นคงในการทำงานที่อาจถูกย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่งงานและการถูกพักหรือไล่ออกจากงาน ความสับสนและความขัดแย้งในทิศทางหรือบทบาทหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน การไม่เปิดใจยอมรับงานว่าการปฏิบัติงานที่เห็นว่ามีคุณค่าหรือก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลอื่นในสังคมมากกว่าการทำลายล้าง และการไม่บรรลุถึงความปรารถนาส่วนตนที่ต้องการความสำเร็จหรือความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดในแต่ละช่วง โดยผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดด้านหน้าที่งานออกเป็น 5 ด้าน คือ 1.ทักษะและความสามารถต่อลักษณะงาน 2. รายได้ สวัสดิการ และการปรับเลื่อนขั้น 3.ความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ 4.ปริมาณงาน และเวลาในการทำงาน 5.ไม่มีอิสระ และความรู้สึกไม่ทำหยาต่องาน ส่วนการปรับตัวด้านวัฒนธรรมเป็นการศึกษาเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกและแบบแผนพฤติกรรม ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่ช่วยขัดเกลาให้ทุกพฤติกรรมแสดงออกมาได้อย่างถูกต้องตามครรลองครองธรรม ตามบรรทัดฐานที่พึงงาม รวมทั้งเป็นความผูกพันของกลุ่มและ

กฎเกณฑ์ของวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่ถูกกำหนดขึ้นจากกลุ่มของสังคม อาทิ ค่านิยม แบบแผนการดำเนินชีวิต ศาสนา ภาษา เป็นต้น (นิธิ เอียวศรีวงศ์, 2541; มธุรส สว่างบำรุง, 2552) โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดด้านวัฒนธรรม ออกเป็น 3 ด้าน คือ 1.ด้านภาษา 2.กฎระเบียบ/ข้อบังคับของหน่วยงาน 3.ความแตกต่างทางศาสนา

จากการศึกษาทฤษฎีการปรับตัวกล่าวโดยสรุปว่า รอย (Roy) มีความเชื่อว่า “มนุษย์เป็นระบบการปรับตัวระบบหนึ่ง” ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในตัวเอง และภายนอกตลอดเวลา สิ่งแวดล้อมจัดเป็นตัวป้อนเข้า (Input) ที่ส่งไปยังระบบการปรับตัว ส่วน ทอร์พ (Thorpe) ได้แบ่งการปรับตัวของบุคคลเป็น 2 ลักษณะคือ การปรับตัวด้านส่วนตัว (Personal Adjustment) หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง และการปรับตัวด้านสังคม (Social Adjustment) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่น และเห็นว่าบุคคลที่มีสุขภาพจิตดีคือ ผู้ที่สามารถทำให้การปรับตัวด้านส่วนตัวและการปรับตัวด้านสังคมอยู่ในลักษณะสมดุลกัน

การศึกษาทฤษฎีว่าด้วยการย้ายถิ่น (Theory of Migration) เอฟเวอร์เรต ลี ได้อธิบายว่าการย้ายถิ่นมีองค์ประกอบ 4 ประการคือ 1.ปัจจัยหรือเงื่อนไขในพื้นที่ต้นทาง (Place of Origin) 2.ปัจจัยหรือเงื่อนไขในพื้นที่ปลายทาง (Place of Destination) 3.ปัจจัยอุปสรรคที่อยู่ระหว่างพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทาง (Intervening Obstacles) และ 4.ปัจจัยด้านบุคคล เป็นลักษณะของบุคคลที่ต้องการจะย้ายถิ่น ซึ่งประกอบด้วยความแตกต่างของบุคคลไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ การศึกษา อาชีพ ตลอดจนประสบการณ์ชีวิต เป็นต้น

ดังนั้นได้กำหนดวิธีวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสม (Mix Method Research) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดกับแรงงานในแต่ละด้าน และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยนำประเด็นสภาพปัญหาที่ได้จากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ นำไปสัมภาษณ์เชิงลึก ว่าแรงงานมีแนวทางในการปรับตัวต่อสภาพปัญหาอย่างไร



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่นในมาเลเซีย

### รัฐปีนัง (Penang)

เป็นหนึ่งในรัฐของประเทศมาเลเซียเป็นเกาะและมีพื้นที่เป็นดินแดนบางส่วน เหนือรัฐเปรัก อยู่ทางฝั่งตะวันตกของแหลมมลายู มีพื้นที่ประมาณ 1,000 ตารางกิโลเมตร มีเมืองจอร์จทาวน์เป็นเมืองหลวง เป็นรัฐที่มีความอุดมสมบูรณ์ในทุกด้าน ได้สมญานามว่า “ไข่มุกแห่งตะวันออก” ประชากรส่วนใหญ่เป็นชาวจีน โดยมีอัตราส่วนของประชากรเชื้อสายจีน ประมาณร้อยละ 41.72 มากกว่าประชากรเชื้อสายมลายูซึ่งมีอัตราส่วนประมาณร้อยละ 41.33 (สำนักงานแรงงานประเทศมาเลเซีย, 2554)

รัฐปีนังมีเขตการปกครอง ดังนี้

ส่วนที่เป็นเกาะ (Penang Island) แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 2 เขตการปกครอง ได้แก่

- (1) ปีนังตะวันออกเฉียงเหนือ (North East Penang Island)
- (2) ปีนังตะวันตกเฉียงใต้ (South West Penang Island)

ส่วนที่เป็นแผ่นดิน หรือ เรียกว่า เซอเบอร์ัง ไปร (Seberang Perai) แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 3 เขตการปกครอง ได้แก่

- (1) เซอเบอร์ังไปรเหนือ (Northern Seberang Perai)
- (2) เซอเบอร์ังไปรกลาง (Central Seberang Perai)

(3) เซอเบอริงไปไรต์ (Southern Seberang Perai)

## วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การปรับตัวของแรงงานไทยย้ายถิ่นในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและการปรับตัวของแรงงานไทย โดยผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนเชิงปริมาณก่อนเพื่อจะได้ศึกษาความสัมพันธ์ ความเป็นเหตุเป็นผลของตัวแปรวิจัยหลาย ๆ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับบริบทในการศึกษา และเมื่อวิเคราะห์ด้วยกระบวนการเชิงปริมาณเสร็จแล้วก็นำผลจากสถิติที่มีผลชัดเจนนั้น ๆ นำไปวิเคราะห์และอธิบายการปรับตัวของแรงงานในเชิงคุณภาพต่อไป เพื่อให้เกิดความชัดเจนของผลการวิจัย อีกทั้งตรวจสอบประเด็นการวิจัยให้เกิดความสมบูรณ์ของข้อมูลมากขึ้น โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

### 1. วิธีดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ

#### 1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ แรงงานไทยที่ย้ายถิ่นไปทำงานที่รัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัดโดยใช้สูตรของ Cochran ดังนี้ (ยุทธ ไกรวรรณ, 2546)

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

เมื่อ	n	คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
	P	คือ สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยอ้างอิงจาก ดลมนรรัตน์ บากา และ เกษตรชัย และหิม (2547) พบว่าสาเหตุที่แรงงานไทยถูกรัฐบาลมาเลเซียผลักดันกลับประเทศเนื่องจากมีปัญหาการปรับตัวเกี่ยวกับการไม่เข้าใจภาษามาเลย์ ร้อยละ 9.1 ดังนั้น P จึงมีเท่ากับ .09
	Z	คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ กำหนดที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.96
	d	คือ สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ (จะต้องสอดคล้องกับระดับความเชื่อมั่นของค่า Z) ซึ่งกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

เมื่อแทนค่าดังกล่าวในสูตรข้างต้นจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้อย่างน้อย 126 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลกับแรงงานไทยจำนวน 130 คน



## 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ จำนวน 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัญหาของแรงงานในด้านต่าง ๆ ตอนที่ 3 การปรับตัวเพื่อแก้ไขปัญหาของแรงงาน ซึ่งตอนที่ 2 และ 3 จะมุ่งศึกษาประเด็น 3 ด้าน คือ ด้านหน้าที่งาน ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม โดยรายละเอียดโครงสร้างเครื่องมือดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 โครงสร้างเครื่องมือการศึกษาสภาพปัญหาของแรงงาน

ตอนที่	วัตถุประสงค์	รายละเอียด	ลักษณะเครื่องมือ	จำนวน
1	เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐาน	1.เพศ 2.อายุ 3.สถานภาพ 4.วุฒิการศึกษา 5.วิธีเข้ามาทำงานในมาเลเซีย 6.ระยะที่ทำงานในมาเลเซีย 7.ภูมิลำเนาเดิม 8.ประเภทงานที่ทำ 9.รายได้ต่อเดือน 10.ระดับความสามารถในการสื่อสารภาษามลายู 11.ระดับความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ	เลือกตอบ	11
2	เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของแรงงานซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านหน้าที่งาน ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม	1.ด้านหน้าที่งาน 1.1ทักษะและความสามารถต่อลักษณะงาน 1.2รายได้ สวัสดิการ และการปรับเลื่อนขั้น 1.3ความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ 1.4ปริมาณงาน และเวลาในการทำงาน 1.5ไม่มีอิสระ และความรู้สึกไม่ทำทนายต่องาน	มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ	32ข้อ

ตอนที่	วัตถุประสงค์	รายละเอียด	ลักษณะเครื่องมือ	จำนวน
		2.ด้านสังคม 2.1ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2.2ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3.ด้านวัฒนธรรม 3.1ด้านภาษา 3.2กฎระเบียบ/ข้อบังคับของหน่วยงาน 3.3ความแตกต่างทางศาสนา		
3	เพื่อศึกษาการปรับตัวเบื้องต้นของแรงงาน	แรงงานมีแนวทางเบื้องต้นอย่างไรในการปรับตัวกับปัญหา ทั้ง 3 ด้านคือ ด้านหน้าที่งาน ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม	มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ	22ข้อ

### 1.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่น

2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่กำหนดน้ำหนักตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) ดังนี้

น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1
น้อย	ให้คะแนน 2
ปานกลาง	ให้คะแนน 3
มาก	ให้คะแนน 4
มากที่สุด	ให้คะแนน 5

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยกำหนดดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพิจารณาความสอดคล้อง และความครอบคลุมเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อ ตลอดจนความเหมาะสมของการใช้ภาษา แล้วคำนวณหาค่า IOC โดยคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC .5 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548)

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาแล้วจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้กับแรงงานย้ายถิ่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการวัดความสอดคล้องภายในของครอนบาค ซึ่งค่าความเชื่อมั่นควรมี .70 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548)

#### 1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

รัฐบาลมาเลเซียได้กำหนดนโยบายอนุมัติการขอจ้างงานแรงงานต่างชาติโดยในการจ้างงานบริษัทจะต้องคำนึงถึงสิทธิของแรงงานท้องถิ่นเป็นหลัก หากมีการจ้างงานควรเสนอตำแหน่งงานให้กับแรงงานท้องถิ่นก่อน โดยประเทศมาเลเซียได้อนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานใน 5 ภาคประกอบการ ดังนี้ (สำนักงานแรงงานประเทศมาเลเซีย, 2554)

- 1.ภาคการเกษตร
- 2.ภาคการเพาะปลูก
- 3.ภาคอุตสาหกรรม ต้องเป็นอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกเท่านั้น
- 4.ภาคการก่อสร้าง
- 5.ภาคบริการ ประกอบด้วย ผู้ประกอบการ พนักงานทำความสะอาด

จากสถิติแรงงานไทยได้เดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซียพบว่าเป็นปี 2557 ได้แบ่งตามอาชีพข้อมูลตามตารางที่ 5

#### ตารางที่ 5 ตารางแสดงจำนวนแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย

อาชีพ	แม่บ้าน	ก่อสร้าง	โรงงาน	บริการ	เพาะปลูก	เกษตร
จำนวนแรงงานไทย	336	534	350	8,425	591	2,364

ที่มา: สำนักงานแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย พ.ศ. 2557

ในการวิจัยนี้ได้ศึกษาแรงงานเฉพาะในรัฐปีนังประเทศมาเลเซียพบว่าแรงงานไทยได้เดินทางไปทำงานในรัฐปีนังช่วงวันที่ 1 ถึงวันที่ 31 มกราคม 2558 จำนวน 154 คน โดยแบ่งเป็นภาคการผลิต 1 คน ภาคก่อสร้าง 0 คน ภาคโรงงาน 3 คน ภาคบริการ 149 คน ภาคเพาะปลูก 0 คน และภาคเกษตร 1 คน รวมจำนวนแรงงาน 154 คน (สำนักงานแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย, 2558) แต่เนื่องจากแรงงานบางส่วนได้หลบหนีเข้าเมืองไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย และแรงงานบางส่วน เช่นในภาคบริการมีการแจ้ง

ข้อมูลไปทำงานสำหรับรัฐปีนัง แต่ในการทำงานจริงมักจะมีการเปลี่ยนแปลงไปทำงานในเมืองอื่น ๆ ด้วย อันเนื่องมาจากคำสั่งของเจ้าของกิจการ และความต้องการแรงงานในช่วงเวลานั้น ๆ ของแต่ละสถานที่ ผู้วิจัยจึงไม่สามารถกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากข้อมูลดังกล่าวได้

การวิจัยในส่วนของเชิงปริมาณผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนามในรัฐปีนังประเทศมาเลเซียโดยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและอธิบายข้อคำถามเบื้องต้นเพื่อช่วยให้กลุ่มตัวอย่างได้เข้าใจสามารถตอบแบบสอบถามได้ตรงประเด็น อีกทั้งยังช่วยให้เกิดความรวดเร็วขึ้นด้วย โดยการเข้าถึงข้อมูลของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม ผู้วิจัยได้ทำการสอบถามข้อมูลสถานที่ทำงานของแรงงาน กับบุคคลท้องถิ่นในรัฐปีนัง และจากแรงงานที่ปัจจุบันยังทำงานอยู่ ได้ให้คำแนะนำสำหรับการเข้าถึงข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามกลับมาวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลทางสถิติของแรงงานทั้งสองกลุ่ม โดยนำผลรวมของค่าเฉลี่ยการปรับตัวของแรงงานต่อทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านหน้าที่งาน ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม นำค่าที่ได้ไปใช้สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกในการวิจัยเชิงคุณภาพต่อไป

อนึ่ง ก่อนลงพื้นที่เก็บข้อมูลจริง ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์แรงงานในอาชีพอื่น ๆ เช่น ภาคเกษตร และภาคบริการ แต่เนื่องจากลักษณะการทำงานของแรงงานทั้งสองกลุ่ม มักจะเป็นระยะสั้น ๆ และมักมีการปรับเปลี่ยนของสถานที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง ในกลุ่มของแรงงานไร้ฝีมือภาคเกษตร ส่วนใหญ่จะทำงานตามฤดูกาล หมดฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตก็จะเดินทางกลับบ้านเกิดในไทย และจะหานายจ้างใหม่หรือรอจนกว่าจะมีการจ้างงานอีกครั้งแรงงานเหล่านี้ก็จะเดินทางกลับไปทำงานใหม่โดยจะเว้นระยะเวลาหลายเดือน สำหรับกลุ่มของแรงงานไร้ฝีมือภาคบริการ ในครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษากลุ่มแรงงานนอกระบบไทย เมื่อลงพื้นที่เก็บข้อมูลเบื้องต้นจึงพบว่า แรงงานส่วนใหญ่จะหลบหนีเข้าทำงานอย่างผิดกฎหมาย บางรายใช้อาชีพนวศนไทยบังหน้าและทำอาชีพผิดกฎหมายอื่นแอบแฝงด้วย จึงทำให้แรงงานกลุ่มนี้ปิดกั้นการให้ข้อมูล บวกกับการเข้ามารับจ้างทำงานจะขึ้นกับนายหน้า เมืองไทยและสถานที่ทำงานมักจะขึ้นอยู่กับนายหน้าและเจ้าของกิจการด้วยเช่นกัน โดยส่วนใหญ่ต้องหมุนเวียนไปทำงานในหลาย ๆ สาขาของทางร้านระบุหลักแหล่งของสถานที่ที่ไม่แน่นอน จึงไม่สามารถกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำหรับใช้สัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพได้ จากปัจจัยดังกล่าว จึงเป็นปัจจัยควบคุมให้ผู้วิจัยต้องศึกษาแรงงานไร้ฝีมือในภาคบริการอื่น ๆ แทน คือ พนักงานเสิร์ฟ พนักงานกึ่ง พนักงานบาร์น้ำ และผู้ช่วยกึ่ง

ในส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลของแรงงานฝีมือ เนื่องจากลักษณะงานและทำงานในองค์กรขนาดใหญ่มีระบบการทำงานและกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นปัจจัยควบคุมให้ผู้วิจัยไม่สามารถทำการเก็บข้อมูลแบบมีส่วนร่วมได้ ดังนั้นสำหรับแรงงานกลุ่มฝีมือ ประกอบด้วยแรงงานในภาคเทคโนโลยีสารสนเทศ 3 กลุ่ม คือ พนักงานธุรการ พนักงาน IT และ พนักงาน Support ผู้วิจัยจึงทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองแต่เป็นสถานที่อื่นแทนสถานที่ทำงานของแรงงาน

## 1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความครบถ้วนแล้วนำไปลงรหัส และประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม R สถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาของแรงงานประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านหน้าที่งาน ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม ซึ่งได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2

## 2. วิธีดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ

### 2.1 ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บด้วยการวิจัยเชิงปริมาณทำให้ทราบปัญหา และแนวทางเบื้องต้นในการปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่น จึงนำผลรวมจากค่าเฉลี่ยการปรับตัวที่ได้จากแบบสอบถาม จากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านหน้าที่งาน ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม ของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม และเลือกแบบเจาะจง ภายใต้การเลือกจากค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดและต่ำที่สุดจากแต่ละกลุ่ม

จากการหาค่าที่ได้ตามข้างต้น ได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลจำนวน 19 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานฝีมือจำนวน 9 คน และแรงงานไร้ฝีมือจำนวน 10 คน ซึ่งดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลรวมของค่าเฉลี่ยการปรับตัวต่อด้านหน้าที่งาน ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม ของกลุ่มแรงงานฝีมือ และกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ

แรงงานฝีมือ (จำนวน 9 คน)			แรงงานไร้ฝีมือ (จำนวน 10 คน)		
แรงงาน		ผลรวมของ ค่าเฉลี่ยการ ปรับตัวต่อด้าน หน้าที่งาน ด้าน สังคม และด้าน วัฒนธรรม (%)	แรงงาน		ผลรวมของ ค่าเฉลี่ยการ ปรับตัวต่อด้าน หน้าที่งาน ด้าน สังคม และด้าน วัฒนธรรม (%)
ชื่อ	ลักษณะ อาชีพ		ชื่อ	ลักษณะ อาชีพ	
คุณศราวุธ	IT support	13.70	คุณฮัตซัน	ผู้ช่วยก๊วก	12.70
คุณลี	Leader team	13.46	คุณฟาติมา	ก๊วก	11.50
คุณแกป	IT support	12.96	คุณอดุลสัน	บาร์น้ำ	11.46
คุณทวัต	IT support	12.83	คุณเซ่ง	ผู้ช่วยก๊วก	11.29
คุณทราย	Leader team	12.44	คุณวันดี	ก๊วก	11.20
คุณณรงค์ชัย	Leader team	11.14	มัสนะ	ก๊วก	11.13
คุณจรัล	Admin	10.97	อารีนา	บาร์น้ำ	11.06
คุณเอก	Admin	10.70	คุณนุชิตา	เสิร์ฟ	9.51

คุณอ๊ต	support	10.41	คุณไลลา	เสิร์ฟ	9.49
			สุรยา	เสิร์ฟ	9.46

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลจากคะแนนสูง และต่ำของแต่ละกลุ่มจากจำนวนแรงงานฝีมือ 39 คน และแรงงานไร้ฝีมือ จำนวน 91 คน ทั้งนี้รายชื่อแรงงานนอกจากการเลือกแบบเจาะจงจากคะแนนดังกล่าวแล้ว จะพิจารณาคู่กับแรงงานที่ยังคงทำงานอยู่ใน รัฐปีนัง ณ วันที่เวลาที่ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลของเชิงคุณภาพด้วย

## 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่แนวทางการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการเจาะลึก โดยนำประเด็นสภาพปัญหาที่ได้จากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ นำไปสัมภาษณ์เชิงลึกว่าแรงงานมีแนวทางในการปรับตัวต่อสภาพปัญหาอย่างไรโดยเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง จากกลุ่มแรงงานฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำที่สุด

## 2.3 การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำ Pilot Study เพื่อตรวจสอบความเข้าใจและข้อบกพร่อง นำมาแก้ไขก่อนที่จะออกงานสนามจริง ซึ่งจะทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าวกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีคุณลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจริง จำนวน 5 คน โดยจะใช้วิธีส่งข้อความทางอีเมล

## 2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งที่เป็นรูปของวิทยานิพนธ์ งานวิจัย หนังสือ บทความในวารสารวิชาการจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

2) การเก็บข้อมูลภาคสนาม ใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้การพูดคุยกับผู้ให้ข้อมูล โดยในการสัมภาษณ์จะมีแนวคำถามที่ได้จากการทำ Pilot Study แล้วนั้น นำประเด็นที่ได้มาทำการสัมภาษณ์ จะเจาะลึกเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อต้องย้ายถิ่นไปทำงาน ตลอดจนการปรับตัวอย่างไรต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ควบคู่กับการสังเกตการทำงาน เนื่องจากขณะสัมภาษณ์เป็นช่วงเวลาที่การทำงานของทั้งพนักงานเสิร์ฟ พนักงานก๊วก และพนักงานบาร์นำช่วงเวลาในการสัมภาษณ์ตั้งแต่เวลา บ่าย 3 โมงถึงเวลา 1 ทุ่ม และเริ่มสัมภาษณ์อีกครั้งเวลา 4 ทุ่มถึงตี 2 ก่อนจะปิดร้านประมาณตี 3 สำหรับช่วงเวลา 1 ทุ่มถึง 4 ทุ่ม หยุดการสัมภาษณ์เนื่องจากจะเป็นช่วงเวลาที่ถูกค่าเข้าร้านมารับประทานอาหารค่อนข้างมาก ผู้วิจัยจึงไม่สามารถทำการสัมภาษณ์ได้

กลุ่มแรงงานฝีมือผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล นอกเวลาการทำงานทั้งหมดโดยสถานที่จะเป็นคอนโดที่พักของผู้ให้ข้อมูล ร้านอาหาร ร้านกาแฟ เนื่องจากกฎระเบียบขององค์กรห้ามบุคคลภายนอก ผู้วิจัยจึงต้องทำการสัมภาษณ์ในสถานที่อื่นทั้งหมด

## 2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการตรวจสอบข้อมูล

ในช่วงการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบแบบสามเส้าด้วย วิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถาม พร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย (สุภางค์ จันทวานิช, 2554) เพื่อทดสอบให้แน่ใจว่า การวิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นถูกต้อง หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างข้อสรุปและบรรยายผลการศึกษาเพื่อสะท้อนการปรับตัวของแรงงานในบริบทการย้ายถิ่นต่างแดน เห็นความเป็นจริงของการดำเนินชีวิตในรัฐปิ่น ประเทศมาเลเซีย ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้หลักตรรกะเทียบเคียงแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ควบคู่บริบท

## ผลการวิจัย

จากการวิจัยการปรับตัวของแรงงานไทยย้ายถิ่นในรัฐปิ่น ประเทศมาเลเซียมีวัตถุประสงค์ 2 ข้อคือ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและการปรับตัวของแรงงานด้านหน้าที่งาน ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรมของแรงงานไทยย้ายถิ่น ในรัฐปิ่น ประเทศมาเลเซีย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลหลัก
2. สภาพปัญหาและการปรับตัวด้านหน้าที่งาน
3. สภาพปัญหาและการปรับตัวด้านสังคม
4. สภาพปัญหาและการปรับตัวด้านวัฒนธรรม

### 1. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลหลัก

ตารางที่ 7 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

ข้อมูลทั่วไป	แรงงานฝีมือ (n=39)		แรงงานไร้ฝีมือ (n=91)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ



<b>1. ภูมิสำเนาเดิม</b>				
ภาคใต้	26	66.67	90	98.90
ภาคกลาง	6	15.38	1	1.1
ภาคเหนือ	2	5.13	0	0.0
ภาคอีสาน	5	12.82	0	0.0
<b>2. เพศ</b>				
ชาย	29	74.36	40	43.96
หญิง	10	25.64	51	56.04

ตารางที่ 7 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	แรงงานฝีมือ (n=39)		แรงงานไร้ฝีมือ (n=91)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>3.สถานภาพ</b>				
โสด	36	92.31	57	62.64
สมรสมีบุตร	1	2.56	19	20.88
สมรสไม่มีบุตร	2	5.13	7	7.69
หย่าร้าง/ม้ายมีบุตร	0	0.0	6	6.59
หย่าร้าง/ม้ายไม่มีบุตร	0	0.0	2	2.20
<b>4.วุฒิการศึกษา</b>				
ประถมศึกษาหรือเทียบเท่า	0	0.0	45	49.45
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	0	0.0	39	42.86
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	0	0.0	6	6.59
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	36	92.31	1	1.10
สูงกว่าปริญญาตรี	3	7.69	0	0.00
<b>5.วิธีเข้าทำงานในมาเลเซีย</b>				
ผ่านบริษัทจัดหางาน	2	5.13	0	0.00
ด้วยตนเอง	8	20.51	3	3.30
ผ่านนายจ้าง	2	5.13	2	2.20
การชักชวนของญาติ/เพื่อน	27	69.23	86	94.51
<b>6.ความสามารถในการสื่อสารภาษามลายู</b>				
ไม่มีเลย	26	66.67	0	0.00
น้อย	12	30.77	10	10.99
ปานกลาง	1	2.56	33	32.26
มาก	0	0.00	48	52.75
<b>7.ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ</b>				
ไม่มีเลย	2	5.13	44	48.35
น้อย	11	28.21	38	41.76
ปานกลาง	24	61.54	8	8.79
มาก	2	5.13	1	1.10

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงงานฝีมือที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ย้ายถิ่นมาจากภาคใต้ สูงที่สุด (ร้อยละ 66.67) รองลงมาเป็นภาคกลาง (ร้อยละ 15.38) โดยส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย (ร้อยละ 74.36) สถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 92.31) และแรงงานฝีมือส่วนใหญ่จะจบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า โดยในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 92.31) โดยวิธีเข้ามาทำงานในมาเลเซียส่วนใหญ่ จะมาจากการชักชวนของญาติ/เพื่อนสูงสุด (ร้อยละ 69.23) ระดับความสามารถในการสื่อสารภาษา มาเลย์อยู่ในระดับไม่มีเลย สูงที่สุด (ร้อยละ 66.67) และระดับความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษอยู่ในระดับปานกลาง สูงที่สุด (ร้อยละ 61.54) ในขณะที่แรงงานไร้ฝีมือเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ย้ายถิ่นมาจากภาคใต้สูงสุด (ร้อยละ 98.90) โดยส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.04) สถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 62.64) และแรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 49.45) โดยวิธีเข้ามาทำงานในมาเลเซียส่วนใหญ่จะมาจากการชักชวนของญาติ/เพื่อนสูงสุด (ร้อยละ 94.51) ระดับความสามารถในการสื่อสารภาษา มาเลย์อยู่ในระดับมาก สูงที่สุด (ร้อยละ 52.75) และระดับความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษอยู่ในระดับไม่มีเลย สูงที่สุด (ร้อยละ 48.35)

ตารางที่ 8 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลักสำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ข้อมูลทั่วไป	แรงงานฝีมือ (n=9)		แรงงานไร้ฝีมือ (n=10)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. ภูมิลำเนาเดิม</b>				
ภาคใต้	8	88.89	9	90.00
ภาคเหนือ	1	11.11	1	10.00
<b>2. เพศ</b>				
ชาย	8	88.89	4	40.00
หญิง	1	11.11	6	60.00
<b>3. สถานภาพ</b>				
โสด	8	88.89	6	60.00
สมรสมีบุตร	0	0.00	3	30.00
สมรสไม่มีบุตร	1	11.11	1	10.00
<b>4. วุฒิการศึกษา</b>				
ประถมศึกษาหรือเทียบเท่า	0	0.00	3	30.00
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	0	0.00	7	70.00
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	0	0.00	0	0.00
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	8	88.89	0	0.00
สูงกว่าปริญญาตรี	1	11.11	0	0.00

5.วิธีเข้าทำงานในมาเลเซีย				
ผ่านบริษัทจัดหางาน	1	11.11	0	0.00
การชักชวนของญาติ/เพื่อน	8	88.89	10	100.00

ตารางที่ 8 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลักสำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มแรงงานฝีมือ (n=9)		กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ (n=10)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>6.ความสามารถในการสื่อสารภาษามลายู</b>				
ไม่มีเลย	3	33.33	0	0.0
น้อย	6	66.67	3	30.0
ปานกลาง	0	0.0	3	30.0
มาก	0	0.0	4	40.0
<b>7.ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ</b>				
ไม่มีเลย	0	0.0	8	80.0
น้อย	2	22.22	2	20.0
ปานกลาง	7	77.78	0	0.0
มาก	0	0.0	0	0.0

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงงานฝีมือที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ย้ายถิ่นมาจากภาคใต้สูงที่สุด (ร้อยละ 88.89) รองลงมาเป็นภาคเหนือ(ร้อยละ 11.11) โดยส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย (ร้อยละ 88.89) สถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 88.89) และแรงงานฝีมือส่วนใหญ่จะจบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า โดยในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 88.89) โดยวิธีเข้ามาทำงานในมาเลเซีย ส่วนใหญ่จะมาจากการชักชวนของญาติ/เพื่อนสูงที่สุด (ร้อยละ 88.89) ระดับความสามารถในการสื่อสารภาษามลายูอยู่ในระดับน้อย สูงที่สุด (ร้อยละ 66.67) และระดับความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษอยู่ในระดับปานกลาง สูงที่สุด (ร้อยละ 77.78) ในขณะที่แรงงานไร้ฝีมือเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ย้ายถิ่นมาจากภาคใต้สูงที่สุด (ร้อยละ 90.0) โดยส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.0) สถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60.0) และแรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 70.0) โดยวิธีเข้ามาทำงานในมาเลเซียส่วนใหญ่จะมาจากการชักชวนของญาติ/เพื่อนสูงที่สุด (ร้อยละ 100.0) ระดับความสามารถในการสื่อสารภาษามลายูอยู่ในระดับมาก สูงที่สุด (ร้อยละ 40.0) และระดับความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษอยู่ในระดับไม่มีเลย สูงที่สุด (ร้อยละ 80.0)



## 2. สภาพปัญหาและการปรับตัวด้านหน้าทำงาน

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัญหาด้านหน้าทำงาน

ปัญหาด้านหน้าทำงาน	แรงงานฝีมือ			แรงงานไร้ฝีมือ		
	Mean	Std. Dev.	ระดับปัญหา	Mean	Std. Dev.	ระดับปัญหา
1.ขาดทักษะ	2.23	0.99	ปานกลาง	2.62	1.10	มาก
2.ไม่สอดคล้องกับความสามารถ	2.62	0.85	มาก	2.60	1.12	มาก
3.งานไม่ท้าทาย	2.31	0.95	ปานกลาง	2.64	0.84	มาก
4.เบื่อหน่ายงาน	2.33	0.87	ปานกลาง	2.59	0.99	มาก
5.ไม่มีอิสระ	2.26	0.88	ปานกลาง	1.47	0.66	น้อย
6.ปริมาณงานไม่เหมาะสมกับเวลา	2.33	1.08	ปานกลาง	1.80	0.75	ปานกลาง
7.ไม่มีเวลาส่วนตัว	1.97	1.06	ปานกลาง	1.80	0.90	ปานกลาง
8.ไม่มีความมั่นคง	2.41	0.85	ปานกลาง	2.04	0.87	ปานกลาง
9.ไม่สนับสนุนให้พัฒนาความรู้	1.82	1.02	ปานกลาง	2.44	0.88	ปานกลาง
10.ไม่ได้เลื่อนขั้นหรือเพิ่มเงินเดือน	2.97	0.93	มาก	2.76	0.95	มาก
11.ไม่พอใจค่าตอบแทน	2.72	0.83	มาก	2.66	1.00	มาก
12.รายได้ไม่พอต่อการดำรงชีพ	2.51	0.97	มาก	2.70	0.95	มาก
13.ปริมาณงานไม่เหมาะสมกับรายได้	2.46	0.82	ปานกลาง	2.65	0.97	มาก
<b>รวมโดยเฉลี่ย</b>	<b>2.30</b>	<b>0.40</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2.37</b>	<b>0.46</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงงานฝีมือมีปัญหาต่อด้านหน้าทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัญหาไม่ได้เลื่อนขั้นหรือเพิ่มเงินเดือนของแรงงานย้ายถิ่นสูงที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และปัญหาองค์กรไม่สนับสนุนให้พัฒนาความรู้ มีค่าต่ำที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.82 ในขณะที่แรงงานไร้ฝีมือมีปัญหาต่อด้านหน้าทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัญหาไม่ได้เลื่อนขั้นหรือเพิ่มเงินเดือนสูงที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 และปัญหาไม่มีอิสระ มีค่าต่ำที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.47

ซึ่งจากการพิจารณาเป็นรายข้อพบความแตกต่างของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม กล่าวคือ แรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่เห็นว่าตนยังขาดทักษะและเบื่อหน่ายงาน และตนมีอิสระในการทำงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าแรงงานฝีมือ และเห็นว่าลักษณะงานมีความท้าทายและปริมาณงานมีความเหมาะสมกับรายได้โดยเฉลี่ยต่ำกว่าแรงงานฝีมือ ในขณะที่แรงงานทั้งไร้ฝีมือและมีฝีมือต่างเห็นว่าปัญหางานไม่สอดคล้องกับความสามารถ ปริมาณงานไม่เหมาะสมกับเวลา ไม่มีความเป็นส่วนตัว ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ไม่

สนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ไม่ได้เลื่อนขั้นหรือเพิ่มเงินเดือน ไม่พอใจค่าตอบแทน รายได้ไม่พอต่อการดำรงชีพโดยเฉลี่ยในระดับที่ใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปรับตัวด้านหน้าที่งาน

การปรับตัวด้านหน้าที่งาน	แรงงานฝีมือ			แรงงานไร้ฝีมือ		
	Mean	Std. Dev.	ระดับการปรับตัว	Mean	Std. Dev.	ระดับการปรับตัว
1.วางแผนการทำงาน เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดในงานน้อยที่สุด	4.00	0.56	มากที่สุด	2.90	0.67	มาก
2.กระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ในการทำงาน	3.97	0.74	มากที่สุด	2.82	0.69	มาก
3.หาความรู้ใหม่ๆเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน	4.0	0.79	มากที่สุด	2.74	0.68	มาก
4.มีความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน	3.69	0.73	มากที่สุด	2.80	0.72	มาก
5.หาความรู้เพิ่มสำหรับตำแหน่งใหม่ที่เหมาะสมกับความรู้	3.33	1.06	มาก	2.34	0.81	ปานกลาง
6.วางแผนการทำงาน เพื่อให้งานสามารถเสร็จทันเวลาที่กำหนด	3.97	0.84	มากที่สุด	2.88	0.77	มาก
7.มีความคิดที่มองหางานใหม่ เพื่อให้ได้งานที่มีความมั่นคงมากขึ้น	3.49	1.12	มาก	2.18	0.84	ปานกลาง
8.เสนอให้หน่วยงาน มีการเพิ่มความรู้หรือทักษะให้กับพนักงาน	3.31	0.95	มาก	2.43	0.69	ปานกลาง
9.คิดที่มองหางานใหม่ ที่สามารถให้รายได้ หรือค่าตอบแทน ที่พอใจ	3.49	1.17	มาก	2.26	0.81	ปานกลาง
10.หารายได้เสริม หรือทำโอทีมากขึ้น เพื่อให้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย	3.13	1.30	มาก	1.90	0.76	ปานกลาง
<b>รวมโดยเฉลี่ย</b>	<b>3.64</b>	<b>0.55</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>2.53</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 พบว่า แรงงานฝีมือย้ายถิ่นมีการปรับตัวกับปัญหาด้านหน้าที่งานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงงานปรับตัววางแผนการทำงาน เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดในงานน้อยที่สุดและหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.0 และแรงงานปรับตัวเพื่อหารายได้เสริม หรือทำโอทีมากขึ้นเพื่อให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่ำที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

ซึ่งจากการพิจารณาเป็นรายข้อ พบความแตกต่างของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม กล่าวคือ แรงงานฝีมือส่วนใหญ่เห็นว่าตนสามารถปรับตัวในด้าน การวางแผนการทำงาน ความกระตือรือร้น หาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาทักษะ มีความคิดริเริ่มใหม่ในการทำงานอยู่ในระดับการปรับตัวมากที่สุด ในขณะที่แรงงานไร้ฝีมือเห็นว่าตนปรับตัวอยู่ในระดับมาก ส่วนการปรับตัวต่อต้านหาความรู้เพิ่มสำหรับตำแหน่งใหม่ การมองหางานใหม่เพื่อให้ได้งานที่มีความมั่นคงมากขึ้น เสนอให้หน่วยงานมีการเพิ่มความรู้ การมองหางานใหม่ให้รายได้ที่พอใจ รวมถึงการหารายได้เสริมหรือทำโอทีมากขึ้นเพื่อให้เพียงพอค่าใช้จ่าย แรงงานฝีมือส่วนใหญ่เห็นว่าตนปรับตัวอยู่ในระดับมากกว่าแรงงานไร้ฝีมือที่เห็นว่าตนปรับตัวอยู่ในระดับปานกลาง

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเกี่ยวกับสภาพปัญหาและการปรับตัวด้านหน้าที่งานของแรงงานฝีมือ/แรงงานไร้ฝีมือได้ข้อค้นพบที่สำคัญ ดังนี้

#### 1. ทักษะ และความสามารถต่อลักษณะงาน

แรงงานฝีมือจะมีทักษะ และความสามารถที่สอดคล้องกับงานโดยตรง ด้วยลักษณะของงานเป็นด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ซึ่งแรงงานฝีมือส่วนใหญ่จบการศึกษาในศาสตร์นี้โดยตรงอีกทั้งยังเคยผ่านงานที่เกี่ยวข้องกับทางด้านนี้มาก่อนแล้ว แรงงานให้ความเห็นตรงกันว่าลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้ถือว่าสอดคล้องโดยตรงกับความรู้ ความสามารถ แต่จะเป็นเรื่องของทักษะที่จะต้องเรียนรู้เพิ่มขึ้นให้มากกว่านี้ อันเนื่องมาจากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบัน ต้องค้นคว้าหาความรู้อัปเดตข้อมูลอยู่เสมอ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน ถ้าหากไม่มีทักษะหรือความรู้ที่เพียงพออาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการแก้ไขปัญหาได้ส่งผลกระทบต่อการทำงาน หรือเพิ่มเงินเดือนในอนาคตเนื่องจากลักษณะของงาน และผลกระทบต่อองค์กร ตลอดจนความรับผิดชอบต่อหัวหน้างานที่รุนแรงกว่าเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้น กล่าวคือแรงงานฝีมือจะใช้วิธีการปรับตัวโดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มทักษะพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญแล้วนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อป้องกันความผิดพลาด ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ตนมีการปรับตัวหาความรู้เพิ่มเติม จากการที่บริษัทจัดอบรมสัมมนาให้อยู่เสมอ และตนได้เข้าร่วมการอบรมสัมมนา Take Course เพื่อขอสอบ Certificate เพิ่มเติมถ้าเราชำนาญก็ลดความผิดพลาดลงได้นะ” และจากคุณลี ที่กล่าวว่า “ก็พยายามศึกษา Solution ของงานให้ดีกว่าก่อน ถ้าส่งสินค้าไปเกิดผิด ลูกค้า Complain เรากับทีมก็โดนไปด้วย”

(ธวัช, สัมภาษณ์ วันที่ 23 มีนาคม 2556)

แรงงานไร้ฝีมือโดยส่วนใหญ่หน้าที่งานไม่ได้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถที่มีมากนัก แต่เนื่องจากลักษณะงานที่เป็นร้านอาหาร ไม่ต้องมีการเรียนรู้ที่ซับซ้อนแรงงานส่วนใหญ่อาศัยการเรียนรู้



จากการทำงานหน้างาน ประสบการณ์ที่ทำในทุก ๆ วัน ทำให้เกิดความชำนาญ อีกทั้งลักษณะงานร้านอาหารไม่มีระบบงานที่ซับซ้อน เป็นระบบนายจ้าง ลูกจ้าง และเพื่อนร่วมงาน ทำให้การปรับตัวส่วนใหญ่อยู่ในลักษณะปรับให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของงานที่ทำเช่น การฝึกทำอาหาร เป็นต้น การปรับตัวเพื่อแก้ไขปัญหาก็คือ แรงงานจะมีการแบ่งโซนการรับรายการอาหาร (Order) เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการบริการมากขึ้น หรือการทวนรายการอาหาร (Order) อีกครั้งเพื่อให้แน่ใจว่ารายการที่สั่งถูกต้องเพื่อลดต้นทุนให้กับร้านหากต้องทำใหม่ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ก็แบ่งโซนกัน พอหกโมงครึ่งถึงสองทุ่มลูกค้าเยอะ มาพร้อมกันทำไม่ทัน”

(ไลลา, สัมภาษณ์ วันที่ 22 มีนาคม 2556)

และคุณ พาติเมาะพนักงานร้านอาหารที่ตั้งอยู่ในห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่งกล่าวว่า ลูกค้บางส่วนจะเป็นชาวต่างชาติเพราะร้านตั้งอยู่ในห้าง สำหรับตนภาษาอังกฤษสื่อสารได้น้อย เพื่อลดความผิดพลาดก็จะใช้ภาษาท่าทาง หรือให้เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือดังคำสัมภาษณ์

“ก็ชี้รูปเอา (รูปอาหาร) ภาษาอังกฤษได้นิดหน่อยนะ ถ้ามีปัญหาเยอะ ก็ตอนนี้มีเด็กมาเลขอยู่ด้วยคนหนึ่งพูดอังกฤษได้ ก็ให้มาฟัง”

(ไลลา, สัมภาษณ์ วันที่ 22 มีนาคม 2556)

## 2. รายได้ สวัสดิการ และการปรับเลื่อนขั้น

จากการศึกษาพบว่าแรงงานฝีมือ โดยส่วนใหญ่จะพบปัญหาไม่ได้เลื่อนขั้นหรือเพิ่มเงินเดือน และยังไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ผลอันเนื่องมาจากลักษณะงานเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีพนักงานจำนวนมาก การปรับเลื่อนขั้นหรือเพิ่มเงินเดือนจึงต้องขึ้นกับกระบวนการและกฎที่องค์กรได้ตั้งไว้ เช่น ตัวชี้วัดจากผลการทำงานตลอดทั้งปี หรือระดับความสามารถของพนักงานแต่ละท่านว่าจะได้รับตำแหน่งหรือรายได้ที่ปรับเพิ่มขึ้นหรือไม่ อีกทั้งการย้ายไปทำงานต่างถิ่นส่งผลต่อค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง ตลอดจนค่าใช้จ่ายต่อภาษีสังคมเพื่อตอบสนองต่อการดำรงชีวิต แรงงานบางท่านยังต้องเก็บออมและส่งเสียให้ที่บ้านอีกด้วย เป็นปัจจัยที่กดดันความต้องการให้รายได้ หรือต้องการให้เลื่อนขั้นเพื่อเพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้นเพื่อ ตอบสนองกับความต้องการดังกล่าว แต่ลักษณะการปรับตัวของแรงงานฝีมือเลือกที่จะมองหางานใหม่ที่สามารถให้ค่าตอบแทนที่พอใจ ซึ่งมากกว่าวิธีหารายได้เสริม

หรือทำโอทีให้มากขึ้น เนื่องมาจากสภาพแวดล้อม กฎหมายของมาเลเซียที่ค่อนข้างเข้มงวด รวมถึงผู้คนต่างถิ่นจึงเป็นข้อจำกัดที่แรงงานจะออกไปหารายได้เสริมนอกเหนือจากงานประจำจึงทำให้ปรับตัวโดยการมองหางานใหม่ที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่าที่ทำงานเดิม ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ก็มีมองหางานใหม่ และสมัครงานที่ใหม่ ที่รายได้เพิ่มขึ้น”

(ณรงค์ชัย, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มีนาคม 2556)

แรงงานไร้ฝีมือ พบว่าโดยส่วนใหญ่จะพบปัญหาไม่ได้เลื่อนขั้นหรือเพิ่มเงินเดือน และยังไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเช่นเดียวกับแรงงานฝีมือ เนื่องมาจากแรงงานต้องการรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย แรงงานโดยส่วนใหญ่ลงความเห็นว่ามีการต้องส่งเสียให้กับครอบครัวที่เมืองไทย อีกทั้งยังมีค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนที่ต้องใช้ในการเดินทางมาที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองเพื่อ จ๊อบ พาสปอร์ต ถึงแม้ว่าร้านอาหารที่แรงงานรับจ้างโดยส่วนใหญ่เจ้าของร้านจะเป็นผู้รับผิดชอบในค่าใช้จ่ายในบางส่วน เช่น ค่าอาหาร ค่าที่พัก หรือในบางร้านมีค่า จ๊อบ พาสปอร์ต จะเป็นผู้รับผิดชอบในค่าใช้จ่ายก็ตาม อีกทั้งร้านอาหารโดยส่วนใหญ่จะปรับขึ้นเงินเดือนให้ก็ต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานกับทางร้านหลายปี ในบางร้านเจ้าของจะให้เป็นกรณีพิเศษเนื่องในเทศกาลสำคัญ เช่น เทศกาลวันฮารีรายอ เท่านั้น ประกอบกับแรงงานส่วนใหญ่ต้องส่งเงินกลับไปจุนเจือครอบครัวที่ไทยด้วยความต้องการเพื่อเพิ่มเงินเดือน จึงค่อนข้างสูง แต่การปรับตัวของแรงงานไร้ฝีมือกลับเป็นในลักษณะทำงานไปเรื่อย ๆ เพื่อรับรายได้แต่ละเดือน ถึงแม้ว่าในความต้องการเพิ่มของเงินเดือนอยู่ก็ตามโดยแรงงานให้ความเห็นว่าเลือกที่จะทำงานไปเรื่อย ๆ ดีกว่าหางานใหม่ที่ค่อนข้างยุ่งยากกับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งแรงงานบางส่วนเห็นว่าการทำงานอยู่มาเลทำให้เก็บเงินได้มากกว่า เนื่องจากไม่ได้ออกท่องเที่ยวด้วยข้อจำกัดเรื่องกฎหมาย การเข้ามาทำงานอย่างไม่ถูกต้อง สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันและจะได้เก็บเงินให้ได้เป็นก้อนแล้วค่อยย้ายกลับไทยอย่างถาวร สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“มีคิดเรื่องหางานใหม่ แต่ไม่มีที่ไป ก็คงทำไปเรื่อย ๆ ก่อน”

(ฟาติมาอะ, สัมภาษณ์ วันที่ 22 มีนาคม 2556)

“ยังไม่ได้คิดเรื่องหางานใหม่ หรืองานเสริม ก็คงอยู่ทำเก็บเงินไปเรื่อย ๆ”

(อดุลสัน, สัมภาษณ์ วันที่ 23 มีนาคม 2556)

### 3.ความมั่นคง ก้าวหน้าในอาชีพ

แรงงานฝีมือโดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่างานที่ทำอยู่ถือว่ามีความมั่นคงค่อนข้างมาก ถึงแม้ว่าจะเป็น การต่อสัญญาจ้างทุก ๆ 2 ปีก็ตามแต่หากไม่มีการทำผิดกฎของบริษัทขั้นร้ายแรงก็ยังสามารถต่อสัญญาไปได้เรื่อย ๆ จนกว่าความต้องการลาออกของพนักงานเอง อีกทั้งในเรื่องของการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ด้านต่าง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพองค์กรก็ผลักดันให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การปรับตัวของแรงงานจึงเป็นความต้องการทางานใหม่เพื่อช้บชยายความมั่นคงในอาชีพเพื่อตอบสนองไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม โดยส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ามี การหาข่าวสารและข้อมูลเกี่ยวกับงานใหม่อยู่เสมอ ถึงแม้ว่างานที่ทำอยู่จะมีความมั่นคงแล้วก็ตาม ทั้งนี้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการเรื่องรายได้ให้เพิ่มสูงขึ้น และต้องการเก็บเกี่ยวประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้ตนเองได้ทักษะความรู้ที่มากขึ้นดังคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“งานที่ทำตอนนี้ก็มีความมั่นคงครับ แต่ก็ดู ๆ งานใหม่อยู่ด้วยครับ”

(ทวัต, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มีนาคม 2556)

“ณ ตอนนี้งานก็มั่นคงค่ะ แต่ก็เคยลองไปสัมภาษณ์ที่อื่นดูบ้าง ถ้าข้อเสนอที่ดีกว่าก็คงเปลี่ยน ชีวิตความเป็นอยู่ของเราได้ดีขึ้น”

(ทราย, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มีนาคม 2556)

แรงงานไร้ฝีมือโดยส่วนใหญ่เห็นว่างานที่ทำยังไม่มี ความมั่นคงมากนัก เป็นในลักษณะทำงานเพื่อรับรายได้ไปเรื่อย ๆ ไม่ได้คาดหวังหรือวางอนาคตไว้กับงานร้านอาหาร โดยส่วนใหญ่ก็จะกำหนดเดือนต่อเดือน เนื่องจากการเข้ามาทำงานของแรงงานอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายของมาเลเซีย การออกไปจับออบ พาสปอร์ตแต่ละครั้งของทุก ๆ เดือนจึงถือเป็นการเริ่มต้นต่ออายุการทำงานใหม่ ทางเลือกในการปรับตัวของแรงงานเพื่อมองหางานใหม่ที่มั่นคงยังไม่มากนัก เนื่องมาจากโดยส่วนใหญ่เห็นว่าการมองหางานใหม่ หรือการเปลี่ยนงานเป็นเรื่องที่ยุ้งยากมากกว่าสิ่งที่ทำอยู่ อีกทั้งโอกาสในการได้งานใหม่ค่อนข้างจำกัด แรงงานบางส่วนยอมทำงานต่อไปเรื่อย ๆ ทั้งที่จริงแล้วต้องการเดินทางกลับไทยเพื่อได้ทำงานที่มั่นคงและได้ตั้งรกรากอยู่กับครอบครัวอย่างถาวรมากกว่าทำงานที่มาเลเซีย อีกทั้งยังเป็นถิ่นฐานบ้านเกิดของแรงงาน แต่เนื่องด้วยสถานการณ์ความไม่สงบของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลกระทบต่อการประกอบอาชีพของแรงงานทำให้ไม่สามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติ การปรับตัวของแรงงานจึงเลือกจะทำงานต่อไปเรื่อย ๆ เพื่อรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว ความมั่นคงในความหมายของแรงงานจึงเป็น

ความคาดหวังเรื่องรายได้ที่จะสามารถเก็บออมเงินได้เป็นก้อนเพื่อส่งกลับไปให้ครอบครัวที่ไทยดังกล่าว คำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“อยากกลับไปบ้านนะ แต่อยู่ที่บ้านไม่รู้จะทำอะไรนอกจากตัดยางกับโรงงาน ก็ทำงานเก็บเงินไปเรื่อย ๆ ก่อนคิดว่าจะอยู่อีกสัก 5 ปีให้ลูกโตก่อนค่อยกลับไปเปิดค้าขาย”

(มีสนะ, สัมภาษณ์ วันที่ 23 มีนาคม 2556)

#### 4. ปริมาณงานและเวลาในการทำงาน

แรงงานฝีมือส่วนใหญ่เห็นว่าเวลาในการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานเนื่องจากเป็นเวลาเข้างานตามปกติทั่วไปคือ 8 ชั่วโมง เข้างาน 10 โมงถึง 1 ทุ่ม ในบางอาทิตย์อาจจะมีหมุนเวียนเข้าซิปกลางคืนบ้างแต่ก็ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตมากนักเพราะเป็นบางครั้ง จะเข้า 4 ทุ่มเลิกงาน 9 โมงเช้า แรงงานส่วนใหญ่เห็นว่าปริมาณงานที่ได้รับจากหัวหน้างานก็เหมาะสมกับเวลาไม่มากจนทำงานไม่ทันหรือไม่น้อยจนทำให้เกิดความน่าเบื่อ อีกทั้งไม่ได้กระทบต่อเวลาส่วนตัวแรงงานเห็นว่าปริมาณงานที่ได้รับกับการเข้าซิปกลางคืนไม่ได้กระทบต่อช่วงเวลาความเป็นส่วนตัวเลยสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ตรงนี้ผมมองว่า กิจงานที่ไทยเฉลี่ยก็ทำงาน 8 ชั่วโมง พอเราไปทำงานที่มาเล เวลางานมันก็ยังคงเท่าเดิม ตรงนี้มองว่าเหมาะสมสำหรับเวลางาน”

(แกป, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มีนาคม 2556)

“ในส่วนของทรายคิดว่าเหมาะสม งานไม่ได้ขนาดไม่มีเวลาพักเลย มีช่วงเวลาให้เบรกได้รีแล็กซ์ แล้วก็ไม่เครียด”

(ทราย, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มีนาคม 2556)

แรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละวันเหมาะสมกับเวลาเช่นกันโดยเริ่มทำงานเวลาประมาณ 4 โมงเย็นสำหรับแรงงานกลุ่มเสิร์ฟ ส่วนกลุ่มที่ต้องทำอาหารในครัวอาจต้องเริ่มงานเร็วกว่า ในการเตรียมวัตถุดิบ เวลาส่วนใหญ่ในการเปิดร้าน 5 โมงเย็นถึง ตี 2 หลังจากนั้นต้องทำความสะอาดเก็บกวาดร้าน ซึ่งเวลากลับที่พักโดยประมาณเป็นเวลาตี 3 แม้จะเป็นการทำงานในช่วงเวลาเช่นนี้ทุกวันแต่แรงงานส่วนใหญ่พึงพอใจกับปริมาณงานและช่วงเวลาในการทำงานดังกล่าวต่างเห็นว่าพึงพอใจและยินดีมากที่ลูกค้าเลือกทานอาหารร้านตนนั้นหมายถึงรายได้ที่น่าจะปรับเพิ่มให้ในอนาคต หรืออาจจะ

ได้รับเป็นทิปอีกทั้งลักษณะงานจะขึ้นกับปริมาณของลูกค้าในแต่ละวันมากน้อยไม่เท่ากัน ซึ่งก็จะมีช่วงเวลาให้ได้พัก ถึงแม้ว่าจะพึงพอใจกับปริมาณงานแต่การที่ต้องทำงานในช่วงเวลากลางคืนเป็นประจำทุกวันก็ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายด้วยเช่นกัน ทำให้เกิดอาการเจ็บป่วย เนื่องจากเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ การปรับตัวของแรงงานจึงใช้ความอดทนในช่วงแรก ๆ ที่เข้ามาทำงานจนเกิดความเคยชินกับเวลาทำงานในตอนกลางคืน หากเกิดอาการป่วยก็จะใช้การพักผ่อนในตอนกลางวันให้มากขึ้นควบคู่ไปกับการช้อยามาทานเอง แต่แรงงานส่วนใหญ่ก็ยังคงพึงพอใจถึงแม้ว่าจะกระทบต่อสุขภาพร่างกายบ้างก็ตาม ดังคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“พึงพอใจกับงานและเวลา เมื่อก่อนไม่สบายบ่อย แต่ตอนนี้ชินแล้ว”

(สุรยา, สัมภาษณ์ วันที่ 22 มีนาคม 2556)

“ตอนมาทำงานใหม่ๆ ปวดหัวนอนไม่พอ แต่ตอนนี้ไม่เป็นแล้ว”

(นุชิตา, สัมภาษณ์ วันที่ 22 มีนาคม 2556)

##### 5. ความไม่มีอิสระ และความรู้สึกไม่ทำทนายต่องาน

แรงงานฝีมือโดยส่วนใหญ่เห็นว่าหน้าที่งานที่ได้รับผิดชอบอยู่มีความทำทนายมาก เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเปลี่ยนแปลงของข้อมูลไอทีในยุคปัจจุบัน ทำให้แรงงานต้องกระตือรือร้นตนเองให้เป็นผู้ที่ชำนาญในตำแหน่งสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ อีกทั้งในด้านของความเป็นอิสระแรงงานเห็นว่างานมีอิสระในระดับที่สมเหตุสมผล องค์กรมักจะให้พนักงานในการตัดสินใจแก้ปัญหาในขอบเขตของหน้าที่งาน ซึ่งแรงงานก็รู้สึกว่าคุณเองมีอิสระ และพอใจในการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาต่าง ๆ ในหน้าที่งานที่ได้รับ การปรับตัวจึงเป็นในลักษณะการค้นหาคำความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ทันก้าวทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วดังคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“งานก็ทำทนายกับความสามารถนะ งานที่เราทำอยู่นะตอนนี้มันมีอะไรเข้ามาใหม่เรื่อย ๆ ไม่จำเจไม่ซ้ำซาก”

(ทวิต, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มีนาคม 2556)

“ให้อิสระแต่ว่าต้องอยู่ในกฎและขอบเขตที่ทางองค์กรวางไว้ด้วย งานซัพพอต ลูกค้าด้วย บางอย่างทำได้ไม่ได้เราก็ต้องมาพิจารณาดูอีกครั้ง”

(แกป, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มีนาคม 2556)

แรงงานไร้ฝีมือโดยส่วนใหญ่เห็นว่างานที่ทำไม่ได้ทำท่ายกับความสามารถมากนัก เนื่องจากลักษณะงานเป็นร้านอาหารไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา เป็นการเน้นการบริการ และประสบการณ์ในการทำอาหาร ในการปรับตัวแรงงานเห็นว่าไม่ได้มีส่วนกระทบ หรือเป็นอุปสรรคในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะไม่รู้สึกว่างานท่ายท่ายกับความสามารถที่มีแต่ก็พึงพอใจที่จะทำงานต่อไป และไม่ต้องการหางานใหม่เพื่อตอบสนองต่อด้านนี้ ส่วนอิสระในการทำงานแรงงานเห็นว่าได้รับอิสระอย่างมาก เจ้านายจะกำหนดในบางเรื่องเท่านั้น เช่น เวลาทำงาน เป็นต้น ส่วนขั้นตอนในการทำงาน หรือวิธีการบริการก็จะขึ้นอยู่กับความตั้งใจของแรงงานดังกล่าว

“ถ้าแกให้อิสระมากเลย ไม่เคยว่าเลย”

(โลลา, สัมภาษณ์ วันที่ 23 มีนาคม 2556)

### 3. สภาพปัญหาและการปรับตัวด้านสังคม

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัญหาด้านสังคม

ปัญหาด้านสังคม	แรงงานฝีมือ			แรงงานไร้ฝีมือ		
	Mean	Std. Dev.	ระดับปัญหา	Mean	Std. Dev.	ระดับปัญหา
1.งานที่มอบหมายไม่ยุติธรรม	2.36	0.84	ปานกลาง	1.99	0.69	ปานกลาง
2.ผู้บังคับบัญชาไม่ใส่ใจการปฏิบัติงาน	2.49	1.05	ปานกลาง	2.01	0.77	ปานกลาง
3.ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนความก้าวหน้า	2.38	0.88	ปานกลาง	2.22	0.87	ปานกลาง
4.ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน	2.08	1.01	ปานกลาง	2.12	0.74	ปานกลาง
5.กังวลเมื่อต้องทำงานกับผู้บังคับบัญชา	2.36	0.93	ปานกลาง	2.07	0.77	ปานกลาง
6.เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือ	2.13	0.66	ปานกลาง	1.67	0.62	ปานกลาง
7.เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความคิดเห็น	2.08	0.87	ปานกลาง	1.71	0.60	ปานกลาง
8.กังวลเมื่อต้องทำงานกับเพื่อน	2.64	0.86	มาก	1.66	0.58	ปานกลาง

ร่วมงาน						
9.ความสัมพันธ์ของข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานมักเกิดปัญหา	1.85	0.74	ปานกลาง	1.53	0.56	ปานกลาง
10.เพื่อนร่วมงานมักแบ่งแยกเป็นกลุ่มพวก	1.87	1.06	ปานกลาง	1.48	0.66	น้อย
11.เพื่อนร่วมงานมักมีเรื่องทะเลาะกับข้าพเจ้า	1.54	0.82	น้อย	1.31	0.49	น้อย
<b>รวมโดยเฉลี่ย</b>	<b>2.16</b>	<b>0.38</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>1.80</b>	<b>0.47</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงงานฝีมือมีปัญหาต่อต้านสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.16 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัญหาจากความกังวลเมื่อต้องทำงานกับเพื่อนร่วมงานสูงที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 และปัญหาเพื่อนร่วมงานมักมีเรื่องทะเลาะกับแรงงาน มีค่าต่ำที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.54

ซึ่งจากการพิจารณาเป็นรายข้อพบความแตกต่างของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม กล่าวคือ แรงงานฝีมือส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาความกังวลเมื่อต้องทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และเห็นว่าปัญหาเพื่อนร่วมงานมักแบ่งแยกเป็นกลุ่มพวกโดยเฉลี่ยสูงกว่าแรงงานไร้ฝีมือ ในขณะที่แรงงานทั้งไร้ฝีมือและมีฝีมือต่างเห็นว่าปัญหางานที่มอบหมายไม่ยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาไม่ใส่ใจการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามิสนับสนุนความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน กังวลเมื่อต้องทำงานกับผู้บังคับบัญชา และในส่วนของเพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือ เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความคิดเห็น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมักเกิดปัญหา และปัญหาเพื่อนร่วมงานมักมีเรื่องทะเลาะกับตัวแรงงานเองโดยเฉลี่ยในระดับที่ใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปรับตัวด้านสังคม

การปรับตัวด้านสังคม	แรงงานฝีมือ			แรงงานไร้ฝีมือ		
	Mean	Std. Dev.	ระดับการปรับตัว	Mean	Std. Dev.	ระดับการปรับตัว
1.เคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา	4.05	0.69	มากที่สุด	4.11	0.71	มากที่สุด
2.เคารพและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	3.97	0.63	มากที่สุด	4.03	0.81	มากที่สุด
3.หลีกเลี่ยงจากเรื่องที่ทำให้ไม่สบายใจ	3.87	0.73	มากที่สุด	4.05	0.78	มากที่สุด
4.สนใจสอบถามวิธีการทำงานจากผู้บังคับบัญชา หรือ เพื่อนร่วมงาน	4.08	0.58	มากที่สุด	3.95	0.52	มากที่สุด

5.ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.62	มากที่สุด	4.09	0.51	มากที่สุด
6.พูดคุยแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นเพื่อขอความคิดเห็นนำมาใช้ในการแก้ปัญหา	4.15	0.74	มากที่สุด	3.95	0.64	มากที่สุด
7.หลีกเลี่ยงการกระทำที่จะส่งผลกระทบต่อผู้อื่น	4.15	0.59	มากที่สุด	4.07	0.49	มากที่สุด
<b>รวมโดยเฉลี่ย</b>	<b>4.01</b>	<b>0.42</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.03</b>	<b>0.44</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 12 พบว่า แรงงานฝีมือย้ายถิ่นมีการปรับตัวกับปัญหาด้านสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงงานปรับตัวในการพูดคุยแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นเพื่อขอความคิดเห็นนำมาใช้ในการแก้ปัญหา และหลีกเลี่ยงการกระทำที่จะส่งผลกระทบต่อผู้อื่นโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันสูงที่สุดเท่ากับ 4.15 และแรงงานปรับตัวเพื่อหลีกเลี่ยงจากเรื่องที่ทำให้ไม่สบายใจต่ำที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ในขณะที่แรงงานไร้ฝีมือย้ายถิ่นมีการปรับตัวกับปัญหาด้านสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงงานปรับตัวในการเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาโดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.11 และแรงงานปรับตัวเพื่อสนใจสอบถามวิธีการทำงานจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน และแรงงานพูดคุยแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นเพื่อขอความคิดเห็นนำมาใช้ในการแก้ปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันซึ่งค่าต่ำที่สุดเท่ากับ 3.95

ซึ่งจากการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทั้งแรงงานฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือเห็นว่าตนสามารถปรับตัวในด้านสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉลี่ยในระดับที่ใกล้เคียงกัน

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเกี่ยวกับสภาพปัญหาและการปรับตัวด้านสังคมของแรงงานฝีมือ/แรงงานไร้ฝีมือได้ข้อค้นพบที่สำคัญดังนี้

#### 1. ความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา

แรงงานฝีมือส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างาน ทั้งหัวหน้างานที่เป็นคนไทยด้วยกัน และหัวหน้างานชาวต่างชาติ ความกังวลเมื่อต้องทำงานกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนในความก้าวหน้าค่อนข้างน้อยเนื่องจากแรงงานมีความเห็นว่าหัวหน้างานใส่ใจในการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างมาก คอยช่วยแก้ปัญหา และสนับสนุนให้พัฒนาความสามารถที่เพิ่มขึ้น โดยมักจะเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ บางส่วนอาจมีความกังวลอยู่บ้างเมื่อต้องร่วมงานกับหัวหน้างานที่เป็นชาวต่างชาติ แต่มักจะเป็นความกังวลเรื่องภาษาในการสื่อสารเป็นส่วนใหญ่ ในส่วนความสัมพันธ์มักไม่มีปัญหา ซึ่งเมื่อพิจารณาจากแนวทางการปรับตัวของแรงงานฝีมือถือว่าอยู่ในระดับดี



เพราะส่วนใหญ่ลงความเห็นว่า จะเคารพและเชื่อฟังหัวหน้างาน และจะปรับตัวโดยการควบคุมอารมณ์เมื่อรู้สึกว่าจะเกิดความขัดแย้งขึ้น สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“กับหัวหน้างานเราก็สามารถที่จะคุยกับเขาได้ไม่ว่าเรื่องงานหรือเรื่องอะไร และเขาก็รับฟังความคิดเห็นของเรา ส่วนมากก็ไม่มีเรื่องโต้เถียง จะรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมากกว่า”

(ศราวุธ, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มีนาคม 2556)

แรงงานไร้ฝีมือโดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับหัวหน้างานในระดับที่ดี เนื่องจากเป็นเครือญาติ หรือเพื่อนที่รู้จักสนิทสนมกันอยู่ก่อนแล้ว มีถิ่นฐานมาจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทยเหมือนกัน แล้วชักชวนกันมาทำงาน จึงเป็นลักษณะการทำงานกับเครือญาติมากกว่า ถึงแม้ว่าในบางร้านเจ้าของจะเป็นคนต่างชาตก็ตามแต่แรงงานในร้านส่วนใหญ่ก็เป็นเพื่อนหรือญาติความกตัญญูต่าง ๆ จึงไม่ส่งผลกระทบต่อแรงงานมากนัก อีกทั้งในการปรับตัวแรงงานจะเคารพและรับฟังความคิดเห็นของหัวหน้างานตลอดจนควบคุมอารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นดังคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“หัวหน้างานเป็นคนที่มาจากปัตตานี เขาก็รับฟังรับรู้ทุกเรื่อง ไม่เคยทะเลาะส่วนใหญ่จะช่วย ๆ กันทำงาน”

(สุรยา, สัมภาษณ์ วันที่ 22 มีนาคม 2556)

## 2. ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

แรงงานฝีมือส่วนใหญ่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากจะมีเพื่อนหรือคนรู้จักที่สนิทสนมทำงานอยู่ป็นมาก่อนแล้ว และได้ชักชวนให้เข้ามาทำงานด้วยกันการปรับตัวจึงเป็นในลักษณะของบทบาทหรือหน้าที่เมื่ออยู่ในที่ทำงานมากกว่า แต่เมื่อออกจากที่ทำงานความสัมพันธ์ก็จะกลับไปสนิทสนมเอื้อเฟื้อ ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกันเหมือนเดิม ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานคนไทย แม้กระทั่งต่อเพื่อนร่วมงานที่เป็น Thai Local ก็ตาม ทั้งนี้เนื่องมาจากวัฒนธรรมและความเป็นอยู่ที่ใกล้เคียงกัน แต่ปัญหาส่วนใหญ่ของแรงงานมาจากความกังวลเมื่อต้องทำงานกับเพื่อนร่วมงานเนื่องจากแรงงานฝีมือต้องใช้ความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความกังวล ประหม่า ที่ต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถที่เก่งกว่า จนทำให้ต้องปรับตัวที่จะทำให้ตนเองรอบรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีมากขึ้นเพื่อให้ตนทัดเทียมหรือไม่ด้อยกว่าดังคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ตนก็ค่อนข้างกังวลในเรื่องนี้เหมือนกัน เพราะว่าจะเกิดข้อเปรียบเทียบถ้าเรามีความรู้ไม่เท่ากับคนอื่น”

(ลี, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มีนาคม 2556)

“ความรู้สึกประหม่าและกังวลมีนิดหน่อย”

(อ๊ต, สัมภาษณ์ วันที่ 23 มีนาคม 2556)

ซึ่งจากความประหม่าและกังวลดังกล่าวทำให้แรงงานต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาให้ตนเองมีความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น นอกจากจะปรับตัวโดยการหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองแล้ว แรงงานยังสอบถามและรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มอีกด้วย ดังกรณีวิธีการปรับตัวของคุณลีและคุณแกปที่กล่าวว่า

“ถ้าเราไม่เก่งก็ต้องทำให้เราเก่งมากขึ้น ต้องหาความรู้มากขึ้น”

(ลี, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มีนาคม 2556)

“ถ้าคนอื่นเก่งกว่า เราควรจะหาวิธีที่จะเอาความรู้ของเขามาใช้ให้เหมาะกับตัวเรามากกว่า”

(แกป, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มีนาคม 2556)

แรงงานไร้ฝีมือก็เช่นกันส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาตั้งเดิมมาจาก 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประเพณีที่คล้ายคลึง และนับถือศาสนาอิสลามเหมือนกันสามารถสื่อสารกันเข้าใจความสัมพันธ์ทางสังคม ทั้งเครือข่ายเครือญาติส่งผลให้แรงงานรู้สึกอุ่นใจความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานเป็นในทางที่ดี เสมือนทำงานกับคนในครอบครัว แรงงานจะช่วยเหลือกันและกันทำงานด้วยความสนุกสนาน หยอกล้อ ตลอดทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงานถ้อยที่ถ้อยอาศัย ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่จะปรับตัวโดยการเคารพและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งแรงงานยังให้ความร่วมมือและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ส่วนใหญ่ทำงานกันสนุก พูดจាកันแบบสนุก ก็รับฟังกันและกันนะ”

(ไอลา, สัมภาษณ์ วันที่ 22 มีนาคม 2556)

“เราจะช่วยเหลือกันหมดนะ เวลาทำงาน”

(นุชิตา, สัมภาษณ์ วันที่ 22 มีนาคม 2556)

#### 4.สภาพปัญหาและการปรับตัวด้านวัฒนธรรม

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัญหาด้านวัฒนธรรม

ปัญหาด้านวัฒนธรรม	แรงงานฝีมือ			แรงงานไร้ฝีมือ		
	Mean	Std. Dev.	ระดับปัญหา	Mean	Std. Dev.	ระดับปัญหา
1.ภาษาอังกฤษก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน	3.18	1.45	มากที่สุด	4.09	1.04	มากที่สุด
2.ภาษาถิ่น เช่น ภาษามาเลย์ ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน	3.13	1.63	ปานกลาง	1.84	1.81	ปานกลาง
3.รู้สึกโดดเดี่ยวที่เป็นคนต่างถิ่นมาทำงานในประเทศที่ต่างวัฒนธรรม	2.23	0.93	ปานกลาง	2.15	0.92	ปานกลาง
4.ไม่สามารถทำงานร่วมกับแรงงานที่แตกต่างด้านขนบธรรมเนียมประเพณี	1.97	0.78	ปานกลาง	1.88	0.53	ปานกลาง
5.หลักปฏิบัติของผู้ร่วมงานที่ต่างศาสนาทำให้อึดอัดใจ	1.94	0.81	ปานกลาง	1.89	0.57	ปานกลาง
6.ไม่เห็นด้วยกับกฎระเบียบของหน่วยงาน	2.15	0.63	ปานกลาง	1.97	0.62	ปานกลาง
7.ไม่พอใจกับเกณฑ์การทำงาน ของหน่วยงานที่มากเกินไป	2.31	0.69	ปานกลาง	1.98	0.58	ปานกลาง
8.คับข้องใจกับวัฒนธรรมของหน่วยงาน	1.92	0.66	ปานกลาง	1.98	0.58	ปานกลาง
<b>รวมโดยเฉลี่ย</b>	<b>2.35</b>	<b>0.60</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2.22</b>	<b>0.40</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงงานฝีมือมีปัญหาต่อด้านวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.35 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัญหาด้านภาษาอังกฤษก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานสูงที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และปัญหาความคับข้องใจกับวัฒนธรรมของหน่วยงาน มีค่าต่ำที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92 ในขณะที่แรงงานไร้ฝีมือมีปัญหาต่อด้านวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัญหาด้านภาษาอังกฤษ ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานสูงที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และปัญหาภาษาถิ่น เช่น ภาษามาลาย์ ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานมีค่าต่ำที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.84

ซึ่งจากการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทั้งแรงงานฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือเห็นว่าปัญหาด้านวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุดโดยเฉลี่ยในระดับที่ใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปรับตัวด้านวัฒนธรรม

การปรับตัวด้านวัฒนธรรม	แรงงานฝีมือ			แรงงานไร้ฝีมือ		
	Mean	Std. Dev.	ระดับการปรับตัว	Mean	Std. Dev.	ระดับการปรับตัว
1.ปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	3.54	0.82	มากที่สุด	3.56	0.58	มากที่สุด
2.เรียนรู้ และฝึกฝนภาษาอื่นๆ เพื่อ สนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น	3.79	0.70	มากที่สุด	3.09	0.79	มาก
3.พยายามปรับตัวเพื่อให้ทำงาน ร่วมกับชาวต่างชาติได้ดีขึ้น	3.72	0.72	มากที่สุด	3.38	0.76	มาก
4.ปรับตัวเพื่อเปิดใจยอมรับ หลัก ปฏิบัติกฎระเบียบ หรือข้อบังคับของ หน่วยงาน	3.59	0.72	มากที่สุด	3.51	0.62	มากที่สุด
5.ปรับตัวเพื่อเปิดใจยอมรับ หลัก ปฏิบัติของศาสนาอื่น ที่ต่างกับศาสนา ที่ข้าพเจ้านับถือ	3.51	0.79	มากที่สุด	3.37	0.72	มาก
<b>รวมโดยเฉลี่ย</b>	<b>3.63</b>	<b>0.60</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>3.38</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 14 พบว่า แรงงานฝีมือย้ายถิ่นมีการปรับตัวกับปัญหาด้านวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงงานปรับตัวในการเรียนรู้ และฝึกฝนภาษาอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.79 และแรงงานปรับตัวเพื่อเปิดใจยอมรับ หลักปฏิบัติของศาสนาอื่น ที่ต่างกับศาสนาที่ข้าพเจ้านับถือต่ำที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ในขณะที่แรงงานไร้ฝีมือย้ายถิ่นมีการปรับตัวกับปัญหาด้านวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือข้อบังคับอย่างเคร่งครัดโดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.56 และแรงงานปรับตัว

เพื่อเรียนรู้ และฝึกฝนภาษาอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นมีค่าต่ำที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

ซึ่งจากการพิจารณาเป็นรายข้อพบความแตกต่างของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม กล่าวคือ แรงงานฝีมือส่วนใหญ่เห็นว่าตนสามารถปรับตัวในการเรียนรู้ และฝึกฝนภาษาอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และพยายามปรับตัวเพื่อให้ทำงานร่วมกับชาวต่างชาติได้ดีขึ้น อีกทั้งปรับตัวเพื่อเปิดใจยอมรับหลักปฏิบัติของศาสนาอื่นที่ต่างกับศาสนาที่เข้าพเจ้านับถือโดยเฉลี่ยสูงกว่าแรงงานไร้ฝีมือ ในขณะที่แรงงานทั้งไร้ฝีมือและมีฝีมือต่างเห็นว่าการปรับตัวในปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และปรับตัวเพื่อเปิดใจยอมรับหลักปฏิบัติกฎระเบียบหรือข้อบังคับของหน่วยงานโดยเฉลี่ยในระดับที่ใกล้เคียงกัน

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเกี่ยวกับสภาพปัญหาและการปรับตัวด้านวัฒนธรรมของแรงงานฝีมือ/แรงงานไร้ฝีมือได้ข้อค้นพบที่สำคัญดังนี้

#### 1. ภาษา

แรงงานฝีมือโดยส่วนใหญ่มีปัญหาด้านวัฒนธรรมทางภาษาซึ่งทั้งภาษาอังกฤษ และภาษามาเลย์ กล่าวคือ ภาษาอังกฤษก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานของแรงงาน ทำให้แรงงานต้องประสบปัญหาการสื่อสาร ประสานงาน ทำให้เกิดความล่าช้า และงานไม่ได้ประสิทธิภาพตามต้องการ จึงต้องปรับตัวเมื่อต้องประสบกับสถานะที่ไม่สามารถสื่อสารได้ ซึ่งแรงงานฝีมือจะใช้เวลาเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ให้กับตนเอง โดยการฝึกฝน ค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต อ่านหนังสือ รวมถึงเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้มากกว่าแล้วนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนา เพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นดังคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“ศึกษาด้วยตัวเองเป็นอันดับแรก ส่วนจะได้ก็เปอร์เซ็นต์ ก็ต้องอาศัยการคุยหรือว่าการฟังจากคนที่ใช้ภาษาเก่ง ๆ ด้วย”

(ศราวุธ, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มีนาคม 2556)

“ผมใช้วิธีการ คือถ้าต้องคุยหรือว่าต้องส่งอีเมล ผมจะปรึกษาก่อนกับเพื่อนที่เป็นคน Thai Local ซึ่งพูดไทยได้มาช่วย เพื่อการสื่อสารจะได้ไม่ผิดพลาด”

(แกบ, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มีนาคม 2556)

ส่วนภาษามาเลย์ซึ่งเป็นภาษาถิ่นนั้นปัญหาที่พบของแรงงานฝีมือส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารในชีวิตประจำวันมากกว่าในที่ทำงาน เนื่องจากลักษณะที่ทำงานเป็นองค์กรจึงใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลในการสื่อสาร ผลกระทบที่เกิดขึ้นจึงเป็นลักษณะปัญหาในการดำเนินชีวิตมากกว่า อาทิ กรณีเจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของมาเลเซียบางแห่ง ซึ่งนอกจากภาษาอังกฤษแล้วก็ยังใช้ภาษามาเลย์ในการสื่อสาร แรงงานโดยส่วนใหญ่ต้องประสบกับปัญหาไม่สามารถอธิบายถึงอาการ หรือลักษณะความเจ็บป่วยได้อย่างละเอียด สร้างความยุ่งยากในการดำเนินชีวิตอย่างมาก สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“เวลาที่ไมสบายต้องหาหมอ จะลำบากมากเพราะเราอธิบายอาการไม่ได้ บอกอาการกับหมอได้ไม่ละเอียดทำให้รักษาไม่ตรงกับโรค”

(ลี, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มีนาคม 2556)

เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าว แรงงานจึงใช้วิธีการปรับตัวโดยการขอช่วยเพื่อนที่เป็นคนไทย-มาเลเซีย หรือที่แรงงานฝีมือเรียกว่าคน Thai Local มาช่วยในการสื่อสาร ซึ่งการแก้ไขปัญหาก็จะเป็นลักษณะเฉพาะหน้ามากกว่าการไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ก็จะขอช่วยเพื่อนที่เป็นคน Thai Local มาช่วยบอกอาการกับหมอ ถ้ามาเองเราสื่อสารไม่ได้”

(ลี, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มีนาคม 2556)

แรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่มีปัญหาภาษาอังกฤษ ซึ่งส่งผลกระทบกับการทำงาน กล่าวคือ ในการบริการลูกค้ามักจะเกิดความล่าช้า และความผิดพลาดจากการสนทนาได้ เพราะแรงงานไม่สามารถสื่อสารได้เข้าใจ การปรับตัวจึงเป็นในลักษณะแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือสื่อสารให้สามารถรับลูกค้า ณ เวลานั้นได้ โดยไม่คำนึงถึงทักษะและความรู้ในระยะยาว เช่น การขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานที่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้มารับรายการอาหาร (Order) แทนตน ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ขอช่วยเพื่อนที่พอพูดได้ให้มาช่วยพูด”

(โลลา, สัมภาษณ์ วันที่ 22 มีนาคม 2556)

และคุณชูชิตา ที่กล่าวว่าตนพูดภาษาอังกฤษไม่ได้เลย ซึ่งตนจะใช้วิธีแก้ไขปัญหาลักษณะหน้าเช่นกัน ดังคำสัมภาษณ์

“ลูกค้าที่ร้านก็พูดภาษาอังกฤษค่อนข้างมากเหมือนกัน ก็จะหนีไม่ตอบ และเรียกอีกคนมาช่วย”

(ชูชิตา, สัมภาษณ์ วันที่ 23 มีนาคม 2556)

ส่วนภาษามาเลย์แรงงานไร้ฝีมือพบปัญหาในด้านนี้ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานฝีมือ เนื่องจากแรงงานจะมีภูมิลำเนามาจาก 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งส่วนใหญ่มักจะสื่อสารภาษามาเลย์ได้ก่อนแล้ว จึงไม่ส่งผลกระทบต่อแรงงานมากนักดังคำสัมภาษณ์ของ ที่กล่าวว่า

“ภาษามาเลย์พูดได้ปานกลาง ที่บ้านก็พูดกันอยู่แล้ว มาทำงานก็ไม่มีปัญหาเลย”

(มีสนะ, สัมภาษณ์ วันที่ 23 มีนาคม 2556)

## 2. กฎระเบียบ/ข้อบังคับของหน่วยงาน

แรงงานฝีมือโดยส่วนใหญ่เห็นว่ากฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานที่ทำอยู่ไม่มีปัญหาในด้านนี้ เนื่องจากองค์กรมุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงานเป็นหลัก และแรงงานเห็นว่าไม่ได้กดดันกับกฎระเบียบที่กำหนดมากนัก มักจะเป็นเรื่องของการตรงต่อเวลาในการเข้าออกงาน ขึ้นตอนในการทำงานหรือวิธีการแก้ไขปัญหาก็กับลูกค้า ซึ่งเป็นกฎทั่วไปที่พร้อมยอมรับและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพราะจะกระทบกับคะแนนของแต่ละบุคคลส่งผลกระทบต่อการปรับขึ้นสวัสดิการและรายได้ดังคำสัมภาษณ์ ที่กล่าวว่า

“กฎระเบียบก็ไม่เยอะครับ เรื่องการแต่งตัวก็ไม่ได้บังคับเลย ขอแค่งานสำเร็จก็พอ”

(เอก, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มีนาคม 2556)

“คือในส่วนของบริษัทจะมองว่าไม่ได้มีข้อกำหนดเช่นที่ไทยมากที่ไทยอย่างเช่น การแต่งตัวต้องใส่สูท ต้องแบบนั้นแบบนี้ แต่สำหรับที่นี่แต่งยังไงก็ได้ให้สุภาพแต่คุณไม่ต้องใส่สูทมาก็ได้สำหรับตัวงานเองก็ไม่ได้มีข้อบังคับจนถึงทำให้เราเครียดไปพาลกับงาน”

(ทราย, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มีนาคม 2556)

แรงงานไร้ฝีมือโดยส่วนใหญ่เห็นว่าไม่มีปัญหากับกฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานเช่นกัน เนื่องจากเป็นร้านอาหารไม่มีกฎระเบียบเคร่งครัด เป็นลักษณะการกำหนดขอบเขตในการทำงานของแต่ละบุคคล เช่น เวลาในการเข้าออกงาน หรือความแตกต่างในการทำงานของแต่ละตำแหน่ง เหล่านี้สามารถผ่อนปรนได้ถึงแม้ว่าในบางครั้งแรงงานจะไม่ได้ปฏิบัติตาม ด้วยเหตุผลที่ไม่มีกฎบังคับอย่างเป็นทางการและแรงงานได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ ไม่กดดัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการปรับตัวในข้อบังคับต่าง ๆ ของทางร้าน ดังคำสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า

“พวกกฎระเบียบ ไม่มีเคยอึดอัด ก็ให้อิสระกับเราเวลาเราทำงาน”

(สุรายา, สัมภาษณ์ วันที่ 22 มีนาคม 2556)

### 3. ความแตกต่างทางศาสนา

เนื่องจากลักษณะองค์กรที่มีขนาดใหญ่ จำนวนพนักงานค่อนข้างมาก อีกทั้งป็นรัฐที่รวมประชากรหลากหลายเชื้อชาติอาศัยอยู่ร่วมกัน ซึ่งจะมีสัญชาติและศาสนาที่หลากหลายทำงานอยู่ร่วมกัน ทั้ง พุทธ คริสต์ และอิสลาม ศาสนาและหลักปฏิบัติที่แตกต่างดังกล่าว แรงงานฝีมือให้ความเห็นว่าไม่ได้กระทบหรือสร้างปัญหาในการทำงานแต่อย่างใด ตรงกันข้ามกลับทำให้เกิดการเรียนรู้แนวคิด วิถีปฏิบัติของศาสนาอื่น ๆ เพิ่มขึ้น การปรับตัวต่อเพื่อนร่วมงานต่างศาสนาจึงถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกันปรับตัวเพื่อเปิดใจยอมรับ หลักปฏิบัติของศาสนาอื่นดังเช่น ในกรณีการใช้ห้อง Canteen เป็นห้องอาหารภายในแผนกซึ่งต้องใช้ร่วมกัน แรงงานก็จะปรับตัวโดยการไม่นำอาหารที่มีส่วนผสมของเนื้อสุกรเข้าไปอุ่นในเครื่องไมโครเวฟที่ใช้ส่วนรวม เป็นต้น โดยส่วนใหญ่ก็จะปฏิบัติตาม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดปัญหาได้ ดังคำสัมภาษณ์ ที่กล่าวว่า

“มองว่าเป็นการทำงานมากกว่า ไม่ได้เน้นว่าใครเป็นศาสนาพุทธ คริสต์ ก็ทำงานร่วมกันไม่มีปัญหาด้านนี้”

(ณรงค์ชัย, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มีนาคม 2556)

“อยู่ป็นิ่งก็คือมีหลายเชื้อชาติ ซึ่งในส่วนของวัฒนธรรมไม่ได้มีผลในความ เป็นอยู่เลยเพราะเขาไม่ได้ถึงขั้นเคร่งว่าต้องปฏิบัติตัวอย่างนี้ก็คือเขาไม่มีการห้าม การทำงานร่วมกับเพื่อนที่อยู่คนละศาสนาก็ไม่ได้มีผลอะไร”



(ทราย, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มีนาคม 2556)

แรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าไม่มีปัญหาการปรับตัวในด้านนี้ เนื่องจากเพื่อนร่วมหรือหัวหน้างานก็นับถือศาสนาอิสลามเหมือนกับตน จึงแทบจะไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัวต่อด้านนี้ ถึงแม้ว่าแรงงานบางคนจะเป็นชนชาติอื่น เช่น อินโดนีเซีย แต่ก็นับถือศาสนาอิสลามด้วยเช่นกันจึงไม่ส่งผลกระทบ แต่แรงงานเห็นว่าถึงแม้จะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ต่างศาสนากับตนก็สามารถอยู่ร่วมกันได้ และปรับตัวให้ทำงานได้อย่างราบรื่นด้วย ดังคำสัมภาษณ์ของคุณที่กล่าวว่า

“ไม่มีปัญหา คนอิสลามเหมือนกัน ก็มีบ้างเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็เคลียร์กันได้”

(ฟาติมา, สัมภาษณ์ วันที่ 22 มีนาคม 2556)

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยการปรับตัวของแรงงานไทยย้ายถิ่นในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซียผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยตามข้อค้นพบที่สำคัญดังนี้

#### 1. การปรับตัวด้านหน้าทำงาน

1.1 ทักษะและความสามารถต่อลักษณะงาน แรงงานฝีมือจะมีทักษะและความสามารถที่สอดคล้องกับงานโดยตรง ด้วยลักษณะของงานเป็นด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์โดยส่วนใหญ่แรงงานจะมีความรู้และประสบการณ์โดยตรงอยู่ก่อนแล้ว การปรับตัวจึงเป็นในลักษณะการศึกษาหาความรู้เพิ่มทักษะ และตนให้เกิดความชำนาญมากขึ้น เช่น เข้าร่วมการอบรมสัมมนา Take Course เรียนรู้ด้วยตนเองจากข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น เพื่อป้องกันความผิดพลาดในหน้าที่งานอันเนื่องมาจากการขาดความรู้ความสามารถที่เพียงพออาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการแก้ไขปัญหาได้ส่งผลต่อการปรับเลื่อนขั้น หรือเพิ่มเงินเดือนในอนาคตได้ เนื่องมาจากลักษณะของงาน และผลกระทบต่อองค์กร ตลอดจนความรับผิดชอบต่อหัวหน้างานที่รุนแรงกว่าเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้น ซึ่งจะแตกต่างจากแรงงานไร้ฝีมือโดยส่วนใหญ่หน้าที่งานไม่ได้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถที่มีมากนัก แต่เนื่องจากลักษณะงานที่เป็นร้านอาหาร ไม่ต้องมีการเรียนรู้ที่ซับซ้อนแรงงานส่วนใหญ่อาศัยการเรียนรู้จากการทำงานหน้างาน ประสบการณ์ที่ทำในทุก ๆ วัน ทำให้การปรับตัวส่วนใหญ่อยู่ในลักษณะปรับให้เหมาะสมกับสภาพล้อมของงานที่ทำเช่น การฝึกทำอาหาร การแบ่งโซนการรับรายการอาหาร (Order) เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการบริการมากขึ้น หรือการทวนรายการอาหาร (Order) อีกครั้งเพื่อให้แน่ใจว่ารายการที่สั่งถูกต้องเพื่อลดต้นทุนให้กับร้านหากต้องทำใหม่ เป็นต้นการปรับตัวของแรงงานข้างต้นส่วนใหญ่เป็นสิ่งที่แรงงานดำเนินการปรับตนเองให้เหมาะสมกับสภาพล้อมของงานที่ทำและต้องทำความเข้าใจลักษณะงานที่ทำเพื่อ

ป้องกันความผิดพลาดในงานซึ่งบางครั้งก็มีเพื่อนร่วมงาน ญาติสนิทมาให้ความช่วยเหลือและแนะนำในการปรับตัวดังกล่าว ดังที่ประชัยพล ธีรเนตร (2524) และบุศรินทร์ สิทธิรัตนสุนทร (2536) ศึกษาพบว่าแรงงานย้ายถิ่นต้องมีการปรับตัวเอง (Adaptation) ให้เหมาะสมกับสภาพล้อมของงานที่ทำเพื่อป้องกันความผิดพลาดในงาน ซึ่งส่งผลด้านดีต่อแรงงานเองในด้านความเจริญก้าวหน้า การปรับเลื่อนขั้น หรือเพิ่มเงินเดือนรวมไปถึงความรู้เกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ เป็นการ เสริมสร้างความรู้ความสามารถ

1.2 รายได้ สวัสดิการ และการปรับเลื่อนขั้น การปรับตัวของแรงงานฝีมือเลือกที่จะมองหางานใหม่ที่สามารถให้ค่าตอบแทนที่พอใจมากกว่าวิธีหารายได้เสริม หรือทำโอทีให้มากขึ้นเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมกฎหมายของมาเลเซียที่ค่อนข้างเข้มงวด รวมถึงผู้คนต่างถิ่นจึงเป็นข้อจำกัดที่แรงงานจะออกไปหารายได้เสริมนอกเหนือจากงานประจำจึงทำให้ปรับตัวโดยการมองหางานใหม่ที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่าที่ทำงานเดิม เพื่อตอบสนองต่อค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง ค่าใช้จ่ายสำหรับจุนเจือครอบครัว ตลอดจนค่าใช้จ่ายต่อภาษีสังคมเพื่อตอบสนองต่อการดำรงชีวิต ตรงกันข้ามกับแรงงานไร้ฝีมือที่การปรับตัวกลับเป็นในลักษณะทำงานไปเรื่อย ๆ เพื่อรับรายได้แต่ละเดือน ถึงแม้ว่าในความต้องการเพิ่มของเงินเดือนอยู่ก็ตาม โดยแรงงานให้ความเห็นว่าก็เลือกที่จะทำงานไปเรื่อย ๆ เพื่อโอกาสในการปรับตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสนใจของแต่ละคน ก็อาจได้รับความไว้วางใจได้ปรับตำแหน่งไปทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยก็ถูกและถูกตามลำดับ (สำนักงานแรงงานในมาเลเซีย, 2556) ดีกว่าการหางานใหม่ที่ค่อนข้างยุ่งยากที่ต้องปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง แรงงานบางส่วนเห็นว่าการทำงานอยู่มาเลเซียทำให้เก็บเงินได้เป็นก้อน เนื่องจากไม่ได้ออกท่องเที่ยวด้วยข้อจำกัดเรื่องกฎหมายการเข้ามาทำงานอย่างไม่ถูกต้อง อีกทั้งสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันและจะได้เก็บเงินให้ได้เป็นก้อนและเงินจำนวนนี้สามารถส่งกลับไปให้ครอบครัวได้เกือบทั้งหมด แล้วค่อยย้ายถิ่นกลับไปทำงานที่ไทยอย่างถาวร

1.3 ความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ การปรับตัวของแรงงานฝีมือเป็นลักษณะความต้องการหางานใหม่เพื่อขยายความมั่นคงในอาชีพเพื่อตอบสนองไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม ปรับตัวที่มองหางานใหม่เพื่อให้ได้งานที่มีความมั่นคงมากขึ้น ถึงแม้ว่าโดยส่วนใหญ่เห็นว่างานที่ทำอยู่ถือว่ามีความมั่นคงค่อนข้างมากก็ตาม ทั้งนี้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการเรื่องรายได้ให้เพิ่มสูงขึ้น และต้องการเก็บเกี่ยวประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้ตนเองได้ทักษะความรู้ที่มากขึ้นด้วย แตกต่างจากแรงงานไร้ฝีมือโดยไม่ต้องหางานใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่เห็นว่ามองหางานใหม่ หรือการเปลี่ยนงานเป็นเรื่องที่ยุ่งยากมากกว่าสิ่งที่ทำอยู่ ถึงแม้ว่าอาชีพที่ทำอยู่จะไม่มี ความมั่นคงก็ตาม อีกทั้งโอกาสในการได้งานใหม่ค่อนข้างจำกัดเนื่องจากการเข้ามาทำงานอย่างไม่ถูกกฎหมายของแรงงานไร้ฝีมือสอดคล้องกับการศึกษา ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ และ พรพันธุ์ เขมคุณาศัย (2555) พบว่าปัญหาที่แรงงานมุสลิมรับจ้างในประเทศมาเลเซียยังต้องประสบอยู่เป็นปัญหาความไม่มั่นคงด้านการประกอบอาชีพ เนื่องจากการเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย การปรับตัวจึงเป็นลักษณะยอมทำงานต่อไปเรื่อย ๆ เพื่อเก็บเงิน ทั้งที่จริงแล้วต้องการเดินทางกลับไทยเพื่อได้ทำงานที่มั่นคง และได้ตั้งรกรากอยู่กับครอบครัวอย่างถาวรมากกว่าทำงานที่มาเลเซีย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ คำนวณ นวลสนอง นิสากรกล้าณรงค์ และ มุหำหมัดสาแลบิง (2552) พบว่า ค่านิยมจากความเชื่อที่ว่า การเข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียจะทำให้สามารถหารายได้ให้กับครอบครัวเพิ่มมากขึ้น และจาก

สถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่ไม่สามารถทำงานที่เป็นงานประจำของครอบครัวได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร และคณะ (2555) พบว่าจากสถานการณ์ความไม่สงบของสามจังหวัดชายแดนใต้ ส่งผลให้ผู้ประกอบการร้านค้าสะดวกซื้อต้องประสบกับปัญหาการหดตัวของพื้นที่ทางสังคมของร้านสะดวกซื้อ และการย้ายออกจากพื้นที่ เป็นต้น จึงเป็นอีกปัจจัยที่ผลักดันให้แรงงานไร้ฝีมือยังคงต้องทำงานต่อไปเรื่อย ๆ ในมาเลเซียและยังไม่สามารถหางานทำในถิ่นเดิมได้

1.4 ปริมาณงานและเวลาในการทำงาน แรงงานฝีมือส่วนใหญ่เห็นว่าเวลาในการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานอยู่แล้ว จึงไม่กระทบต่อการปรับตัวในการทำงาน ปริมาณที่ได้รับไม่มากจนทำงานไม่ทันหรือไม่น้อยจนทำให้เกิดความน่าเบื่อ อีกทั้งไม่ได้กระทบต่อเวลาส่วนตัวของแรงงาน กล่าวคือมีช่วงเวลาที่หยุดพักได้ผ่อนคลายความเครียดได้ สอดคล้องกับแรงงานไร้ฝีมือเห็นว่าปริมาณงานในแต่ละวันเหมาะสมกับเวลาเช่นกัน ถึงแม้ว่าจะเป็นการทำงานในช่วงเวลาครึ่งวันเป็นประจำทุกวัน ตื่นบ่ายทำงานดึก (สำนักงานแรงงานในมาเลเซีย, 2556) ก็ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายทำให้เกิดอาการเจ็บป่วย เนื่องจากเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ แต่แรงงานส่วนใหญ่ก็ยังคงพึงพอใจถึงแม้ว่าจะกระทบต่อสุขภาพร่างกายบ้างก็ตาม โดยเลือกที่จะทำงานไปเรื่อย ๆ และหาเวลาพักผ่อนให้มากขึ้นในช่วงเวลากลางวัน

1.5 ความไม่มีอิสระ และความรู้สึกไม่ทำทนายต่องาน แรงงานฝีมือโดยส่วนใหญ่เห็นว่าหน้าที่งานที่ได้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทายมาก เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลากับเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเปลี่ยนแปลงของข้อมูลไอทีในยุคปัจจุบัน ทำให้แรงงานต้องกระตือรือร้นตนเองให้เป็นผู้ที่ชำนาญในตำแหน่งสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ อีกทั้งในด้านของความเป็นอิสระแรงงานเห็นว่างานมีอิสระในระดับที่สมเหตุสมผล องค์กรมักจะให้พนักงานในการตัดสินใจแก้ปัญหาในขอบเขตของหน้าที่งาน ซึ่งแรงงานก็รู้สึกว่าการมีอิสระอย่างมาก และพอใจในการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาต่าง ๆ ในหน้าที่งานที่ได้รับ การปรับตัวจึงเป็นในลักษณะการค้นหาคำตอบใหม่ ๆ เพื่อให้ทันก้าวทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แตกต่างจากแรงงานไร้ฝีมือเห็นว่างานที่ทำไม่ได้ท้าทายกับความสามารถ เนื่องจากลักษณะงานเป็นร้านอาหาร ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหามากนัก เป็นการเน้นการบริการ และประสบการณ์ในการทำอาหาร ในการปรับตัวแรงงานเห็นว่าไม่ได้มีส่วนกระทบ หรือเป็นอุปสรรคในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะไม่รู้สึกว่างานท้าทายกับความสามารถที่มีแต่ก็พึงพอใจที่จะทำงานต่อไป และไม่ต้องการหางานใหม่เพื่อตอบสนองต่อด้านนี้ ส่วนในความอิสระในการทำงานแรงงานเห็นว่าได้รับอิสระอย่างมาก เจ้านายจะกำหนดในบางเรื่องเท่านั้น เช่น เวลาทำงาน เป็นต้น ส่วนขั้นตอนในการทำงาน หรือวิธีการบริการก็จะขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของแรงงาน สอดคล้องกับผลการศึกษา สำนักงานแรงงานในมาเลเซีย (2556) กล่าวว่า ลักษณะการจ้างงานของแรงงานร้านอาหารในมาเลเซียค่อนข้างมีอิสระ กินอาหารได้ภายในร้านโดยสามารถปรุงกินเองได้โดยไม่มีค่าใช้จ่าย นายจ้างจัดที่พักให้อยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานซึ่งอยู่ในวัยเดียวกัน สามารถสะท้อนได้ว่าแรงงานไร้ฝีมือได้รับอิสระในการทำงานอย่างมาก

## 2. การปรับตัวด้านสังคมของแรงงานฝีมือ/แรงงานไร้ฝีมือ

2.1 ความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานของแรงงานฝีมือเป็นไปในแนวทางที่ดีแรงงานมีความเห็นว่าหัวหน้างานใส่ใจในการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างมาก คอยช่วยแก้ปัญหา และสนับสนุนให้พัฒนาความสามารถที่เพิ่มขึ้นโดยมักจะเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ บางส่วนอาจมีความกังวลอยู่บ้างเมื่อต้องร่วมงานกับหัวหน้างานที่เป็นชาวต่างชาติ แต่มักจะเป็นความกังวลเรื่องภาษาในการสื่อสารเป็นส่วนใหญ่ ในส่วนความสัมพันธ์มักไม่มีปัญหา ซึ่งเมื่อพิจารณาจากแนวทางการปรับตัวของแรงงานฝีมือถือว่าอยู่ในระดับดี เพราะส่วนใหญ่ลงความเห็นว่าจะเคารพและเชื่อฟังหัวหน้างาน และจะปรับตัวโดยการควบคุมอารมณ์เมื่อรู้สึกว่าจะเกิดความขัดแย้งขึ้นสอดคล้องกับแรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับหัวหน้างานในระดับที่ดีด้วยเช่นกัน เนื่องจากเป็นเครือญาติหรือเพื่อนที่รู้จักสนิทสนมกันอยู่ก่อนแล้ว มีถิ่นฐานมาจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทยเหมือนกันแล้วชักชวนกันมาทำงาน ความกดดันต่างๆจึงไม่ส่งผลกระทบต่อแรงงานมากนัก อีกทั้งในการปรับตัวแรงงานจะเคารพและรับฟังความคิดเห็นของหัวหน้างาน ตลอดจนควบคุมอารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น

2.2 ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน แรงงานฝีมือส่วนใหญ่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวจึงเป็นในลักษณะของบทบาทหรือหน้าที่เมื่ออยู่ในที่ทำงานมากกว่า แต่ปัญหาส่วนใหญ่มาจากความกังวลเมื่อต้องทำงานกับเพื่อนร่วมงานเนื่องจากแรงงานฝีมือต้องใช้ความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความกังวลประหม่า ที่ต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถที่เก่งกว่า จนทำให้ต้องปรับตัวที่จะทำให้ตนเองรอบรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีมากขึ้นเพื่อให้ตนทัดเทียมหรือไม่ด้อยกว่า ซึ่งจากความประหม่าและกังวลดังกล่าวส่งผลให้ต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาให้ตนเองมีความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น นอกจากวิธีการดังกล่าวแล้วแรงงานยังสอบถามและรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มอีกด้วย ส่วนความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานกับกลุ่มแรงงานไร้ฝีมืออยู่ในระดับที่ดีเสมือนทำงานกับคนในครอบครัว แรงงานจะช่วยเหลือกันและกันถ้อยทีถ้อยอาศัย ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่จะปรับตัวโดยการเคารพและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งแรงงานยังให้ความร่วมมือและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ดังนั้นแรงงานทั้งสองกลุ่มต่างปรับด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ในระดับที่ดีทั้งนี้ด้วยเครือข่ายทางสังคมของชุมชนต้นทาง (อุทัย หิรัญโต, 2526) แรงงานไร้ฝีมือโดยส่วนใหญ่จะเป็นเครือญาติและชักชวนกันมาทำงาน ที่ทำงานจึงเสมือนกับเป็นบ้านอีกหลังที่แตกต่างเฉพาะสภาพแวดล้อม แต่ผู้ร่วมงานยังเป็นคนที่คุ้นเคยเช่นเดิม ต่างจากกลุ่มแรงงานฝีมือที่การรับรู้ข่าวสารหรือโอกาสในการได้งานทำ (นียพรรณ วรรณศิริ, 2531) จะมาจากกลุ่มเพื่อนแต่ไม่ใช่ญาติ ประกอบกับลักษณะงานที่ต้องแข่งขันกันอย่างสูงในองค์กรด้วยจึงส่งผลต่อกระบวนการปรับตัวดังกล่าวของแรงงานฝีมือ เป็นความพยายามปกปิดความประหม่า ความกังวล แสดงออกมาให้รูปแบบการพัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการปรับตัวให้สามารถอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นสุข เป็นการปรับตัวที่ดี สอดคล้องกับ อารี ทองทัฬ (2531) ที่กล่าวว่าบุคคลที่จะปรับตัวได้ดีนั้นจะต้องมีความสามารถรู้ถึงความรู้สึกของคนอื่น ๆ และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีทั้งการให้และการรับไว้ได้บุคคลที่ปรับตัวได้ดีจะเป็นบุคคลที่สามารถเผชิญ

ปัญหาต่าง ๆ ได้ปราศจากความขัดแย้งในใจสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขภายใต้กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคม

### 3. การปรับตัวด้านวัฒนธรรมของแรงงานฝีมือ/แรงงานไร้ฝีมือ

3.1 ภาษา แรงงานฝีมือมีปัญหาด้านวัฒนธรรมทางภาษาซึ่งทั้งภาษาอังกฤษ และภาษาแม่ ในส่วนของภาษาอังกฤษแรงงานต้องประสบปัญหาการสื่อสาร ประสานงาน ทำให้เกิดความล่าช้า และงานไม่ได้ประสิทธิภาพตามต้องการ จึงต้องปรับตัวเมื่อต้องประสบกับสถานะที่ไม่สามารถสื่อสารได้ ซึ่งแรงงานฝีมือจะใช้การเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ให้กับตนเอง โดยการฝึกฝน ค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต อ่านหนังสือ รวมถึงเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้มากกว่าแล้วนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนา เพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีร์ ระวัง (2556) พบว่า ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างมั่นใจ ถูกต้อง ชำนาญ มีประสิทธิภาพและยั่งยืน จำเป็นจะต้องเริ่มต้นตั้งแต่ การเรียนรู้ข้อมูลหรือความรู้เชิงระบบ และการเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหา หรือองค์ประกอบสำคัญของภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารส่วนภาษาแม่ซึ่งเป็นภาษาถิ่นนั้นปัญหาที่พบของแรงงานฝีมือส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารในชีวิตประจำวันมากกว่าในที่ทำงาน ผลกระทบที่เกิดขึ้นจึงเป็นลักษณะปัญหาในการดำเนินชีวิต อาทิ กรณีเจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลต้องประสบกับปัญหาไม่สามารถอธิบายถึงอาการได้ แรงงานจึงใช้วิธีการปรับตัวโดยการขอความช่วยเหลือเพื่อนที่เป็นคนไทย-มาเลเซีย หรือที่แรงงานฝีมือเรียกว่าคน Thai Local มาช่วยในการสื่อสารซึ่งการแก้ไขปัญหาก็จะเป็นลักษณะเฉพาะหน้ามากกว่าการไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม แรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่มีปัญหาภาษาอังกฤษเช่นกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดลมนรจณ์ บากา และเกษตรชัย และหิม (2547) พบว่า แรงงานในร้านอาหารไทยในมาเลเซียส่วนใหญ่จะไม่มีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษเลย การปรับตัวจึงเป็นในลักษณะแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือสื่อสารให้สามารถรับลูกค้า ณ เวลานั้นได้โดยไม่คำนึงถึงทักษะและความรู้ในระยะยาว เช่น การขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานที่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้มารับรายการอาหาร (Order) แทนตน ส่วนภาษาแม่พบปัญหาในด้านนี้ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานฝีมือเนื่องจากแรงงานจะมีภูมิปัญญาจาก สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งส่วนใหญ่มักจะสื่อสารภาษาแม่ได้ก่อนแล้ว จึงไม่ส่งผลกระทบต่อแรงงานมากนัก เนื่องจากสภาพความเป็นอยู่และการเข้ามาทำงานอย่างไม่ถูกกฎหมายของแรงงานไร้ฝีมือ (ดวงพร เวทยนุกูล และสมคิด เพชรประสมกุล, 2545) จึงเป็นปัจจัยควบคุมที่ทำให้การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมค่อนข้างยาก วิธีการปรับตัวจึงเป็นลักษณะของการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าตามที่กล่าวมาข้างต้น

ดังนั้นการปรับตัวด้านภาษาของแรงงานจึงเป็นเรื่องสำคัญมาก หากแรงงานไม่สามารถปรับตัวเองได้ก็จะพบกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ทั้งนี้รวมถึงแรงงานใหม่ และที่ย้ายถิ่นมาทำงานนานแล้วด้วย ปัญหาที่ประสบกันมากที่สุดเป็นปัญหาด้านภาษา เช่น ไม่สามารถสื่อสารทำความเข้าใจกับนายจ้างได้ ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน ตลอดถึงการถูกให้ลงนามในเอกสารต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความเสียเปรียบได้ (รติวิถัน สุนทรา, 2547) ซึ่งหากไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน ก็

จะประสบกับปัญหาต่าง ๆ ได้ (อรุณรัตน์ หล้าวิไลเกษร, 2546) เพราะความสามารถในการสื่อสารเป็นปัจจัยอันดับแรกที่จะนำไปสู่การปรับตัวในด้านอื่น ๆ ด้วย อีกทั้งภาษาอังกฤษยังเป็นภาษาสากลแรงงานจำเป็นต้องมีทักษะนอกเหนือจากทักษะการทำงานเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ (วินิจฉัย แจ่มแจ่ม, 2555) สอดคล้องกับการศึกษาของ วิชัย สนธิศิริ (2538) ที่พบว่า ความสามารถของพนักงานในการใช้ภาษาอังกฤษเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อีกทั้งตามที่กฎบัตรอาเซียนมาตราที่ 34 ระบุให้ใช้ภาษาทำงานของอาเซียน คือภาษาอังกฤษ (นพพร สโรบล, 2555) ส่งผลให้แรงงานต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาทักษะหรือฝึกฝนภาษาอังกฤษเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเองในการแสวงหาโอกาสที่ดีขึ้น ซึ่งนอกเหนือจากเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคลแล้ว ยังเป็นการพัฒนาวิชาชีพองค์กรและประเทศชาติในภาพรวมอีกด้วย

3.2 ภาวะเครียด/ข้อบังคับของหน่วยงาน แรงงานฝีมือโดยส่วนใหญ่เห็นว่าภาวะเครียดและข้อบังคับของหน่วยงานที่ทำอยู่ไม่มีปัญหาในด้านนี้ เนื่องจากองค์กรมุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงานเป็นหลัก และแรงงานเห็นว่าไม่ได้กดดันกับกฎระเบียบที่กำหนดมากนัก มักจะเป็นเรื่องของการตรงต่อเวลาในการเข้าออกงาน ขั้นตอนในการทำงานหรือวิธีการแก้ไขปัญหาก็กับลูกค้ำ ซึ่งเป็นกฎทั่วไปที่พร้อมยอมรับและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพราะจะกระทบกับคะแนนของแต่ละบุคคลส่งผลต่อการปรับขึ้นสวัสดิการและรายได้แรงงานไร้ฝีมือต่างก็เห็นว่าไม่มีปัญหากับกฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานเช่นกัน เนื่องจากเป็นร้านอาหารไม่มีกฎระเบียบเคร่งครัด เป็นลักษณะการกำหนดขอบเขตในการทำงานของแต่ละบุคคล เช่น เวลาในการเข้าออกงาน หรือความแตกต่างในการทำงานของแต่ละตำแหน่ง เหล่านี้สามารถผ่อนปรนได้ถึงแม้ว่าในบางครั้งแรงงานจะไม่ได้ปฏิบัติตาม ด้วยเหตุผลที่ไม่มีกฎบังคับอย่างเป็นทางการและแรงงานได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ ไม่กดดัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการปรับตัวในข้อบังคับต่าง ๆ ของทางร้าน ปัจจัยที่ทำให้แรงงานทั้งสองกลุ่มปรับตัวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ได้ง่ายอาจเนื่องมาจาก ข้อบังคับของแต่ละที่ไม่ได้สร้างความกดดันให้กับพนักงานจนปรับตัวไม่ได้ รวมถึงความสัมพันธ์ของเจ้าของหรือหัวหน้างานโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือที่คุ้นเคยกับสภาพความเป็นอยู่ สังคม วัฒนธรรม เป็นมุสลิมเช่นเดียวกัน (สำนักงานแรงงานในมาเลเซีย, 2556) กับตัวแรงงานอยู่ก่อนแล้วจึงไม่เรื่องยากที่แรงงานจะปรับตัว

3.3 ความแตกต่างทางศาสนา แรงงานฝีมือให้ความเห็นว่าไม่ได้กระทบหรือสร้างปัญหาในการทำงานแต่อย่างใด ตรงกันข้ามกลับทำให้เกิดการเรียนรู้แนวคิด วิถีปฏิบัติของศาสนาอื่น ๆ เพิ่มขึ้น การปรับตัวเพื่อเพื่อนร่วมงานต่างศาสนาจึงถ้อยที่ถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน ปรับตัวเพื่อเปิดใจยอมรับ หลักปฏิบัติของศาสนาอื่น ส่วนแรงงานไร้ฝีมือเห็นว่าไม่มีปัญหาการปรับตัวในด้านนี้ เนื่องจากเพื่อนร่วมหรือหัวหน้างานก็นับถือศาสนาอิสลามเหมือนกับตน จึงแทบจะไม่มีปัญหากับการปรับตัวต่อด้านนี้ หากเกิดข้อขัดแย้งมักจะรับฟังความคิดเห็นของอีกฝ่ายเพื่อยุติปัญหาให้ทำงานได้อย่างราบรื่น ทั้งนี้ด้วยความสัมพันธ์จากถิ่นฐานเดิม สภาพสังคม ประเพณีและนับถือศาสนาที่เหมือนกัน (ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ และ พรพันธุ์ เขมคุณาศัย, 2555) อีกทั้งยังง่ายต่อการปฏิบัติศาสนกิจ (สำนักงานแรงงานในมาเลเซีย, 2556) เป็นปัจจัย

สร้างความสนิทสนมและความเป็นกันเองทำให้การทำงานเป็นในลักษณะของการถ้อยทีถ้อยอาศัย ความแตกต่างทางศาสนาจึงไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งสองกลุ่มแต่อย่างใด

สรุปการปรับตัวของแรงงานทั้งสองกลุ่มสามารถปรับตัวอยู่ในระดับดี ซึ่งอ้างอิงตามที่ ทินดอลล์ (Tindall) และ ลาซารัส (Lazarus) ได้กล่าวไว้ถึงลักษณะการปรับตัวที่ดีซึ่งแรงงานโดยส่วนใหญ่ ก็มีความต้องการของตนกับพฤติกรรมที่แสดงออกให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี โดยในด้าน สังคมและด้านวัฒนธรรมก็สามารถปรับตัวให้ยอมรับกับหลักปฏิบัติหรือบรรทัดฐานของสังคมได้ ซึ่งจาก งานวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีการปรับตัวของแกมมาเซอร์ (Gahmacher) ต่อทั้ง 3 ด้าน กล่าวคือ ด้าน หน้าที่งานแรงงานทั้ง 2 กลุ่มได้ปรับตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับงานที่ทำถึงแม้ว่าในบางรายยังขาดทักษะ หรือความรู้ในงานก็ตาม โดยใช้การปรับตัวที่จะเรียนรู้ ฝึกฝน เพื่อให้ตนเกิดความชำนาญต่อหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย และมีผลต่อความก้าวหน้าในอนาคตด้วย ด้านสังคมแรงงานปรับตนให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต ของคนในสังคมปลายทางได้ เช่น กิจกรรมหรือนิสัยต่าง ๆ ให้เป็นไปตามลักษณะของกลุ่มในสังคมที่ ทำงานได้ ส่วนด้านวัฒนธรรมก็สามารถปรับตนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมปลายทาง เช่น การ ปรับตัวให้เข้ากับภาษาของท้องถิ่นนั้น ๆ และหาวิธีที่จะใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างมีความสุข

จากผลการวิจัยข้างต้นเป็นประโยชน์ต่อแรงงานที่ต้องการย้ายถิ่นไปทำงานในต่างแดน ซึ่ง นอกจากแรงงานในกลุ่มเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และแรงงานร้านอาหารที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังรวมถึง อาชีพอื่น ๆ ด้วยนำข้อมูลที่ได้เพื่อเป็นพื้นฐานก่อนย้ายถิ่นไปทำงานสำหรับแนวทางในการปรับตัว หรือ การเตรียมพร้อมต่อด้านหน้าที่งาน ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม ที่ยังขาดความรู้ ทักษะซึ่งช่วยให้ ศักยภาพในการทำงานของแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นมีรายได้ที่ดีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดย หน่วยงานภาครัฐของไทยความร่วมมือกับทางมาเลเซียเพื่อหาแนวทางในการกำหนดข้อตกลงปรับลด หรือ ผ่อนปรนสำหรับใบขออนุญาตเข้าทำงาน รวมทั้งภาครัฐควรส่งเสริมความรู้ให้กับแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม เพื่อ เตรียมความพร้อมก่อนย้ายถิ่นไปปฏิบัติงานจริง และภาครัฐควรส่งเสริมให้แรงงานได้รับความยุติธรรม จากนายจ้างไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากการย้ายถิ่นไปทำงานได้ ในขณะที่หน่วยงานภาคเอกชนควรใส่ใจดูแลสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานโดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมทั้งหน่วยงาน ภาคเอกชนควรร่วมมือกับภาครัฐในเรื่องกฎหมายการย้ายถิ่นไปทำงานเพื่อให้เกิดความถูกต้อง ในกลุ่ม แรงงานไร้ฝีมือจะได้ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ หรือทำงานอย่างหลบ ๆ ซ่อน ๆ และควรมีการส่งเสริมด้าน สภาพความเป็นอยู่ของแรงงานให้ดีขึ้น เพื่อนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

สำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปผู้ที่สนใจศึกษาควรศึกษาการปรับตัวภายหลังจากแรงงานย้าย ถิ่นกลับยังประเทศไทย เพื่อเป็นข้อมูลให้กับแรงงานได้เตรียมตัวและหาอาชีพที่มั่นคงรองรับป้องกันการว่างงานได้ ควรศึกษาการปรับตัวของแรงงานไร้ฝีมือมุ่งประเด็น กฎหมายและข้อบังคับของประเทศ มาเลเซีย เพื่อเป็นข้อมูลให้แรงงานได้ปรับตัวในการดำเนินชีวิตเมื่อต้องย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศ มาเลเซีย และควรมุ่งศึกษาแรงงานไร้ฝีมือที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ที่เข้ามารับจ้างในร้านต้มยำ เพื่อเป็น แนวทางในการแก้ไขปัญหาการไม่ได้รับโอกาสในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้มีข้อจำกัดคือในกลุ่มของแรงงานฝีมือ เป็นปัญหาการไม่สามารถเข้าถึงพื้นที่ทำงานของแรงงานได้ เนื่องจากเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีกฎระเบียบ และการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล จึงเป็นปัจจัยที่ผู้วิจัยไม่สามารถเข้าถึงเหตุการณ์ทำงานอย่างใกล้ชิดได้ ส่วนในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ ปัญหาที่พบเป็นการเข้าถึงข้อมูลซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะกังวลและไม่สนใจในการให้ข้อมูลการทำงาน



## บรรณานุกรม

- กนกพร มโนรัตน์. (2540). *สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจของแรงงานไทยหลังกลับจากการทำงานต่างประเทศ: ศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ประเทศที่ไป*. วิทยานิพนธ์พัฒนาสังคมมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการการพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2546). *สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กัณณิกา อังศุชนสมบัติ. (2542). “ผู้ช่วยแม่บ้านไทยในฮ่องกง: ภูมิหลัง สภาพการทำงาน และแนวทางการจัดทำ “โครงการแรงงานคืนถิ่น” โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กัญญา สุวรรณแสง. (2533). *การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กานดา จันทร์แย้ม. (2540). *จิตตวิทยาทั่วไป*. ภาควิชาสารัตถศึกษา, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- คำนวน นวลสนอง, นิสากร กล้าณรงค์ และ มูท่าหมัด สาแลบิง. (2552). พัฒนาการและแนวโน้มการย้ายถิ่นของประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทยเข้าไปในประเทศมาเลเซีย, *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*. 3(2), 77-79.
- โครงการวิจัยชุดชายแดนไทย-มาเลเซีย. (2556). *มาตรการทางกฎหมายของมาเลเซีย ด้านแรงงานต่างชาติ*. ค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2556, จาก <http://www.budutani.com/tomyummalay/08.html>
- จันทร์ธา ธนสงวนวงศ์. (2554). *วิชาชีพและวัฒนธรรมไทย หน่วยที่ 8 จิตสาธารณะ*. ค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2554 จาก <http://mos.etech.ac.th/mdec/learning/s1301/unit08.htm>
- เจริญ ศิริวงศ์. (2543). *การปรับตัวด้านสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนเนื่องจากการอพยพ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดลมนรรัตน์ บากา และเกษตรชัย และหิม. (2547). *ปัจจัยและผลกระทบที่รัฐบาลมาเลเซียผลักดันแรงงานไทยกลับประเทศ*. วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ดวงพร เวทญกุล. (2545). *การส่งเสริมการมีงานทำของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย*. สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมจัดหางาน, กรุงเทพฯ.
- เทียนฉาย กิระนันท์. (2538). *การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ*. เอกสารการสอนชุดวิชาประชากรศาสตร์และประชากรวิทยา. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร และคณะ. (2555). *สถานะและการปรับตัวของผู้ประกอบการธุรกิจค้าปลีกในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส*, สถานวิจัยเพื่อศึกษาการพัฒนาเอเชียแปซิฟิก คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2556). *เครื่องชี้สถานการณ์ด้านแรงงาน*. ค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2556, จากเว็บไซต์: [www.bot.or.th/](http://www.bot.or.th/)
- นงลักษณ์ ดังคะบุรี. (2541). *สาเหตุการไปทำงานต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานไทยที่ได้ไปไต้หวัน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นพพร สโรบล. (2555). *ภาษาอังกฤษกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน*. สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2557, จาก <http://www.polsci.tu.ac.th/fileupload/39/56.pdf>
- นฤมล นิราทร. (2554). *การย้ายถิ่นของแรงงานในอาเซียน: กรณีแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทย*. ค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2556, จาก <http://www.polsci.tu.ac.th/fileupload/39/53.pdf>
- นิธิ เอียวศรีวงศ์. (2541). *วัฒนธรรมความจน*. กรุงเทพมหานคร: แพรวสำนักพิมพ์.
- นิตยพรณ วรณศิริ. (2531). *มานุษยวิทยาลังคมและวัฒนธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิสากร กล้าณรงค์, ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ และศิริรัตน์ สิ้นประจักษ์ผล. (2552). *การย้ายถิ่นตามฤดูกาลเพื่อเข้าไปรับจ้างทำนาในประเทศมาเลเซียของประชาชนจากจังหวัดชายแดนภาคใต้*. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 3, 98-121.
- บัวทอง สว่างโสภากุล. (2524). *สุขภาพจิต*. ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2540). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์: ประชากร แรงงาน การศึกษา ฝึกอบรม ศาสนา วัฒนธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์.
- บุศรินทร์ สิทธิรัตนสุนทร. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการปรับตัวของคนงานย้ายถิ่นในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร*, วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประชัยพล ธีระเนตร. (2524). *นโยบายการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ: ศึกษาเฉพาะกรณีส่งแรงงานไทยไปไต้หวัน*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผ่องเพ็ญ เจียมสาธิต. (2539). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของแรงงานไทยในสิงคโปร์: โครงการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง*. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พัชราวลัย วงศ์บุญสิน, วิพรรณ ประจวบเหมาะ, นพวรรณ จงวัฒนา, มยุรี นกยูงทอง, และสุวัฒนา วิบูลย์ เศรษฐ์. (2544). *การย้ายถิ่นข้ามชาติกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอาเซียน : นโยบายและผลกระทบ*, วิทยาลัยประชากรศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชราวลัย วงศ์บุญสิน. (2552). *การย้ายถิ่น: ทฤษฎีและความเป็นไปในเอเชีย*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิธิ ปานศรี. (2549). จากผืนนาสู่ผืนผ้า: การปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่นชาวอีสาน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- มธุรส สว่างบำรุง. (2552). จิตวิทยากับพฤติกรรมมนุษย์. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- มารีญา บิลและ. (2555). อัตลักษณ์และการต่อรองของแรงงานรับจ้างมุสลิมข้ามแดนในพื้นที่อาณาบริเวณชายแดนป่าดงเบงขาร์ไทย-มาเลเซีย, วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ยุทธไกรวรรณ. (2546). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี.
- รติวัฒน์ สุนทรธา. (2547). ทักษะชีวิตของแรงงานไทยที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ณ เมืองฮ่องกง. กรุงเทพฯ: สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน.
- รัชนี मुखแจ้ง. (2552). “แรงงานข้ามชาติที่มีทักษะในสถาบันการศึกษาในภาคเหนือของประเทศไทย”. สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- วรารณณ์ ตระกูลสุภะดี. (2549). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วันเพ็ญ วอกกลาง. (2541). “กระบวนการปรับตัวและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ถาวรของแรงงานอพยพ”. บทความวิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิชัย สนธิสิริ. (2538). ความเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ: กรณีศึกษาศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศกรุงเทพฯ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วินิจฉัย แจ่มแจ้ง. (2555). ประเทศไทยกับการปรับตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนปี 2015. ธนาคารอาคารสงเคราะห์. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2557, จาก <http://www.ghbhomecenter.com/journal/journal-Detail.php?ids=2598>
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม และคณะ. (2549). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- วิษณุ อิมสำราญ. (2549). การปรับตัวในการทำงานของพยาบาลจิตเวชโรงพยาบาลสวนสราญรมย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- วีร์ ระวัง. (2556). โครงการขยายผลการวิจัยนวัตกรรมลิขสิทธิ์ ทรัพย์สินทางปัญญาในรูปแบบหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารผ่านกระบวนการถ่ายโอนความหมายในฐานะ ภาษาต่างประเทศสำหรับคนไทยหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเชิงวิชาการ. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กองวิจัยตลาดแรงงาน, 5(12), 7-8.
- ศิริรัตน์ รุ่งเรืองยศ. (2541). การปรับตัวของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ และ พรพันธุ์ เขมคุณาศัย. (2555). สาเหตุและผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานสตรีมุสลิมจากจังหวัดชายแดนภาคใต้เข้าไปในประเทศมาเลเซีย. การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 50. กรุงเทพฯ.
- ศุมาลิน จิตนากรณ์. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานไทยไปประเทศสาธารณรัฐเกาหลี. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมคิด เพชรประสมกุล. (2545). การเดินทางไปทำงานด้วยตนเองในประเทศมาเลเซีย ศึกษาเฉพาะกรณี เดินทางผ่านด่านตรวจคนหางานสุโขทัย. ด่านตรวจคนหางานสุโขทัย สำนักงานจัดหางานจังหวัดนราธิวาส, กรมจัดหางาน.
- สันติ คิดอ่าน. (2551). การตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2556, จาก เว็บไซต์: <http://www.nesdb.go.th>
- สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2556). สถิติการเดินทาง. ค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2556, จาก เว็บไซต์: <http://www.overseas.doe.go.th>
- สำนักงานแรงงานในมาเลเซีย. (2556). สถานการณ์แรงงานในประเทศมาเลเซีย, ค้นเมื่อ 14 กันยายน 2556, จาก เว็บไซต์: <http://www.thaibizmalay.com>
- สำนักงานแรงงานประเทศมาเลเซีย. (2554). คู่มือแรงงานในประเทศมาเลเซีย, ค้นเมื่อ 13 เมษายน 2558, จาก เว็บไซต์: <http://malaysia.mol.go.th/node/529>
- สำนักงานแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย. (2558). จำนวนแรงงานไทยในมาเลเซีย, สำนักงานแรงงานไทยในมาเลเซีย
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร. ค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2556, จาก เว็บไซต์: <http://service.nso.go.th>
- สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคุ้มครองสิทธิประชาชนระหว่างประเทศ. (2556). โครงการอัยการคุ้มครองสิทธิประชาชนไทยในต่างแดนด้านแรงงาน. ค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2556, จาก เว็บไซต์: <http://www.humanrights.ago.go.th/index.php?option=com>
- สุดา ภิรมย์แก้ว. (2545). “การจัดระเบียบสังคม” มนุษย์กับสังคม. กรุงเทพมหานคร: โครงการวิชาการหมวดการศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทธิพร บุญมาก. (2554). บทบาทของเครือข่ายการย้ายถิ่นของแรงงานคนไทยเชื้อสายมลายูในร้านต้มยำประเทศมาเลเซีย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 28(1) : 101-123.
- สุทธิพร บุญมาก. (2556). การส่งเงินกลับบ้าน : แรงงานไทยเชื้อสายมลายูในประเทศมาเลเซีย. วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ. 26(1) : 75-93.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุปราณี พงษ์สิทธิ์ศักดิ์. (2538). สาเหตุและสภาพปัญหาของการตัดสินใจไปทำงานในไต้หวันของแรงงานไทย. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพร ภัทรอนุวงศ์. (2554). ศึกษาวิถีชีวิตแรงงานไทยย้ายถิ่นในโกลเด้นไมล์คอมเพล็กซ์ ประเทศสิงคโปร์. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2554). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพล พยอมแย้ม. (2541). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. นครปฐม: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โสภา ชูพิกลชัย. (2521). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อมิตตรา เพ็งคำปิ้ง. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะด้านการปรับตัวทางสังคม การแก้ปัญหาและการมุ่งมั่นพัฒนาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรพินทร์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ. (2532). องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการปรับตัวของนักเรียนวัยรุ่น (รายงานการวิจัยฉบับที่ 48). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อรุณ ชัยญาณ. (2545). การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณี: แรงงานไทยของจังหวัดสตูลที่เดินทางไปทำงานในเกาะลังกาวิ ประเทศมาเลเซีย. ค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2556, จาก เว็บไซต์ [http://lib.doe.go.th/viewdetaildoc.asp?doc\\_no=839](http://lib.doe.go.th/viewdetaildoc.asp?doc_no=839)
- อรุณรัตน์ หล้าวิไลเกสร. (2546). การศึกษาสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานสตรีไทยในฮ่องกง: ศึกษากรณีผู้ช่วยแม่บ้านไทยในฮ่องกง. การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์, มหาคบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารี ทองทัฬ. (2531). การปรับตัวทางสังคมในสถานศึกษากับปัญหาสุขภาพจิตของนักเรียนชายและนักเรียนหญิง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนพิชญ์โลกพิทยาคมและโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี อำเภอเมืองจังหวัดพิชญ์โลก. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2526). สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา-มนุษยวิทยา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

# สภาพปัญหาและการปรับตัวด้านวัฒนธรรมของแรงงานไทยย้ายถิ่น รัฐปีนัง ประเทศ มาเลเซีย\*

วรรณภา ก้องพาดานนท์\*\*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและการปรับตัวด้านวัฒนธรรมของแรงงานไทยในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับแรงงานไทยจำนวน 130 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือ 91 คน และแรงงานฝีมือ 39 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม R เพื่อหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับให้ข้อมูลจำนวน 19 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือจำนวน 9 คน และแรงงานไร้ฝีมือจำนวน 10 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้หลักตรรกเทียบเคียงแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยควบคุมบริบท

ผลการวิจัยพบว่าแรงงานไร้ฝีมือมีปัญหาในการปรับตัวด้านวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานสูงที่สุดและมีปัญหาความคับข้องใจกับวัฒนธรรมของหน่วยงานต่ำที่สุดในขณะที่แรงงานไร้ฝีมือมีปัญหาในการปรับตัวด้านวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานสูงที่สุดเช่นกัน และมีปัญหากับภาษามลายูในการทำงานต่ำที่สุด ซึ่งจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกพบว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่มีการปรับตัวด้านวัฒนธรรมโดยการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษามลายู มีการปรับตัวต่อกฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงาน รวมถึงความแตกต่างทางศาสนาสามารถอยู่ร่วมกันกับแรงงานต่างเชื้อชาติได้อย่างดี ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางให้กับแรงงานไทยที่สนใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะในประเทศมาเลเซีย โดยนำแนวคิดดังกล่าวไปปรับใช้ในการดำรงชีวิต รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปรับใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

คำสำคัญ: แรงงานไร้ฝีมือ, แรงงานไร้ฝีมือ, การปรับตัว

## Cultural Problems and Adaptation of Thai Expatriate Workers in Penang State, Malaysia \*

Wanna Kongpalanon \*\*

\* ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

\*\* นักศึกษาปริญญาโท

\* Part of the Thesis For the Degree Master of Art in Human and Social Development, Prince of Songkla University

\*\* Graduate Student.

## ***Abstract***

*This mixed method research aimed to study the cultural problems and adaptation of Thai expatriate workers in Penang State, Malaysia. The quantitative data were collected using a questionnaire with 130 Thai workers (91 unskilled and 39 skilled) and analyzed using R Program for means and S.D. The qualitative data were collected using in-depth interviews on 19 workers (9 skilled and 10 unskilled) and analyzed using logical reasoning in comparing with concepts, theories and research with contexts.*

*The results found that Thai skilled workers had problems in cultural adaptation at a moderate level. Their most serious problem was the use of English at work and the least serious one was the frustration about the organizational culture. The unskilled workers also had problems in cultural adaptation at a moderate level and the use of English at work as their most serious problem but had the use of Malay at work as the least serious problem. The in-depth interviews revealed that most Thai workers adapted themselves culturally by developing skills in English and Malay. They adapted themselves well to work rules and regulations as well as to the differences in religion. They could live harmoniously with workers of different nationalities. The findings of this study can be used as guidelines for workers interested in working in foreign countries, especially in Malaysia, in leading their life as well as for involved organizations to adapt for use in their organizations for the highest benefit.*

*Key words: skilled workers, unskilled workers, adaptation*

## บทนำ

จากสถานการณ์การรวมตัวกันของกลุ่มประเทศในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรือที่เรียกว่า ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community: AEC) ซึ่งเป็นการส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างประเทศในภูมิภาคธำรงไว้ซึ่งสันติภาพเสถียรภาพ และความมั่นคงทางการเมืองสร้างสรรคความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาทางสังคมและวัฒนธรรมการกินดีอยู่ดีของประชาชนบนพื้นฐานของความเสมอภาคและผลประโยชน์ร่วมกันของประเทศสมาชิก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านแรงงาน มีเป้าหมายในการส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ไทยมีการนำร่องเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งส่งผลดีต่อตลาดแรงงานไทย กล่าวคือ เป็นการเปิดตลาดและโอกาสให้กับแรงงานไทยเพิ่มขึ้น ช่วยลดอัตราการว่างงาน

ซึ่งในปี 2556 จะมีแรงงานที่สำเร็จการศึกษาจากทุกระดับ ทั้งแรงงานระดับล่าง (ประถมศึกษาและมีธยมศึกษา) และระดับอุดมศึกษาขึ้นไป ที่จบการศึกษาและต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่าแนวโน้มการว่างงานในเดือนตุลาคม และพฤศจิกายน 2556 จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจาก 2.50 แสนคนเป็น 2.8 แสนคนคิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 0.6 เป็น ร้อยละ 0.7 ตามลำดับ ทั้งนี้ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดการว่างงานส่วนหนึ่งมาจากการเลิกจ้าง ซึ่งในเดือนกันยายน 2556 มีผู้ถูกเลิกจ้างเป็นจำนวน 5,520 คนเมื่อเปรียบเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน ที่มีผู้ประกันตนมาขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจำนวน 39,788 คนพบว่าเพิ่มขึ้น 5,063 คนคิดเป็นร้อยละ 12.72 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556) ปัญหาการว่างงานดังกล่าวนี้ ทำให้ประชาชนของประเทศไทยส่วนหนึ่งจำเป็นต้องหางานทำเพื่อเลี้ยงชีพและครอบครัว โดยการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในต่างประเทศเป็นจำนวนมาก ถึงแม้ว่าความต้องการแรงงานภายในประเทศจะมีมากเพียงไรก็ตาม ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากความไม่สอดคล้องกันของความต้องการแรงงานในตลาดภายในประเทศ หรือเนื่องจากความแตกต่างกันในเรื่องอัตราค่าจ้าง

ดังนั้นภาครัฐจึงเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมการศึกษา ตลอดจนความรู้ ทักษะให้กับแรงงานเพื่อให้อุปสงค์ความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 -2554) ที่ได้ส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายของคนอย่างเสรีรวมทั้งสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ทำให้ประเทศต่างตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรที่มีมุ่งสู่การส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556) นอกจากนี้เป้าหมายสนับสนุนจากภาครัฐแล้ว เน้นด้านของแรงงานก็ต้องการผลักดันตนให้ไปทำงานในต่างประเทศเช่นกัน ซึ่งจากการสำรวจของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศพบว่า ปี 2555 มีแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศเอเชียมีจำนวนสูงถึง 54,208 คน โดยทำงานในประเทศใต้หวันสูงสุดจำนวน 30,425 คน รองลงมาคือ สาธารณรัฐเกาหลีจำนวน 6,471 คนประเทศสิงคโปร์จำนวน 2,595 และประเทศมาเลเซียจำนวน 1,947 คน ตามลำดับ (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2556) ซึ่งปัจจัยที่สนับสนุนให้แรงงานต้องการย้ายถิ่นไม่ได้มาจากปัญหาการว่างงานเท่านั้น แต่ยังมาจากปัจจัยด้านรายได้ จากสถิติของธนาคารแห่งประเทศไทย แสดงรายได้ที่แรงงานส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคารแห่งประเทศไทยในปี 2556 ตั้งแต่เดือน ม.ค. - มิ.ย. พบว่าสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ธนาคารแห่งประเทศไทยพ.ศ. 2556) ผลตอบแทนที่สูงดังกล่าวทำให้แรงงานต้องการย้ายถิ่นไปทำงานยังต่างประเทศเพิ่มขึ้นในทุกปี



นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยตั้งและปัจจัยผลึกที่มีส่วนทำให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงาน เช่น ในกรณีปัจจัยตั้ง ก็คือ การขยายตัวอย่างรวดเร็วของการพัฒนาการขาดแคลนแรงงานการปรับเปลี่ยนโครงสร้างประชากรและความต้องการของตลาดแรงงานรวมทั้งเครือข่ายที่มีอยู่ในประเทศปลายทางส่วนปัจจัยผลึก ได้แก่ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่อัตราการว่างงานสูงค่าจ้างที่สูงกว่านโยบายการส่งออกแรงงานและปัจจัยทางการเมือง (นฤมล นีราทร, 2554)

ประเทศมาเลเซียเป็นอีกประเทศหนึ่งที่แรงงานให้ความสนใจ และต้องการที่จะย้ายถิ่นไปทำงานเนื่องมาจากประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่มีกำลังแรงงานน้อย มีทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์ความต้องการแรงงานต่างชาติจึงมีอยู่สูง โดยเฉพาะภาคใต้ มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศมาเลเซีย มีการคมนาคมและการติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว ขณะที่มีสถานการณ์ทางการเมืองก็มีเสถียรภาพมั่นคงและเป็นที่ยอมรับกันในระดับนานาชาติว่าภาวะเศรษฐกิจจะยังคงขยายตัวสูงอย่างต่อเนื่อง ทำให้รัฐมาเลเซียได้มีการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศเกือบทุกระดับชั้น ทั้งแรงงานที่มีฝีมือ (Skilled workers) และไร้ฝีมือ (Unskilled workers) (โครงการวิจัยชุดขยายแดนไทย-มาเลเซีย, 2556)

เมื่อแรงงานได้ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแล้ว สภาพแวดล้อมที่แตกต่างของประเทศปลายทาง การดำรงชีวิตในแต่ละวัน ตลอดจนความไม่รู้ภาษาต่างประเทศ และความไม่รู้กฎระเบียบของประเทศนั้น ๆ โดยประเทศมาเลเซียก็มีบริบททางด้านกฎระเบียบ ศาสนา และวัฒนธรรมแตกต่างจากประเทศไทย ปัญหาต่าง ๆ จึงเกิดขึ้นกับแรงงานที่ย้ายถิ่นไป จากข้อมูลที่มีการกรงขุด กระทั่งวงการต่างประเทศและกรมการจัดหางาน ประเทศแรงงานเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 เป็นต้นมาปรากฏว่ามีหญิงไทยมีคู่สมรสเป็นชาวมาเลเซียและมีถิ่นพำนักในประเทศมาเลเซียจำนวนมากรวมทั้งมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่ประเทศมาเลเซีย เป็นจำนวนประมาณ 200,000 คน คนไทยดังกล่าวประสบปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เช่น ด้สิทธิมนุษยชน การถูกเอาเปรียบจากนายจ้างถูกนายจ้างกระทำการทารุณกรรมหรือได้รับค่าจ้างไม่เป็นธรรม นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง ไม่ได้รับค่าจ้างดวงเวลาหรือไม่ได้รับการดูแลเมื่อเจ็บป่วยนอกจากนี้คนไทยเหล่านี้ยังประสบปัญหาทางกฎหมายนับตั้งแต่ก่อนการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ (สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคุ้มครองสิทธิประชาชนระหว่างประเทศ, 2556) เป็นต้น

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับการที่ต้องมาอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างไปจากเดิม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสามารถทำให้คนตั้งเครียดไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ จากสภาพความกดดัน ความรู้สึกขัดแย้ง ความวิตกกังวล ความตั้งเครียดกดดันภายในจิตใจหรือที่เรียกว่า ความคับข้องใจย่อมเป็นอุปสรรคขัดขวางการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข (นิภา นิธยาชน, ม.ป.ป. อ้างถึงใน ส่งเพ็ญ ใจมุขสาธิต, 2539) ดังนั้นกระบวนการปรับตัวจึงเป็นสิ่งที่จะต้องเกิดขึ้นเพื่อให้อยู่รอดในสังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า วิธีการที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ถ้าไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมย่อมก่อให้เกิดความวิตกกังวล ความขัดแย้ง และก่อให้เกิดปัญหาทางด้านพฤติกรรมอันเนื่องมาจากความบกพร่องในการปรับตัวได้ (ส่งเพ็ญ ใจมุขสาธิต, 2539)

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาสภาพปัญหาและการปรับตัวต่อด้านวัฒนธรรมของแรงงานที่ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในรัฐป็นิ่งประเทศมาเลเซีย ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากกรณีศึกษาจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อการวางแผน และเป็นแนวทางเพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหา และอุปสรรคที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานในรัฐป็นิ่ง ประเทศมาเลเซีย อีกทั้งยังได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผน และเป็นแนวทางเพื่อช่วยเหลือแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการ และการปรับตัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานยังต่างประเทศต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และการปรับตัวด้านวัฒนธรรมของแรงงานไทยที่ย้ายถิ่นใน รัฐป็นิ่ง ประเทศมาเลเซีย

## วิธีการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ

งานวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและการปรับตัวของแรงงานไทย โดยผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณก่อนเพื่อจะได้ศึกษาความสัมพันธ์ ความเป็นเหตุเป็นผลของตัวแปรปัจจัยทั้งหลาย ๆ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับของข้อมูลดูตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับบริบทในการศึกษา และเมื่อวิเคราะห์ด้วยกระบวนการเชิงปริมาณเสร็จก็จะนำผลจากสถิติที่มีผลชัดเจนนั้น ๆ นำมาวิเคราะห์และอธิบายการปรับตัวของแรงงานในเชิงคุณภาพต่อไป เพื่อให้เกิดความชัดเจนของ

ผลการวิจัย อีกทั้งตรวจสอบประเด็นการวิจัยให้เกิดความสมบูรณ์ของข้อมูลมากขึ้น โดยการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานไทยจำนวน 130 คน ที่อาศัยอยู่ในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย โดยแบ่งเป็น 1.แรงงานไร้ฝีมือ หมายถึงผู้ที่ทำงานในลักษณะงานง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถมาก เพียงได้รับคำแนะนำเล็กน้อยก็สามารถทำได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลกับแรงงานในภาคบริการ 4 กลุ่ม คือ คือ พนักงานเสิร์ฟ พนักงานกัก พนักงานบาร์นำ และผู้ช่วยกัก รวมจำนวน 91 คน 2.แรงงานฝีมือ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในงานโดยได้ผ่านการฝึกอาชีพมาบ้างแล้ว มีความรับผิดชอบในหน้าที่และสามารถตัดสินใจแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลกับแรงงานในภาคเทคโนโลยีสารสนเทศ 3 กลุ่ม คือ พนักงานธุรการ พนักงาน IT และ พนักงาน Support รวมจำนวน 39 คน

เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัญหาของแรงงาน และศึกษาการปรับตัวเพื่อแก้ไข้ปัญหาของแรงงานด้านวัฒนธรรม โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่กำหนดน้ำหนักตามแบบของลิกิธ (Likert Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยลงพื้นที่ในการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเป็น 2 ครั้ง ครั้งละ 3 วัน จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามกลับมามีวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลทางสถิติของแรงงานทั้งสองกลุ่ม โดยนำผลรวมของค่าเฉลี่ยปัญหาและการปรับตัวของแรงงาน นำค่าที่ได้ไปใช้สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกในการวิจัยเชิงคุณภาพต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความครบถ้วนแล้วนำไปลงรหัส และประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม R สถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หรือค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากผลการวิจัยเชิงปริมาณทำให้ทราบปัญหา และแนวทางเบื้องต้นในการปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่น จึงนำผลรวมจากค่าเฉลี่ยการปรับตัวที่ได้จากแบบสอบถาม เลือกแบบเจาะจง ภายใต้การเลือกจากค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดและค่าที่ต่ำสุดจากการปรับตัวของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม ได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลจำนวน 19 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือจำนวน 9 คน และแรงงานไร้ฝีมือจำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แนวทางการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ได้มีการตรวจสอบแบบสามเส้าด้วย วิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถาม พร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย หลังจากจากผู้วิจัยจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างข้อสรุปและบรรยายผลการศึกษา เพื่อสะท้อนการปรับตัวของแรงงานในบริบทการย้ายถิ่นต่างแดน ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้หลักตรรกะเทียบเคียงแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ควบคู่บริบท

## ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ปัญหาต่อด้านวัฒนธรรมของแรงงานไร้ฝีมือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.35 และเมื่อพิจารณา ปัญหาด้านภาษาอังกฤษก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และปัญหาความคับข้องใจกับวัฒนธรรมของหน่วยงาน มีค่าต่ำสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92 ในขณะที่แรงงานไร้ฝีมือมีปัญหาต่อด้านวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 และเมื่อพิจารณาพบว่า ปัญหาด้านภาษาอังกฤษก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และปัญหาภาษาถิ่น เช่น ภาษามาเลย์ ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานมีค่าต่ำสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.84

การปรับตัวกับปัญหาด้านวัฒนธรรมแรงงานไร้ฝีมือย้ายถิ่นมีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และเมื่อพิจารณาพบว่า แรงงานปรับตัวในการเรียนรู้ และฝึกฝนภาษาอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.79 และแรงงานปรับตัวเพื่อเปิดใจยอมรับ หลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งที่ต่างกับศาสนาที่เข้าบ้านนับถือต่ำสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ในขณะที่แรงงานไร้ฝีมือย้ายถิ่นมีการปรับตัวกับปัญหาด้านวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และเมื่อพิจารณาพบว่า แรงงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือข้อบังคับอย่างเคร่งครัดโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.56 และแรงงานปรับตัวเพื่อเรียนรู้ และฝึกฝนภาษาอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นมีค่าต่ำสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ซึ่งสามารถอธิบายในแต่ละด้านดังนี้ 1.ภาษา แรงงานไร้ฝีมือโดยส่วนใหญ่มีปัญหาด้านวัฒนธรรมทางภาษาซึ่งทั้งภาษาอังกฤษ และภาษามาเลย์ กล่าวคือ

ภาษาอังกฤษก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานของแรงงาน ทำให้แรงงานต้องประสบปัญหาการสื่อสาร ประสานงาน ทำให้เกิดความล่าช้า และงานไม่ได้ประสิทธิภาพตามต้องการ จึงต้องปรับตัวเมื่อต้องประสบกับสถานะที่ไม่สามารถสื่อสารได้ ซึ่งแรงงานฝีมือจะใช้การเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ให้กับตนเอง โดยการฝึกฝน ค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต อ่านหนังสือ รวมถึงเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้มากกว่าแล้วนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนา เพื่อสนับสนุนการทำงานใหม่ประสิทธิภาพมากขึ้นตั้งคำสัมภาษณ์ของคุณศรารุท กล่าวไว้ว่า “ศึกษาด้วยตัวเองเป็นอันดับแรก ส่วนจะเติ้ลเปอร์เซ็นต์ ก็ต้องอาศัยการคุยหรือว่ากรงที่จากคนที่ใช้ภาษาเก่ง ๆ ด้วย” และคำสัมภาษณ์ของคุณแก้ว ที่ว่า “ผมใช้วิธีการ คือถ้าต้องคุยหรือว่าต้องสั่งอีเมลล์ ผมจะปรึกษาเพื่อนที่เพื่อนที่เป็นคน Thai Local ซึ่งพูดไทยได้มาช่วย เพื่อการสื่อสารจะได้ไม่ผิดพลาด” ส่วนภาษามาเลย์ซึ่งเป็นภาษาก่อนปัญหาที่พบของแรงงานฝีมือส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารในชีวิตประจำวันมากกว่าในที่ทำงานเนื่องจากลักษณะที่ทำงานเป็นองค์กรจึงใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลในการสื่อสาร ผลกระทบที่เกิดขึ้นจึงเป็นลักษณะปัญหาในการดำเนินชีวิตมากกว่า อาทิ กรณีเจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของมาเลเซียบางแห่ง ซึ่งนอกจากภาษาอังกฤษแล้วก็ยังมีภาษามาเลย์ในการสื่อสาร แรงงานโดยส่วนใหญ่ต้องประสบกับปัญหาไม่สามารถอธิบายถึงอาการ หรือลักษณะความเจ็บป่วยได้อย่างละเอียด สร้างความยุ่งยากในการดูวินิจฉัยชีวิตอย่างมาก สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของคุณสิริ ที่กล่าวว่า “เวลาที่ไปสบายต้องหาหมอ จะลำบากมากเพราะเราอธิบายอาการไม่ได้ บอกอาการกับหมอดูไม่ได้ละเอียดทำให้รักษาไม่ตรงกับโรค” เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าว แรงงานจึงใช้วิธีการปรับตัวโดยการขอความช่วยเหลือที่เป็นคนไทย-มาเลเซีย หรือที่แรงงานฝีมือเรียกว่าคน Thai Local มาช่วยในการสื่อสารตั้งคำสัมภาษณ์ของคุณสิริ ที่ว่า “ก็จะขอช่วยเพื่อนที่เป็นคน Thai Local มาช่วยบอกอาการกับหมอ ถ้ามาเองเราสื่อสารไม่ได้” ซึ่งการแก้ไขปัญหาคือเป็นลักษณะเฉพาะหน้ามากกว่าการไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

แรงงานฝีมือส่วนใหญ่มีปัญหาคือภาษาอังกฤษ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน กล่าวคือ ในการบริการลูกค้าก็จะเกิดความล่าช้าและความผิดพลาดจากการสนทนาได้ เพราะแรงงานไม่สามารถสื่อสารได้เข้าใจ การปรับตัวจึงเป็นในลักษณะแก้ปัญหาลักษณะเฉพาะหน้า หรือสื่อสารให้สามารถรับลูกค้าได้ เวลานี้ไม่ได้โดยไม่ได้คำนึงถึงทักษะและความรู้ในระยะยาว เช่น การขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานที่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้มารับรายการอาหาร (Order) แทนตน ตั้งคำสัมภาษณ์ของคุณไฉลา ที่ว่า “ขอช่วยเพื่อนที่พูดได้ให้มาช่วยพูด” และคุณหนูชิตา ที่กล่าวว่าตนพูดภาษาอังกฤษไม่ได้เลย ซึ่งตนจะใช้วิธีแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเช่นกัน ตั้งคำสัมภาษณ์ “ลูกค้าที่ร้านก็พูดภาษาอังกฤษค่อนข้างมากเหมือนกัน ก็จะหนีไม่ตอบ และเรียกอีกคนมาช่วย”

ส่วนภาษามาเลย์แรงงาน ฝีมือพบปัญหาในด้านนี้ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานฝีมือเนื่องจากมาจากแรงงานจะมีภูมิลำเนามาจาก 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งส่วนใหญ่ก็จะสื่อสารภาษามาเลย์ได้ก่อนแล้ว จึงไม่ส่งผลกระทบต่อแรงงานมากนัก ตั้งคำสัมภาษณ์ของคุณ มีสนะ ที่กล่าวว่า ภาษาภาษาพูดที่บ้านก็พูดกันอยู่แล้ว มาทำงานก็ไม่มีปัญหาเลย”

2. ภาวะเครียด/ข้อบังคับของหน่วยงาน แรงงานฝีมือโดยส่วนใหญ่เห็นว่าภาวะเครียดและข้อบังคับของหน่วยงานที่ทำงานไม่มีปัญหาในด้านนี้เนื่องจากองค์กรมุ่งเน้นที่ความดีใจของงานเป็นหลัก และแรงงานเห็นว่าไม่ได้กดดันกับกฎระเบียบที่กำหนดมากนัก มักจะเป็นเรื่องของการตรงต่อเวลาในการเข้าออกงาน ขั้นตอนในการทำงานหรือวิธีการแก้ไขปัญหาก็ไม่ยุ่งยาก ซึ่งเป็นกฎทั่วไปที่พร้อมยอมรับและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพราะจะกระทบกับคะแนนของแต่ละบุคคลส่งผลกระทบต่อปรับขึ้นสวัสดิการและรายได้ตั้งคำสัมภาษณ์ของคุณ เอก ที่กล่าวว่า “กฎระเบียบก็ไม่เยอะครับ เรื่องการแต่งตัวก็ไม่ได้บังคับเลย ขอแค่ให้งานสำเร็จก็พอ” และคุณทราย ที่กล่าวว่า “คือในส่วนของบริษัทจะมองว่าไม่ได้มีข้อกำหนดเช่นที่ไทยมากซีไทยอย่างเช่นการแต่งตัวต้องใส่สูท ต้องแบบนั้นแบบนี้ แต่สำหรับที่นี่แต่งยังไงก็ได้ให้สุภาพแต่คุณไม่ต้องใส่สูทมาก็ได้สำหรับตัวงานเองก็ไม่ได้มีข้อบังคับจนถึงทำให้เราเครียดไปพาดกับงาน”

แรงงานฝีมือโดยส่วนใหญ่เห็นว่าไม่มีปัญหากับกฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานเช่นกัน เนื่องจากเป็นร้านอาหารไม่มีกฎระเบียบเคร่งครัด เป็นลักษณะการกำหนดขอบเขตในการทำงานของแต่ละบุคคล เช่น เวลาในการเข้าออกงาน หรือความแตกต่างในการทำงานของแต่ละตำแหน่ง เหล่านี้สามารถผ่อนปรนได้ถึงแม้ว่าในบางครั้งแรงงานจะไม่ได้ปฏิบัติตาม ด้วยเหตุผลที่ไม่มีการบังคับอย่างเป็นทางการและแรงงานได้ปฏิบัติตามอย่างอิสระ ไม่กดดัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการปรับตัวในข้อบังคับต่าง ๆ ของทางร้าน ตั้งคำสัมภาษณ์ของคุณ ศรารุท ที่กล่าวว่า “พวกกฎระเบียบ ไม่มีเคยติดขัด ก็ให้อิสระกับเราเวลาเราทำงาน”

3. ความแตกต่างทางศาสนา เนื่องจากลักษณะองค์กรที่มีขนาดใหญ่ จำนวนพนักงานค่อนข้างมาก อีกทั้งรัฐมีนโยบาย เป็นรัฐที่ร่วมประชากรหลากหลายเชื้อชาติอาศัยอยู่ร่วมกัน ซึ่งจะมีศาสนาและศาสนาที่หลากหลายทำงานอยู่ร่วมกันทั้ง พุทธ คริสต์ และอิสลาม ศาสนาและหลักปฏิบัติที่แตกต่างดังกล่าว แรงงานฝีมือให้ความเห็นว่าไม่ได้กระทบหรือสร้างปัญหาในการทำงานแต่อย่างใด ตรงกันข้ามกลับทำให้เกิดการเรียนรู้แนวคิด วิถีปฏิบัติของศาสนาอื่น ๆ เพิ่มขึ้น การปรับตัวต่อเพื่อนร่วมงานต่างศาสนาจึงอาศัยซึ่งกันและกัน ปรับตัวเพื่อเปิดใจยอมรับ หลักปฏิบัติของศาสนาอื่นตั้งเช่นในกรณีการรับประทานอาหาร Canteen เป็นห้องอาหารภายในแผนก ซึ่งต้องร่วมกิน แรงงานก็จะปรับตัวโดยการไม่เอาอาหารที่มีส่วนผสมของเนื้อสุกร เข้าไปอยู่ในเครื่องไมโครเวฟที่ใช้ส่วนรวม เป็นต้น โดยส่วนใหญ่ก็จะปฏิบัติตาม และ

หลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดปัญหาได้ ตั้งคำถามสัมภาษณ์ของคุณ ณรงค์ชัย ที่กล่าวว่า “มองว่าเป็นการทำงานมากกว่า ไม่ได้เห็นว่าใครเป็น คำศานามุขิตุม พทอ. คริสต์ ก็ทำงานร่วมกันไม่มีปัญหาต่าานัน” และคุณทราย ที่กล่าวว่า “อยู่ป็นิ่งก็คือมีหลายเชื้อชาติ ซึ่งในส่วนของวัฒนธรรมไม่ได้มีอุปสรรคความเป็นอยู่เลยเพราะเขาไม่ได้ถึงขั้นเคร่งว่าต้องปฏิบัติตัวอย่างนี้ก็คือเขาไม่มีการห้ามการทำงานร่วมกับเพื่อนที่อยู่คนละศาสนาที่ไม่ได้มีผลอะไร”

แรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าไม่มีปัญหาการปรับตัวในด้านนี้ เนื่องจากเพื่อนร่วมหรือหัวหน้างานก็นับถือศาสนาอิสลาม เหมือนกับตน จึงแทบจะไม่มีปัญหาการปรับตัวต่อด้านนี้ ถึงแม้ว่าแรงงานบางคนจะเป็นชนชาติอื่น เช่น อินโดนีเซีย แต่ก็นับถือศาสนาอิสลามด้วยเช่นกันจึงไม่ส่งผลกระทบต่อแรงงานเห็นว่าถึงแม้จะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ต่างศาสนากับตนก็สามารถอยู่ร่วมกันได้ และปรับตัวให้ทำงานได้อย่างราบรื่นด้วย ตั้งคำถามสัมภาษณ์ของคุณ พาทีมาศ ที่กล่าวว่า “ไม่มีปัญหา คนอิสลามเหมือนกัน ก็มีบ้างเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็เคลียร์กันไว้”

โดยอภิปรายวิธีการปรับตัวของแต่ละด้าน ดังนี้ 1.ภาษา แรงงานไร้ฝีมือมีปัญหาด้านวัฒนธรรมทางภาษาซึ่งทั้งภาษาอังกฤษ และภาษามลายู ในส่วนของภาษาอังกฤษแรงงานต้องประสบปัญหาการสื่อสาร ประสานงาน ทำให้เกิดความล่าช้า และงานไม่ได้ประสิทธิภาพตามต้องการ จึงต้องปรับตัวเมื่อต้องประสบกับสภาวะที่ไม่สามารถสื่อสารได้ ซึ่งแรงงานไร้ฝีมือจะใช้การเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ให้กับตนเอง โดยการฝึกฝน ค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต อ่านหนังสือ รวมถึงเรียนรู้อีกจากเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้มากกว่าแล้วนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิวี ระวัง (2556) พบว่า ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างมั่นใจ ถูกต้อง ชำนาญ มีประสิทธิภาพและยั่งยืน จำเป็นจะต้องเริ่มต้นตั้งแต่ การเรียนรู้อีกหรือความรู้เชิงระบบ และการเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหา หรือองค์ประกอบสำคัญของภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารส่วนภาษามลายูซึ่งเป็นภาษากันนั้นปัญหาที่พบของแรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารในชีวิตประจำวันมากกว่าในที่ทำงาน ผลกระทบที่เกิดขึ้นจึงเป็นลักษณะปัญหาในการดำเนินชีวิต อาทิ กรณีเจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษานในสถานพยาบาลต้องประสบกับปัญหาไม่สามารถอธิบายถึงอาการได้ แรงงานจึงใช้วิธีการปรับตัวโดยการขอความช่วยเหลือที่เป็นคนไทย-มาเลเซีย หรือที่แรงงานไร้ฝีมือเรียกว่าคุณ Thai Local มาช่วยในการสื่อสารซึ่งการแก้ไขปัญหาก็จะเป็นลักษณะเฉพาะหน้ามากกว่าการไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม แรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่มีปัญหาภาษาอังกฤษเช่นกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ตตมณรรจน์ นากา และเกษรชัย และหิม (2547) พบว่า แรงงานในร้านอาหารไทยในมาเลเซียส่วนใหญ่จะไม่มีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษเลย การปรับตัวจึงเป็นในลักษณะแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือสื่อสารให้สามารถรับลูกค้า ณ เวลานั้นได้โดยไม่คำนึงถึงทักษะและความรู้ในระยะยาว เช่น การขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานที่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้มารับรายการอาหาร (Order) แทนตน ส่วนภาษามลายูพบปัญหาในด้านนี้ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานไร้ฝีมือเนื่องจากแรงงานจะมีภูมิลำเนามาจาก สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งส่วนใหญ่มักจะสื่อสารภาษามลายูได้ก่อนแล้ว จึงไม่ส่งผลกระทบต่อแรงงานมากนัก เนื่องจากสภาพความเป็นอยู่และการเข้ามทำงานอย่างไม่ถูกกฎหมายของแรงงานไร้ฝีมือ (ดวงพร เวทยนุกูล และสมคิด เพชรประสมกุล, 2545) จึงเป็นปัจจัยจจัยควบคุมที่ทำให้การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมค่อนข้างยาก วิธีการปรับตัวจึงเป็นลักษณะของกรแก้ปัญหาเฉพาะหน้าตามที่กล่าวมาข้างต้น

ดังนั้นการปรับตัวด้านภาษาของแรงงานจึงเป็นเรื่องสำคัญมาก หากแรงงานไม่สามารถปรับตัวเองได้ก็จะพบกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ทั้งนี้รวมถึงแรงงานใหม่ และที่ย้ายถิ่นมาทำงานนานแล้วด้วย ปัญหาที่ประสบกันมากที่สุดเป็นปัญหาด้านภาษา เช่น ไม่สามารถสื่อสารทำความเข้าใจกับนายจ้างได้ ivityให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน ตลอดจนการถูกให้ลงนามในเอกสารต่างๆ ที่ทำให้เกิดความเสียหายเปรียบได้ (รติวิมล สุนทรธา, 2547) ซึ่งหากไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน ก็จะประสบกับปัญหาต่าง ๆ ได้ (อรุณรัตน์ หล้าวิไลเกษร, 2546) เพราะความสามารถในการสื่อสารเป็นปัจจัยอันดับแรกที่จะนำไปสู่การปรับตัวในด้านอื่น ๆ ด้วย อีกทั้งภาษาอังกฤษยังเป็นภาษาสากลแรงงานจำเป็นต้องมีทักษะนอกเหนือจากทักษะการทำงานเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ (วินิจฉัย แจ่มแจ้ง, 2555) สอดคล้องกับการศึกษาของ วิชัย สนธิศิริ (2538) ที่พบว่า ความสามารถของพนักงานในการใช้ภาษาอังกฤษเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อีกทั้งตามที่ถูกกรมอาเซียนมาตราที่ 34 ระบุให้ใช้ภาษาทำงานของอาเซียน คือภาษาอังกฤษ (นพพร สโรบล, 2555) ส่งผลให้แรงงานต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาทักษะหรือฝึกฝนภาษาอังกฤษเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเองในการแสวงหาโอกาสที่ดีขึ้น ซึ่งนอกเหนือจากเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคลแล้ว ยังเป็นการพัฒนาวิชาชีพองค์กรและประเทศชาติในภาพรวมอีกด้วย 2.กฎระเบียบ/ข้อบังคับของหน่วยงาน แรงงานไร้ฝีมือโดยส่วนใหญ่เห็นว่ากฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานที่ทำงานไม่มีปัญหาในด้านนี้ เนื่องจากองค์กรมุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงานเป็นหลัก และแรงงานเห็นว่าไม่ได้ติดขัดกับกฎระเบียบที่กำหนดมากนัก มักจะเป็นเรื่องของตรงต่อเวลาในการเข้าออกงาน ขั้นตอนในการทำงานหรือวิธีการแก้ไขปัญหาก็กับลูกค้า ซึ่งเป็นกฎทั่วไปที่พร้อมยอมรับและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพราะจะกระทบกับคะแนนของแต่ละบุคคลส่งผลต่อการปรับขึ้นสวัสดิการและรายได้แรงงานไร้ฝีมือต่างก็เห็นว่าไม่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานเช่นกัน เนื่องจากเป็นร้านอาหารไม่มีกฎระเบียบเคร่งครัด เป็นลักษณะการกำหนด

ขอบเขตในการทำงานของแต่ละบุคคล เช่น เวลาในการเข้าออกงาน หรือความแตกต่างในการทำงานของแต่ละตำแหน่ง เหล่านี้สามารถผ่อนคลายได้ ถึงแม้ว่าในบางกรณีแรงงานจะไม่ได้ปฏิบัติตาม ด้วยเหตุผลที่ไม่มีกฎบังคับอย่างเป็นทางการและแรงงานได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ ไม่กดดัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการปรับตัวในข้อบังคับต่าง ๆ ของทางร้าน ปัจจัยที่ทำให้แรงงานทั้งสองกลุ่มปรับตัวกับกฎระเบียบต่างๆ ได้ง่ายอาจเนื่องมาจาก ข้อบังคับของแต่ละที่ไม่ได้สร้างความกดดันให้กับพนักงานจนปรับตัวไม่ได้ รวมถึงความสัมพันธ์ของเจ้าของหรือหัวหน้างาน โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือที่คุ้นเคยกับสภาพความเป็นอยู่ สังคม วัฒนธรรม เป็นมุสลิมเช่นเดียวกัน (สำนักงานแรงงานในมาเลเซีย, 2556) กับตัวแรงงานอยู่ก่อนแล้วจึงไม่เรื่องยากที่แรงงานจะปรับตัว 3. ความแตกต่างทางศาสนา แรงงานฝีมือให้ความเห็นว่าไม่ได้กระทบหรือสร้างปัญหาในการทำงานแต่อย่างใด ตรงกันข้ามกลับทำให้เกิดการเรียนรู้แนวคิด วิถีปฏิบัติของศาสนาอื่น ๆ เพิ่มขึ้น การปรับตัวเพื่อนร่วมงานต่างศาสนาจึงอยู่ได้อย่างดีซึ่งกันและกัน ปรับตัวเพื่อเปิดใจยอมรับ หลีกเลี่ยงปฏิบัติของศาสนาอื่น ส่วนแรงงานไร้ฝีมือเห็นว่าไม่มีปัญหาการปรับตัวในด้านนี้ เนื่องจากเพื่อนร่วมหรือหัวหน้างานก็นับถือศาสนาอิสลามเหมือนกับตน จึงแทบจะไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัวต่อด้านนี้ หากเกิดข้อขัดแย้งมักจะรับฟังความคิดเห็นของอีกฝ่ายเพื่อยุติปัญหาให้ทำงานได้อย่างราบรื่น ทั้งนี้ด้วยความสัมพันธ์จากถิ่นฐานเดิมสภาพสังคม ประเพณีและนิกายศาสนาที่เหมือนกัน (ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ และ พรพันธุ์ เขมคุณาศัย, 2555) อีกทั้งยังง่ายต่อการปฏิบัติศาสนกิจ (สำนักงานแรงงานในมาเลเซีย, 2556) เป็นปัจจัยสร้างความสนิทสนมและความเป็นกันเองทำให้การทำงานเป็นลักษณะของการถ้อยถ้อยอาศัย ความแตกต่างทางศาสนาจึงไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งสองกลุ่มแต่อย่างใด

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยข้างต้นเป็นประโยชน์ต่อแรงงานที่ต้องการย้ายถิ่นไปทำงานในต่างแดน ซึ่งนอกจากแรงงานในกลุ่มเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และแรงงานร้านอาหารที่โตกว่ามาข้างต้นแล้ว ยังรวมถึงอาชีพอื่น ๆ ด้วยนำข้อมูลที่ได้เพื่อเป็นพื้นฐานก่อนย้ายถิ่นไปทำงานสำหรับแนวทางในการปรับตัวส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยหน่วยงานภาครัฐของไทยควรร่วมมือกับทางมาเลเซียเพื่อหาแนวทางในการกำหนดข้อตกลงปรับตัว หรือผ่อนปรนสำหรับใบอนุญาตเข้าทำงาน รวมทั้งภาครัฐควรส่งเสริมความรู้ให้กับแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนย้ายถิ่นไปปฏิบัติงานจริง และภาครัฐควรส่งเสริมให้แรงงานได้รับความยุติธรรมจากนายจ้างไม่ให้อารมณ์เอาเปรียบจากการย้ายถิ่นไปทำงานได้ ในขณะที่หน่วยงานภาคเอกชนควรใส่ใจต่อสภาพความเป็นอยู่ของแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมทั้งหน่วยงานภาคเอกชนควรร่วมมือกับภาครัฐในเรื่องกฎหมายการย้ายถิ่นไปทำงานเพื่อให้เกิดความถูกต้องในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือจะไม่ถูกเอาเปรียบ หรือทำงานอย่างหลบ ๆ ซ่อน ๆ และควรมีการส่งเสริมด้านสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานให้ดีขึ้น เพื่อนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

สำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปที่สนใจศึกษาควรศึกษาการปรับตัวภายหลังจากแรงงานย้ายถิ่นกลับมายังประเทศไทย เพื่อเป็นข้อมูลให้กับแรงงานได้เตรียมตัวและหาอาชีพที่มั่นคงรองรับก่อนการวางแผนได้ ควรศึกษาการปรับตัวของแรงงานไร้ฝีมือมุ่งประเด็น กฎหมายและข้อบังคับของประเทศมาเลเซีย เพื่อเป็นข้อมูลให้แรงงานได้ปรับตัวในการดำเนินชีวิตเมื่อต้องย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศมาเลเซีย และควรมุ่งศึกษาแรงงานไร้ฝีมือที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ที่เข้ามารับจ้างในร้านต้มยำ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการไม่ได้รับโอกาสใน ก า ร ศึ ก ษ า แ ล ะ สั ง เ ส ร์ ม ก า ร ศึ ก ษ า เ ท้ เ พ็ ม ชี น

### เอกสารอ้างอิง

โครงการวิจัยชุดช่วยแดนไทย-มาเลเซีย. (2556). *มาตรการทางกฎหมายของมาเลเซีย ด้านแรงงานต่างชาต*. ค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2556, จาก <http://www.budutani.com/tomyummalay/08.html>

ดลมนรจนันท์ นากา และเกษตรชัย และทีม. (2547). *ปัจจัยและผลกระทบที่รัฐบาลมาเลเซียผลักดันแรงงานไทยกลับประเทศ*. วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ดวงพร เวทนุกุล. (2545). *การส่งเสริมการมีงานทำของแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย*. สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมจัดหางาน, กรุงเทพฯ.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2556). *เครื่องชี้สถานการณ์ด้านแรงงาน*. ค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2556, จากเว็บไซต์: [www.bot.or.th/](http://www.bot.or.th/)

- นพพร สโรบล. (2555). *ภาษาอังกฤษกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน*. สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2557, จาก <http://www.polsci.tu.ac.th/fileupload/39/56.pdf>
- นฤมล นีราทร. (2554). *การย้ายถิ่นของแรงงานในอาเซียน: กรณีแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทย*. ค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2556, จาก <http://www.polsci.tu.ac.th/fileupload/39/53.pdf>
- พ้องเพ็ญ เจริญสวัสดิ์. (2539). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของแรงงานไทยในสิงคโปร์: โครงการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง*. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รติวัฒน์ สุนทรธา. (2547). *ทัศนคติของแรงงานไทยที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ณ เมืองฮ่องกง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน.
- วิชัย สนธิศิริ. (2538). *ความเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ: กรณีศึกษาศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศกรุงเทพฯ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วินิจชัย แจ่มแจ้ง. (2555). *ประเทศไทยกับการปรับตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนปี 2015*. ธนาคารอาคารสงเคราะห์. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2557, จาก <http://www.ghbhomecenter.com/journal/journal-Detail.php?ids=2598>
- วีร์ ระวัง. (2556). *โครงการขยายผลการวิจัยนวัตกรรมลิขสิทธิ์ ทรัพย์สินทางปัญญาในรูปแบบหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารผ่านกระบวนการถ่ายโอนความหมายในฐานะ ภาษาต่างประเทศสำหรับคนไทยหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเชิงวิชาการ*. วารสารสำนักงานการนิเทศาตตงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กองวิจัยตลาดแรงงาน, 5(12), 7-8.
- ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ และ พรพันธ์ เขมคุณาศัย. (2555). *สาเหตุและผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานสตรีริมดิมจากจังหวัดชายแดนภาคใต้เข้าไปในประเทศมาเลเซีย*. การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 50. กรุงเทพฯ.
- สมคิด เพชรประสมภูม. (2545). *การเดินทางไปทำงานด้วยตนเองในประเทศมาเลเซีย ศึกษาเฉพาะกรณี เดินทางผ่านด่านตรวจคนหางานสุโขทัย*. ด่านตรวจคนหางานสุโขทัย. สำนักงานจัดหางานจังหวัดนราธิวาส, กรมจัดหางาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*. ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2556, จาก เว็บไซต์: <http://www.nesdb.go.th>
- สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2556). *สถิติการเดินทาง*. ค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2556, จาก เว็บไซต์: <http://www.overseas.doe.go.th>
- สำนักงานแรงงานในมาเลเซีย. (2556). *สถานการณ์แรงงานในประเทศมาเลเซีย*, ค้นเมื่อ 14 กันยายน 2556, จาก เว็บไซต์: <http://www.thaibizmalay.com>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). *สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร*. ค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2556, จาก เว็บไซต์: <http://service.nso.go.th>
- สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคุ้มครองสิทธิประชาชนระหว่างประเทศ. (2556). *โครงการอัยการคุ้มครองสิทธิประชาชนไทยในต่างแดนด้านแรงงาน*. ค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2556, จาก เว็บไซต์: <http://www.humanrights.ago.go.th/index.php?option=com>
- อรุณรัตน์ หล้าวิไลเกษร. (2546). *การศึกษาสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานสตรีไทยในฮ่องกง: ศึกษากรณีผู้ช่วยแม่บ้านไทยในฮ่องกง*. การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีระดับศาสตราจารย์, มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

# การปรับตัวด้านสังคมและวัฒนธรรมของแรงงานไทยในรัฐปีนัง ประเทศ มาเลเซีย\*

วรรณภา ก้องพลานนท์\*\*

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปรับตัวด้านสังคมและวัฒนธรรมของแรงงานไทยในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย โดยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับแรงงานฝีมือ 9 คนและแรงงานไร้ฝีมือ 10 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา โดยใช้หลักตรรกเทียบเคียงแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยควบคุมบริบท

ผลการวิจัยพบว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่มีการปรับตัวด้านสังคมโดยการลดความวิตกกังวลและความประหม่าเมื่อต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และส่วนใหญ่มีการปรับตัวด้านวัฒนธรรมโดยการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษามาเลย์ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางให้กับแรงงานไทยที่สนใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะในประเทศมาเลเซีย โดยนำแนวคิดดังกล่าวไปปรับใช้ในการดำรงชีวิต รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปรับใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

คำสำคัญ: แรงงานฝีมือ, แรงงานไร้ฝีมือ, การปรับตัว

\* ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

\*\* นักศึกษาปริญญาโท

# Social and Cultural Adaptation of Thai Expatriate Workers in Penang State, Malaysia \*

Wanna Kongpalanon \*\*

## Abstract

This qualitative research aimed to study the social and cultural adaptation of Thai expatriate workers in Penang State, Malaysia. The data were collected using in-depth interviews on 9 skilled workers and 10 unskilled workers and analyzed using logical reasoning in comparing with concepts, theories and research with contexts.

The results found that most Thai workers adapted themselves socially by reducing anxiety and embarrassment when having to work with colleagues. Most were found to also culturally adapt themselves by developing skills in English and Malay. The findings of this study can be used as guidelines for workers interested in working in foreign countries, especially in Malaysia, in leading their life as well as for involved organizations to adapt for use in their organizations for the highest benefit.

Key words: skilled workers, unskilled workers, adaptation

---

\* Part of the Thesis For the Degree Master of Art in Human and Social Development, Prince of Songkla University

\*\* Graduate Student.



## บทนำ

แรงงานไทยนิยมไปทำงานยังต่างประเทศมาหลายทศวรรษ โดยสาเหตุหลักไม่ได้มาจากการว่างงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีปัจจัยด้านอื่นๆ เป็นแรงจูงใจอีกด้วย ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยตั้งและปัจจัยผลึก ในกรณีปัจจัยตั้งก็คือ การขยายตัวอย่างรวดเร็วของการพัฒนาการขาดแคลนแรงงานรวมทั้งเครือข่ายที่มีอยู่ในประเทศปลายทางส่วนปัจจัยผลึก ได้แก่ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจต่ำอัตราการว่างงานสูงค่าจ้างที่สูงกว่า (นฤมล นิราทร, 2554) จากข้อมูลข้างต้นส่งผลให้แรงงานไทยต้องเดินทางออกนอกประเทศเพื่อหางานทำซึ่งประเทศมาเลเซียเป็นอีกประเทศหนึ่งที่แรงงานไทยให้ความสนใจและต้องการที่จะไปทำงานเนื่องจากประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่มีกำลังแรงงานน้อย ความต้องการแรงงานต่างชาติยังมีอยู่สูง ทำให้รัฐบาลมาเลเซียได้มีการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศเกือบทุกระดับชั้น ทั้งแรงงานที่มีฝีมือ และไร้ฝีมือ (โครงการวิจัยชุดขยายแดนไทย-มาเลเซีย, 2556)

เมื่อแรงงานได้ไปทำงานต่างประเทศแล้วสภาพแวดล้อมที่แตกต่างของประเทศปลายทาง ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ตลอดจนความรู้ภาษาต่างประเทศ และความไม่รู้กฎระเบียบของประเทศนั้นๆ การที่ต้องมาอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างไปจากเดิม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสามารถทำให้คนตั้งเครียดไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ จากสภาพความกดดัน ความตึงเครียดทางอารมณ์ ความพยายามเพื่อให้มีความสามารถในการดำเนินชีวิต หากไม่สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคคลจะเกิดความกดดันภายในจิตใจ ถ้าไม่สามารถปรับหรือลดความกดดันทางจิตใจด้วยวิธีการที่เหมาะสม อาจทำให้บุคคลนี้เกิดปัญหาสุขภาพจิตตามมาได้ (วิไลวรรณ ศรีสงคราม และคณะ, 2549) ดังนั้นกระบวนการปรับตัวจึงเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นเพื่อให้อยู่รอดในสังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า วิธีการที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ทำให้บุคคลต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และอยู่ได้โดยไม่มี ความกดดันทางจิตใจ (ซูทิติย์ ปานปรีชา, 2551) โดยเฉพาะการปรับตัวต่อสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งการปรับตัวทั้ง 2 ด้านมีผลต่อการดำรงชีวิตของแรงงานไทยเป็นอย่างมากกล่าวคือ ด้านสังคมเป็นการสร้างความรู้สึกมั่นคงในตนเอง สามารถสร้างสัมพันธภาพและปรับตัวให้เข้ากับบุคคลต่าง ๆ ได้ค่อนข้างดี รู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต พอใจในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับ

ของสังคม (เพ็ญพิไล ฤทธาคนานนท์, 2549) และการที่บุคคลมีความอดทน ที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นสามารถยอมรับความแตกต่างของบุคคลได้ (นฤมล อึ้งเจริญ, 2552) ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ของหัวหน้างานต่อลูกน้อง หรือต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน เป็นความสัมพันธ์ในองค์กร (Organizational Relations) ที่บุคคลรู้สึกว่าจะมีความสุขในการอยู่ร่วมกับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน รู้จักว่างานเหมาะสมกับความสนใจและวุฒิภาวะของตน สอดคล้องกับการศึกษาของ พลภพ ทองฟู (2556) ที่พบว่าการมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรพึงพิงได้ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนการปรับตัวด้านวัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับทุกพฤติกรรมแสดงออกมา กฎเกณฑ์ของวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่ถูกกำหนดขึ้นจากกลุ่มของสังคม เช่น ภาษา ศาสนา เป็นต้น (มธุรส สว่างบำรุง, 2552) การปรับตัวเพื่อให้ตนสอดคล้องกับภาษาและศาสนาของประเทศปลายทางไม่เกิดความแตกต่างจากกลุ่มของสังคมจะช่วยส่งเสริมให้แรงงานปรับตัวในด้านที่ดีขึ้น จากการศึกษา ปรีดา รอดนวล (2550) ศึกษาเรื่องชีวิตแรงงานข้ามชาติของชุมชนชนบทไทย พบว่า ภายใต้อิทธิพลของวัฒนธรรมและจิตใจของผู้คนต่างเชื้อชาติต่างภาษา การจะดำเนินชีวิตให้อยู่ภายใต้บริบทดังกล่าวได้นั้น แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ต้องปรับตัว ปรับความคิด ทั้งต่อผู้คนและสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ให้ได้ เพื่อให้ตนเองรอดพ้นจากการถูกละเมิดสิทธิในด้านต่าง ๆ เพราะความเป็นคนชายขอบของพวกเขา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการปรับตัวด้านสังคมและวัฒนธรรมของแรงงานไทยในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย เมื่อแรงงานต้องเผชิญกับปัญหาโดยเฉพาะด้านสังคม และวัฒนธรรม ในบริบทต่างถิ่นว่ามีแนวคิดหรือวิธีการอย่างไรในการปรับตัว เพื่อเป็นแนวทางให้กับแรงงานที่สนใจเดินทางไปทำงานต่างแดนได้นำแนวคิดดังกล่าว ไปปรับใช้ในการดำรงชีวิต รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปรับใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาการปรับตัวด้านสังคมและวัฒนธรรมของแรงงานไทยในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย

## วิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาการปรับตัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย โดยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจงคือ เป็นแรงงานที่ทำงานในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซียจากกลุ่มแรงงานฝีมือซึ่งประกอบอาชีพด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์จำนวน 9 คน นับถือศาสนาพุทธทั้งหมด และแรงงานไร้ฝีมือประกอบอาชีพร้านอาหารจำนวน 10 คน โดยนับถือศาสนาอิสลามทั้งหมด รวมเป็น 19 คน ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกทั้งสภาพปัญหาและแนวทางในการปรับตัวด้านสังคมและวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับบริบทในที่ทำงานของแต่ละกลุ่มอาชีพ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยใช้หลักตรรกเทียบเคียงแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยควบคู่บริบท

## ผลการวิจัยและอภิปราย

การศึกษาการปรับตัวของแรงงานไทยในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ของแรงงาน 2 กลุ่ม คือ แรงงานฝีมือประกอบอาชีพด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์จำนวน 9 คน และแรงงานไร้ฝีมือประกอบอาชีพร้านอาหาร จำนวน 10 คน แบ่งการปรับตัวของแรงงานออกเป็น 2 ด้าน คือด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม โดยด้านสังคมมุ่งศึกษาการปรับตัวต่อความสัมพันธ์หรือการปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านวัฒนธรรมเป็นการปรับตัวต่อภาษา ซึ่งทั้ง 2 ด้านมุ่งเน้นบริบทสภาพการทำงานของแรงงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การปรับตัวด้านสังคม จากการศึกษาพบว่า แรงงานปรับตัวกับความวิตกกังวลและประหม่าเมื่อต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ การปรับตัวของแรงงานไทยทางด้านสังคมของกลุ่มแรงงานฝีมือและไร้ฝีมือจะเป็นการปรับตัวกับความสัมพันธ์ช่วงเริ่มย้ายมาทำงาน และเป็นระยะสั้น ๆ เป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากแรงงานทั้งสองกลุ่มโดยส่วนมากจะมีเพื่อนหรือคนรู้จักที่สนิทสนมทำงานอยู่ในรัฐปีนังก่อนแล้ว และได้ชักชวนให้เข้ามาทำงานด้วยกัน สำหรับกลุ่มแรงงานฝีมือการปรับตัวจึงเป็นในลักษณะของบทบาทหรือหน้าที่เมื่ออยู่ในที่ทำงานมากกว่า แต่เมื่อออกจากที่ทำงานความสัมพันธ์ก็จะกลับไปสนิทสนม เอื้อเฟื้อ ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกันเหมือนเดิม ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานต่อลูกน้อง หรือกับเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมและความเป็นอยู่ที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งยังนับถือศาสนาพุทธด้วยกันทั้งหมดจึงง่ายต่อการปรับตัว แรงงานไร้ฝีมือก็เช่นกันส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาดั้งเดิมมาจาก 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ประเพณีที่คล้ายคลึง และนับถือศาสนาอิสลามเหมือนกันสามารถสื่อสารกันเข้าใจซึ่งสอดคล้องกับสุทธิพร บุญมาก (2554) กล่าวว่ากลุ่มแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียส่วนใหญ่มีความสนิทสนมและรู้จักกันมาก่อนแล้ว โดยส่วนใหญ่จะเป็นเครือข่ายที่เข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียด้วยความสัมพันธ์แบบแน่นแฟ้นที่เป็นสมาชิกในครอบครัวให้ความช่วยเหลือในการย้ายถิ่นระหว่างประเทศไทย-มาเลเซียทำให้ไม่ยุ่งยากในการปรับตัวและเริ่มงานได้ทันทีความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งเครือข่ายเครือญาติเป็นปัจจัยช่วยให้แรงงานรู้สึกอุ่นใจในการเดินทางเข้ามาทำงานและครอบครัวไว้วางใจในการเข้ามาทำงานต่างแดน จากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายทำให้ทราบว่ากลุ่มแรงงานฝีมือจะแตกต่างจากแรงงานไร้ฝีมือ คือหน้าที่ของแรงงานฝีมือที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความกังวล ประหม่า ที่ต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถที่เก่งกว่า แรงงานฝีมือเกิดปัญหาด้านนี้มากกว่าแรงงานไร้ฝีมือ จนทำให้ต้องปรับตัวที่จะทำให้ตนเองรอบรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีมากขึ้นเพื่อให้ตนทัดเทียมหรือไม่ด้อยกว่า ดังคำสัมภาษณ์ของคุณลี ที่กล่าวว่า “ตนก็ค่อนข้างกังวลในเรื่องนี้เหมือนกัน เพราะว่าอาจจะเกิดข้อเปรียบเทียบถ้าเรามีความรู้ไม่เท่ากับคนอื่น” และคำสัมภาษณ์ของคุณอัทที่ว่า “ความรู้สึกประหม่าและกังวลมีนิดหน่อย” ซึ่งจากความประหม่าและกังวลดังกล่าวทำให้แรงงานต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาให้ตนเองมีความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น ดังกรณีวิธีการปรับตัวของคุณลี ที่กล่าวว่า “ถ้าเราไม่เก่งก็ต้องทำให้เราเก่งมากขึ้น ต้องหาความรู้มากขึ้น” และการปรับตัวของคุณแก่ที่ว่า “ถ้าคนอื่นเก่งกว่า เราควรจะหาวิธีที่จะเอาความรู้ของเขามาใช้ให้เหมาะกับตัวเรามากกว่า” ซึ่งต่างจากแรงงานไร้ฝีมือที่ไม่มีความกังวลว่าเพื่อนร่วมงานจะมีความรู้ความสามารถในการทำอาหารมากกว่าตนหรือไม่ก็ตาม ดังคำสัมภาษณ์ของคุณโลลาที่กล่าวว่า “ไม่กังวลเลยที่คนอื่นทำงานเก่งกว่า เราก็ทำของเราไปเรื่อย ๆ เดี่ยวถ้าแก่เขาก็เลื่อนให้เราไปช่วยในครัวเอง” และคุณนุชิตา ที่กล่าวว่า “ก็ไม่มีกังวล ส่วนใหญ่จะช่วย ๆ กัน ไม่มีใครเก่งกว่าใคร ก็ช่วย ๆ กัน” จากคำสัมภาษณ์และการลงพื้นที่ในการวิจัยของแรงงานไร้ฝีมือทำให้ทราบว่าส่วนใหญ่แรงงานจะช่วยเหลือกันและกันทำงานด้วยความ

สนุกสนาน หยอกล้อ ตลอดทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน ทั้งนี้ด้วยความสัมพันธ์จากถิ่นฐานเดิม สภาพสังคม ประเพณี และนับถือศาสนาที่เหมือนกัน (ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ และ พรพันธุ์ เขมคุณาศัย, 2555) เป็นปัจจัยสร้างความสนิทสนม และความเป็นกันเองส่งผลให้การทำงานเป็นในลักษณะของการถ้อยทีถ้อยอาศัย ช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากกว่าจะแข่งขันเพื่อเลื่อนตำแหน่ง แรงงานไร้ฝีมือโดยส่วนใหญ่จะเป็นเครือญาติและชักชวนกันมาทำงาน ที่ทำงานจึงเสมือนกับเป็นบ้านอีกหลังที่แตกต่างเฉพาะสภาพแวดล้อม แต่ผู้ร่วมงานยังเป็นคนที่คุ้นเคยเช่นเดิม แตกต่างจากกลุ่มแรงงานฝีมือการเข้ามาทำงานจะเป็นการบอกกล่าวจากกลุ่มเพื่อนแต่ไม่ใช่ญาติ ประกอบกับลักษณะงานที่ต้องแข่งขันกันอย่างสูงในองค์กร ด้วยจึงส่งผลต่อกระบวนการปรับตัวดังกล่าวของแรงงานฝีมือเป็นความพยายามปกปิดความประหม่า ความกังวล แสดงออกมาให้รูปแบบการพัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการปรับตัวให้สามารถอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นสุข เป็นการปรับตัวที่ดี หากบุคคลที่ปรับตัวทางสังคมได้ดีเมื่อต้องเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตก็จะสามารถผ่านพ้นไปได้โดยมีประสิทธิภาพ (กนกพร เรื่องเพิ่มพูล และคณะ, 2554) สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. การปรับตัวด้านวัฒนธรรมจากการศึกษา แรงงานไทยส่วนใหญ่มักประสบปัญหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมทางภาษาทั้งภาษาอังกฤษและภาษามลายู กล่าวคือ ด้านทางภาษาอังกฤษแรงงานทั้งสองกลุ่มต่างประสบกับปัญหาด้านนี้ค่อนข้างสูง ทำให้แรงงานต้องประสบปัญหาการสื่อสาร ประสานงาน ทำให้เกิดความล่าช้า และงานไม่ได้ประสิทธิภาพตามต้องการ แรงงานทั้งสองกลุ่มจึงต้องปรับตัวเมื่อต้องประสบกับสภาวะที่ไม่สามารถสื่อสารได้ แต่ทั้งสองกลุ่มมีวิธีการปรับตัวที่แตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มแรงงานฝีมือจะใช้เวลาเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ให้กับตนเอง โดยการฝึกฝน ค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต อ่านหนังสือ รวมถึงเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้มากกว่าแล้วนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีร์ระวัง (2556) พบว่า ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างมั่นใจ ถูกต้อง ชำนาญ มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน จำเป็นจะต้องเริ่มต้นตั้งแต่ การเรียนรู้ข้อมูลหรือความรู้เชิงระบบ และการเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหา หรือองค์ประกอบสำคัญของภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของคุณศราวูทที่กล่าวว่า “ศึกษาด้วยตัวเองเป็นอันดับแรก ส่วนจะได้ก็เปอร์เซ็นต์ ก็ต้องอาศัย

การคุยหรือว่าการฟังจากคนที่ใช้ภาษาเก่ง ๆ ด้วย” และคำสัมภาษณ์ของคุณแก้ว ที่ว่า “ผมใช้วิธีการ คือถ้าต้องคุยหรือว่าต้องส่งอีเมลล์ ผมจะปรึกษาก่อนกับเพื่อนที่เป็นคน Thai Local ซึ่งพูดไทยได้มาช่วย เพื่อการสื่อสารจะได้ไม่ผิดพลาด” ส่วนกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือการปรับตัวเป็นลักษณะแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือสื่อสารให้สามารถรับลูกค้า ณ เวลานั้นได้โดยไม่คำนึงถึงทักษะและความรู้ในระยะยาว เช่น การขอช่วยเพื่อนร่วมงานที่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้มารับรายการอาหาร (Order) แทนตน ดังคำสัมภาษณ์ของคุณโลลา ที่ว่า “ขอช่วยเพื่อนที่พอพูดได้ให้มาช่วยพูด” และคุณนุชิตา ที่กล่าวว่าตนพูดภาษาอังกฤษไม่ได้เลย ซึ่งตนจะใช้วิธีแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเช่นกัน ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ลูกค้าที่ร้านก็พูดภาษาอังกฤษค่อนข้างมากเหมือนกัน ก็จะหนีไม่ตอบ และเรียกเพื่อนอีกคนมาช่วย” เนื่องจากสภาพความเป็นอยู่และการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย ทำให้สภาพการทำงานผิดกฎหมายไปด้วย (สุทธิพร บุญมาก, 2554) จึงเป็นปัจจัยควบคุมที่ทำให้การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมค่อนข้างยาก วิธีการปรับตัวจึงเป็นลักษณะของการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าตามที่กล่าวมาข้างต้น

ส่วนภาษามลายู ปัญหาที่พบของแรงงานทั้งสองกลุ่มจะแตกต่างกัน กล่าวคือ แรงงานฝีมือส่วนใหญ่แล้วจะไม่สามารถสื่อสารภาษามลายูได้ ปัญหาที่พบมักเป็นการสื่อสารในชีวิตประจำวันมากกว่าในที่ทำงาน เนื่องจากลักษณะที่ทำงานเป็นองค์กรจึงใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาสกลในการสื่อสาร ผลกระทบที่เกิดขึ้นจึงเป็นลักษณะปัญหาในการดำเนินชีวิตมากกว่า อาทิ กรณีเจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของมาเลเซียบางแห่ง ซึ่งนอกจากภาษาอังกฤษแล้วยังใช้ภาษามลายูในการสื่อสาร แรงงานโดยส่วนใหญ่ต้องประสบกับปัญหาไม่สามารถอธิบายถึงอาการ หรือลักษณะความเจ็บป่วยได้อย่างละเอียด สร้างความยุ่งยากในการดำเนินชีวิตอย่างมาก สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของคุณลี ที่กล่าวว่า “เวลาที่ไมสบายต้องหาหมอจะลำบากมากเพราะเราอธิบายอาการไม่ได้ บอกอาการกับหมอได้ไม่ละเอียดทำให้รักษาไม่ตรงกับโรค” เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าว แรงงานจึงใช้วิธีการปรับตัวโดยการขอช่วยเพื่อนที่เป็นคนไทย-มาเลเซีย หรือที่แรงงานฝีมือเรียกว่าคน Thai Local มาช่วยในการสื่อสารดังกล่าว คำสัมภาษณ์ของคุณลี ที่ว่า “ก็จะขอช่วยเพื่อนที่เป็นคน Thai Local มาช่วยบอกอาการกับหมอ ถ้ามาเองเราสื่อสารไม่ได้” ซึ่งการแก้ไขปัญหาก็จะเป็นลักษณะเฉพาะหน้ามากกว่าการไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ส่วนแรงงานไร้ฝีมือปัญหาในด้านนี้

ค่อนข้างน้อย เนื่องจากแรงงานจะมีภูมิลำเนามาจาก 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งส่วนใหญ่มักจะสื่อสารภาษามลายูได้ จึงไม่ส่งผลต่อกระทบต่อแรงงานไร้ฝีมือมากนัก ดังนั้นการปรับตัวด้านภาษาของแรงงานจึงเป็นเรื่องสำคัญมาก หากแรงงานไม่สามารถปรับตัวเองได้ก็จะพบกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานตลอดจนการดำรงชีวิต ทั้งนี้รวมถึงแรงงานใหม่ และที่มาทำงานนานแล้วด้วย ปัญหาที่ประสบกันมากที่สุดเป็นปัญหาด้านภาษา เช่น ไม่สามารถสื่อสารทำความเข้าใจกับนายจ้างได้ ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงานตลอดถึงการถูกให้ลงนามในเอกสารต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความเสียเปรียบได้ (รติวัฒน์ สุนทรธา, 2547) ผู้ที่มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษาสากล ก็จะมีรายได้เปรียบทั้งการแข่งขันในตลาดแรงงานภายในประเทศและการออกไปทำงานทำในประเทศอื่นที่มีค่าตอบแทนสูงกว่า (ขวัญใจ เตชเสนสกุล, 2555) เพราะความสามารถในการสื่อสารเป็นปัจจัยอันดับแรกที่จะนำไปสู่การปรับตัวในด้านอื่น ๆ ด้วย อีกทั้งภาษาอังกฤษยังเป็นภาษาสากล แรงงานจำเป็นต้องมีทักษะนอกเหนือจากทักษะการทำงานเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ (วิจิฉัย แจ่มแจ้ง, 2555) และยังเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ในแขนงต่างๆ (อารีรักษ์ มีแจ้ง และคณะ, 2554) เป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสาร การประกอบอาชีพ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมและเข้าใจวิสัยทัศน์ของชาติอื่นๆ (กาญจนา ชุตตระกุล, 2551) อีกทั้งตามที่กฎบัตรอาเซียนมาตราที่ 34 ระบุให้ใช้ภาษาทำงานของอาเซียน คือภาษาอังกฤษ (นพพร สโรบล, 2555) ส่งผลให้แรงงานต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาทักษะหรือฝึกฝนภาษาอังกฤษเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเองในการแสวงหาโอกาสที่ดีขึ้น ซึ่งนอกเหนือจากเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคลแล้ว ยังเป็นการพัฒนาวิชาชีพองค์กรและประเทศชาติในภาพรวมอีกด้วย

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์การปรับตัวด้านสังคมและวัฒนธรรมของแรงงานฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ย้ายถิ่นไปทำงานในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย แบ่งการปรับตัวเป็น 2 ด้าน คือ

1. การปรับตัวด้านสังคม เป็นการปรับตัวในลักษณะการพัฒนาตนเพื่อให้ความรู้ ความสามารถในงานทัดเทียมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีปัจจัยมาจากการที่แรงงานมีความกังวล ประหมา เมื่อต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญทำให้เกิดปัญหาด้านนี้กับกลุ่มแรงงานฝีมือมากกว่าแรงงานไร้ฝีมือ จึงต้องปรับตัวที่จะทำให้ตนเองรอบรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีมากขึ้นเพื่อให้ตนทัดเทียมหรือไม่ด้อยกว่า ดังนั้น แรงงานจึงควรปรับปรุงตนเองให้ก้าวทันกับความรู้ของผู้อื่น เพื่อลดความประหมาที่ต้องทำงานร่วมกับผู้ที่เก่งกว่า ลดช่องว่างของความสัมพันธหรือการกระทบกระทั่ง ศึกษาและทำความเข้าใจในลักษณะของงานแต่ละหน้าที่ไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะต้องไปปฏิบัติงานจริง

อีกทั้งยังเป็นการเพื่อประสิทธิผลของงานส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนขั้น เพิ่มเงินเดือน หรือความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ถึงแม้ว่าแรงงานส่วนใหญ่จะมีความสัมพันธ์ รู้จัก และคุ้นเคย จากภูมิลำเนาเดิมมาก่อนก็ตาม การลดความขัดแย้งและสามารถเผชิญปัญหาต่างๆได้ก็ช่วยให้แรงงานสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขภายใต้กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคม

2. การปรับตัวด้านวัฒนธรรม เป็นการปรับตัวด้านวัฒนธรรมทางภาษาทั้งภาษาอังกฤษ และภาษามลายู ก่อให้เกิดปัญหากับการทำงาน ทำให้แรงงานต้องประสบปัญหาการสื่อสาร ประสานงาน ทำให้เกิดความล่าช้า และงานไม่ได้ประสิทธิภาพตามต้องการ แรงงานทั้งสองกลุ่มจึงต้องปรับตัวเมื่อต้องประสบกับสภาวะที่ไม่สามารถสื่อสารได้ กล่าวคือ ในส่วนของภาษาอังกฤษกลุ่มแรงงานฝีมือจะให้การเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ให้กับตนเอง โดยการฝึกฝน ค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต อ่านหนังสือ การเข้าร่วมการอบรมสัมมนา หรือการ Take Course เพิ่มเติม รวมถึงเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้มากกว่าแล้วนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาตนเอง ส่วนกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือการปรับตัวเป็นลักษณะแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือสื่อสารให้สามารถรับลูกคำ ณ เวลานั้นได้โดยไม่คำนึงถึงทักษะและความรู้ในระยะยาว ซึ่งแตกต่างจากภาษามลายูที่เป็นภาษาที่ 3 การปรับตัวของแรงงานฝีมือจึงเป็นในลักษณะแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าแต่ไม่มีการเรียนรู้ในระยะยาวดังนั้น ภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเข้ามาสนับสนุนให้กับแรงงาน เช่นการจัดอบรมหรือเพิ่มทักษะความรู้ด้านภาษาสากล หรือภาษาที่ 3 ทั้งก่อนที่จะย้ายไปทำงาน รวมถึงขณะที่ทำงานอยู่ด้วย โดยเฉพาะภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาสากลนั้นก็ช่วยให้แรงงานปรับตัวกับด้านอื่น ๆ ได้ดีขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเสริมศักยภาพให้กับแรงงานไทย สามารถแข่งขันให้ทัดเทียมกับแรงงานต่างชาติ ปรับตัวให้เข้ากับมาตรฐานการทำงานที่เป็นสากล

ผลการวิจัยการปรับตัวทั้ง 2 ด้านก่อให้เกิดประโยชน์เป็นแนวทางต่อบุคคล และองค์กร กล่าวคือ (1) เป็นแนวทางให้แรงงานใหม่ควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อลดความผิดพลาดเกี่ยวกับหน้าที่หรือตำแหน่ง และเพิ่มศักยภาพของตน เตรียมความพร้อมก่อนเดินทางไปทำงานในต่างแดน (2) เป็นแนวทางให้แรงงานใหม่ควรศึกษาด้านภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาสากลรวมถึงศึกษาภาษาที่ 3 เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับตัวแรงงานเอง (3) เป็นแนวทางให้องค์กร หรือภาครัฐที่เกี่ยวข้องเข้ามาจัดอบรมด้านวิชาชีพ เช่น การฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น อบรมด้านภาษา รวมถึงการฝึกอบรมความรู้เฉพาะทางของแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ให้กับแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนทำงานจริง

### เอกสารอ้างอิง

- กนกพร เรื่องเพิ่มพูน และคณะ. (2554). *ลักษณะการปรับตัวทางสังคมของนักศึกษาพยาบาล*. โครงการพัฒนาศักยภาพประชากรไทย และทุนอุดหนุนการวิจัยจากเงินรายได้คณะฯ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กาญจนา ชาตตระกูล. (2551). *การศึกษาการใช้ภาษาอังกฤษของเจ้าของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม*. วารสารวิจัย มสค, 4(2), 1-18.
- ขวัญใจ เตชเสนสกุล. (2555). ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะที่แรงงานไทยยังต้องพัฒนา. ค้นเมื่อ 29 ธันวาคม 2557, จาก <http://www.thai-aec.com/458>.
- โครงการวิจัยชุดชายแดนไทย-มาเลเซีย. (2556). *มาตรการทางกฎหมายของมาเลเซียด้านแรงงานต่างชาติ*. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2556, จาก <http://www.budutani.com/tomyummalay/08.html>
- ชูติศย์ ปานปรีชา. (2551). *จิตวิทยาทั่วไป* หน่วยที่ 9. พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นพพร สโรบล. (2555). *ภาษาอังกฤษกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน*. สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2557, จาก <http://www.polsci.tu.ac.th/fileupload/39/56.pdf>

- นฤมล นิราทร. (2554). *การย้ายถิ่นของแรงงานในอาเซียน: กรณีแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทย*. ค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2556, จาก <http://www.polsci.tu.ac.th/fileupload/39/53.pdf>
- นฤมล อึ้งเจริญ. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยบางประการกับการเรียนรู้ในชั้นเรียนอย่างมีความสุขของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรีดา รอดนวล. (2550). *ชีวิตแรงงานข้ามชาติของชุมชนชนบทไทย กรณีศึกษาแรงงานสัญชาติพม่าในชุมชนโคกขาม จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาชนบทศึกษาและการพัฒนา สำนัก บัณฑิตอาสาสมัคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พลภพ ทองฟู. (2556). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงานกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง). *Veridian E-Journal*, 6(1), 493. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ทริปปี้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- เพ็ญพิไล ฤทธาณานนท์. (2549). *พัฒนาการมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- มธุรส สว่างบำรุง. (2552). *จิตวิทยากับพฤติกรรมมนุษย์*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- รติวัฒน์ สุนทร. (2547). *ทัศนคติของแรงงานไทยที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ณ เมืองฮ่องกง*. สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, กรมการจัดหางาน. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2557, จาก <http://research.mol.go.th/rsdat/Data/doc/GCQPyO1.pdf>
- วินิจัย แจ่มแจ้ง. (2555). *ประเทศไทยกับการปรับตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนปี 2015*. ธนาคารอาคารสงเคราะห์. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2557, จาก <http://www.ghbhomecenter.com/journal/journal-Detail.php?ids=2598>
- วีไลวรรณ ศรีสงคราม และคณะ. (2549). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ทริปปี้ล กรุ๊ป.
- วีร์ ระวัง. (2556). *โครงการขยายผลการวิจัยนวัตกรรมลิขสิทธิ์ทรัพย์สินทางปัญญารูปแบบหลักสูตร*

ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารผ่านกระบวนการถ่าย  
โอนความหมายในฐานะภาษาต่างประเทศสำหรับ  
คนไทยหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเชิง  
วิชาการ. วารสารสถานการณืตลาดแรงงานภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ กองวิจัยตลาดแรงงาน,  
5(12), 7-8.

ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ และพรพันธุ์ เขมคุณาศัย. (2555).  
สาเหตุและผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงาน  
สตรีมุสลิมจากจังหวัดชายแดนภาคใต้เข้าไปใน  
ประเทศมาเลเซีย. สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2557.  
จาก:[http://kucon.lib.ku.ac.th/Fulltext/KC50  
10004.pdf](http://kucon.lib.ku.ac.th/Fulltext/KC5010004.pdf)

สุทธิพร บุญมาก. (2554). บทบาทของเครือข่ายการย้ายถิ่น  
ของแรงงานคนไทยเชื้อสายมลายูในร้านต้มยำ  
ประเทศมาเลเซีย. วารสารปาริชาติ, 24, 31-52.

อารีรักษ์ มีแจ้, ดุษฎี รุ่งรัตนกุล, นันทวัน ชุมตันติ และ  
อภิชัย รุ่งเรือง. (2554). การวิจัยเพื่อประเมินผล  
การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน  
ภาษาอังกฤษในประเทศไทย. วารสารศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยนเรศวร, 13(2), 55-72.

	<b>ประวัติผู้เขียน</b>	
<b>ชื่อ สักด</b>	นางสาววรรณภา ก่องพาดานนท์	
<b>รหัสประจำตัวนักศึกษา</b>	5511121030	
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
<b>วุฒิ</b>	<b>ชื่อสถาบัน</b>	<b>ปีที่สำเร็จการศึกษา</b>
บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาวิชา การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	พ.ศ.2550
<b>ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน</b>		
<b>ตำแหน่ง</b>	<b>สถานที่</b>	<b>ระยะเวลา</b>
Card Approve Officer	บริษัท อีซีบาย จำกัด (มหาชน)	10 มีนาคม 2553-ปัจจุบัน
<b>การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน</b>		
วรรณภา ก่องพาดานนท์ และเกษตรชัย และหีม. (2558). การปรับตัวด้านสังคมและวัฒนธรรมของแรงงานไทยในรัฐ พม่า ประเทศมาเลเซีย. นำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ เทคโนโลยีภาคใต้วิจัย ครั้งที่ 5 ณ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ วันที่ 23 มกราคม 2558 หน้า XX-XX.		
วรรณภา ก่องพาดานนท์ และเกษตรชัย และหีม. (2558). สภาพปัญหาและการปรับตัวด้านวัฒนธรรมของแรงงานไทย ย้ายถิ่น รัฐพม่า ประเทศมาเลเซีย. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. XX(XX), XX-XX.		