

สภาพปัญหาและการปรับตัวด้านวัฒนธรรม ของแรงงานไทยย้ายถิ่น รัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย¹

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

วรรณภา ก้องพลานนท์ (Wanna Kongpalanon)²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและการปรับตัวด้านวัฒนธรรมของแรงงานไทยในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับแรงงานไทยจำนวน 130 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือ 91 คน และแรงงานฝีมือ 39 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม R เพื่อหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับผู้ให้ข้อมูลจำนวน 19 คน โดยแรงงานฝีมือจำนวน 9 คน และแรงงานไร้ฝีมือจำนวน 10 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้หลักตรรกเทียบเคียงแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยควบคู่บริบท

ผลการวิจัยพบว่าแรงงานฝีมือมีปัญหาในการปรับตัวด้านวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานสูงที่สุดและมีปัญหาความคับข้องใจกับวัฒนธรรมของหน่วยงานต่ำที่สุด ขณะที่แรงงานไร้ฝีมือมีปัญหาในการปรับตัวด้านวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานสูงที่สุด และมีปัญหากับภาษามลายูในการทำงานต่ำที่สุด จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกพบว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่มีการปรับตัวด้านวัฒนธรรมโดยการพัฒนาทักษะทางภาษา มีการปรับตัวได้ดีต่อกฎระเบียบของหน่วยงาน สามารถอยู่ร่วมกับแรงงานต่างเชื้อชาติได้อย่างดี ผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อแรงงานไทยที่

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

²นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

สนใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะในประเทศมาเลเซีย โดยนำแนวคิดไปปรับใช้ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปรับใช้เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อไป

คำสำคัญ : แรงงานฝีมือ, แรงงานไร้ฝีมือ, การปรับตัว

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) ซึ่งเป็นการส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างประเทศในภูมิภาคอย่างใกล้ชิดซึ่งสันติภาพ เสถียรภาพ และความมั่นคงทางการเมืองสร้างเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าทางด้าน เศรษฐกิจ การพัฒนาทางสังคมและวัฒนธรรมการกินดีอยู่ดีของประชาชนบนพื้นฐานของความเสมอภาคและผลประโยชน์ร่วมกันของประเทศสมาชิก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านแรงงาน มีเป้าหมายในการส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ไทยมีการนำร่อง เคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งส่งผลดีต่อตลาดแรงงานไทย กล่าวคือ เป็นการเปิดตลาดและ โอกาสให้กับแรงงานไทยเพิ่มขึ้น ช่วยลดอัตราการว่างงาน

ซึ่งในปี 2556 จะมีแรงงานที่สำเร็จการศึกษาจากทุกระดับ ทั้งแรงงานระดับล่าง (ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา) และระดับอุดมศึกษาขึ้นไป ที่จบการศึกษาและต้องการ เข้าสู่ตลาดแรงงานอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าแนวโน้มการว่างงานในเดือนตุลาคม และพฤศจิกายน 2556 จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จาก 2.50 แสนคน เป็น 2.8 แสนคนคิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 0.6 เป็น ร้อยละ 0.7 ตามลำดับ ทั้งนี้ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดการว่างงานส่วนหนึ่งมาจากการเลิกจ้าง ซึ่งในเดือนกันยายน 2556 มีผู้ถูกเลิกจ้างเป็นจำนวน 5,520 คน เมื่อเปรียบเทียบกับเดือน เดียวกันของปีก่อน ที่มีผู้ประกันตนมาขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำนวน 39,788 คน พบว่าเพิ่มขึ้น 5,063 คน คิดเป็นร้อยละ 12.72 (สำนักงานสถิติ แห่งชาติ, 2556 : สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2556 จาก [http : www.service.nso.go.th](http://www.service.nso.go.th)) ปัญหาการว่างงานดังกล่าวนี้ ทำให้ประชาชนของประเทศไทยส่วนหนึ่งจำเป็นต้องหา งานทำเพื่อเลี้ยงชีพและครอบครัว โดยการเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศเป็น จำนวนมาก ถึงแม้ว่าความต้องการแรงงานภายในประเทศจะมีมากเพียงใดก็ตาม ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุมาจากความไม่สอดคล้องกันของความต้องการแรงงานในตลาดภายใน ประเทศ หรือเนื่องจากความแตกต่างกันในเรื่องอัตราค่าจ้าง

ดังนั้นภาครัฐจึงเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมการศึกษา ตลอดจนความรู้ ทักษะ ให้กับแรงงานเพื่อให้อุปสงค์ความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแผน พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่ได้ส่งเสริมให้มีการ

เคลื่อนย้ายของคนอย่างเสรีรวมทั้งสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ทำให้ประเทศต่างตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรที่มีมุ่งสู่การส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2556 : สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2556 จาก [http : www.nesdb.go.th](http://www.nesdb.go.th)) นอกจากนี้นโยบายสนับสนุนจากภาครัฐแล้ว ในด้านของแรงงานก็ต้องการผลักดันตนให้ไปทำงานในต่างประเทศเช่นกัน ซึ่งจากการสำรวจของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศพบว่า ปี 2555 มีแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศเอเชียมีจำนวนสูงถึง 54,208 คน โดยทำงานในประเทศได้วันสูงสุดจำนวน 30,425 คน รองลงมาคือ สาธารณรัฐเกาหลีจำนวน 6,471 คนประเทศสิงคโปร์จำนวน 2,595 คน และประเทศมาเลเซียจำนวน 1,947 คน ตามลำดับ (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. 2556 : สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2556 จาก [http : www.overseas.doe.go.th](http://www.overseas.doe.go.th)) ซึ่งปัจจัยที่สนับสนุนให้แรงงานต้องการย้ายถิ่นไม่ได้มาจากปัญหาการว่างงานเท่านั้น แต่ยังมาจากปัจจัยด้านรายได้ จากสถิติของธนาคารแห่งประเทศไทย แสดงรายได้ที่แรงงานส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคารแห่งประเทศไทยในปี 2556 ตั้งแต่เดือน ม.ค. – มิ.ย. พบว่าสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2556 : สืบค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2556 จาก [http : www.bot.or.th](http://www.bot.or.th)) ผลตอบแทนที่จูงใจดังกล่าวทำให้แรงงานต้องการย้ายถิ่นไปทำงานยังต่างประเทศเพิ่มขึ้นในทุกปี

นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันที่มีส่วนทำให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงาน เช่น ในกรณีปัจจัยดึงดูด ก็คือ การขยายตัวอย่างรวดเร็วของการพัฒนา การขาดแคลนแรงงาน การปรับเปลี่ยนในโครงสร้างประชากร และความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งเครือข่ายที่มีอยู่ในประเทศปลายทาง ส่วนปัจจัยผลักดัน ได้แก่ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจต่ำ อัตราการว่างงานสูง ค่าจ้างที่สูงกว่า นโยบายการส่งออกแรงงาน และปัจจัยทางการเมือง (นฤมล นิราทร. 2554 : สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2556 จาก [http : www.polsci.tu.ac.th/fileupload/39/53.pdf](http://www.polsci.tu.ac.th/fileupload/39/53.pdf))

ประเทศมาเลเซียเป็นอีกประเทศหนึ่งที่แรงงานให้ความสนใจ และต้องการที่จะย้ายถิ่นไปทำงานเนื่องมาจากประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่มีกำลังแรงงานน้อย มีทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์ ความต้องการแรงงานต่างชาติยังมีอยู่สูงโดยเฉพาะภาคใต้ มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศมาเลเซีย มีการคมนาคมและการติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว ขณะที่สถานการณ์ทางการเมืองก็มีเสถียรภาพมั่นคงและเป็นที่ยึด

การณ์กันในอนาคตว่าภาวะเศรษฐกิจจะยังคงขยายตัวสูงอย่างต่อเนื่อง ทำให้รัฐบาลมาเลเซียได้มีการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศเกือบทุกระดับชั้น ทั้งแรงงานที่มีฝีมือ (Skilled Workers) และไร้ฝีมือ (Unskilled Workers) (โครงการวิจัยชุดขยายแดนไทย-มาเลเซีย. 2556 : สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2556, จาก [http : www.budutani.com/tomyummalay/08.html](http://www.budutani.com/tomyummalay/08.html))

เมื่อแรงงานได้ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแล้ว สภาพแวดล้อมที่แตกต่างของประเทศปลายทาง การดำรงชีวิตในแต่ละวัน ตลอดจนความไม่รู้ภาษาต่างประเทศและความไม่รู้กฎระเบียบของประเทศนั้น ๆ โดยประเทศมาเลเซียก็มีบริบททางด้านกฎระเบียบศาสนา และวัฒนธรรมแตกต่างจากประเทศไทย ปัญหาต่างๆ จึงเกิดขึ้นกับแรงงานที่ย้ายถิ่นไป จากข้อมูลที่กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศและกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 เป็นต้นมาปรากฏว่ามีหญิงไทยมีคู่สมรสเป็นชาวมาเลเซียและมีถิ่นพำนักในประเทศมาเลเซียจำนวนมากรวมทั้งมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่ประเทศมาเลเซีย เป็นจำนวนประมาณ 200,000 คน คนไทยดังกล่าวประสบปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เช่น สิทธิมนุษยชน การถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ถูกนายจ้างกระทำการทารุณกรรม หรือได้รับค่าจ้างไม่เป็นธรรม นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง ไม่ได้รับค่าจ้างล่วงหน้าหรือไม่ได้รับการดูแลเมื่อเจ็บป่วย นอกจากนี้คนไทยเหล่านี้ยังประสบปัญหาทางกฎหมายนับตั้งแต่ก่อนการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ (สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคุ้มครองสิทธิประชาชนระหว่างประเทศ. 2556 : สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2556, จาก [http : www.humanrights.go.th/index.php?option=com](http://www.humanrights.go.th/index.php?option=com)) เป็นต้น ซึ่งจากสภาพความกดดัน ความตึงเครียดทางอารมณ์ ความพยายามเพื่อให้มีความสามารถในการดำเนินชีวิต หากไม่สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคคลจะเกิดความกดดันภายในจิตใจ ถ้าไม่สามารถปรับหรือลดความกดดันทางจิตใจด้วยวิธีการที่เหมาะสม อาจทำให้บุคคลนี้เกิดปัญหาสุขภาพจิตตามมาได้ (วิไลวรรณ ศรีสงคราม และคณะ. 2549 : 238) ดังนั้นกระบวนการปรับตัวจึงเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นเพื่อให้อยู่รอดในสังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า วิธีการที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ทำให้บุคคลต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และอยู่ได้โดยไม่มีความกดดันทางจิตใจ (ซูทิพย์ ปานปรีชา. 2551 : 504)

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาสภาพปัญหาและการปรับตัวต่อด้านวัฒนธรรมของ

แรงงานที่ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อการวางแผน และเป็นแนวทางเพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหา และอุปสรรคที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย อีกทั้งยังได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผน และเป็นแนวทางเพื่อช่วยเหลือแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการ และการปรับตัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานยังต่างประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และการปรับตัวด้านวัฒนธรรมของแรงงานไทยที่ย้ายถิ่นในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย

วิธีการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ

งานวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและการปรับตัวของแรงงานไทย โดยผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนเชิงปริมาณก่อนเพื่อจะได้ศึกษาความสัมพันธ์ ความเป็นเหตุเป็นผลของตัวแปรปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับบริบทในการศึกษา และเมื่อวิเคราะห์ด้วยกระบวนการเชิงปริมาณเสร็จ ก็จะนำผลจากสถิติที่มีผลชัดเจนนั้น ๆ นำไปวิเคราะห์และอธิบายการปรับตัวของแรงงานในเชิงคุณภาพต่อไป เพื่อให้เกิดความชัดเจนของผลการวิจัย อีกทั้งตรวจสอบประเด็นการวิจัยให้เกิดความสมบูรณ์ของข้อมูลมากขึ้น โดยการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานไทยจำนวน 130 คน ที่อาศัยอยู่ในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย โดยแบ่งเป็น 1.แรงงานไร้ฝีมือ หมายถึงผู้ที่ทำงานในลักษณะงานง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถมาก เพียงได้รับคำแนะนำเล็กน้อยก็สามารถทำได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลกับแรงงานในภาคบริการ 4 กลุ่ม คือ คือ พนักงานเสิร์ฟ กู้ พนักงานบาร์นำ และผู้ช่วยกูก รวมจำนวน 91 คน 2.แรงงานฝีมือ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในงานโดยได้ผ่านการฝึกอาชีพมาบ้างแล้ว มีความรับผิดชอบในหน้าที่และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้เก็บ

ข้อมูลกับแรงงานในภาคเทคโนโลยีสารสนเทศ 3 กลุ่ม คือ พนักงานธุรการ พนักงาน IT และ พนักงาน Support รวมจำนวน 39 คน

เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัญหาของแรงงาน และศึกษาการปรับตัวเพื่อแก้ไขปัญหาของแรงงานด้านวัฒนธรรม โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่กำหนดน้ำหนักตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยลงพื้นที่ในการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 2 ครั้ง ครั้งละ 3 วัน จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามกลับมาวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลทางสถิติของแรงงานทั้งสองกลุ่ม โดยนำผลรวมของค่าเฉลี่ยปัญหาและการปรับตัวของแรงงาน นำค่าที่ได้ไปใช้สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกในการวิจัยเชิงคุณภาพต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความครบถ้วนแล้วนำไปลงรหัส และประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม R สถิติที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้เป็นสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากผลการวิจัยเชิงปริมาณทำให้ทราบปัญหา และแนวทางเบื้องต้นในการปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่น จึงนำผลรวมจากค่าเฉลี่ยการปรับตัวที่ได้จากแบบสอบถามเลือกแบบเจาะจง ภายใต้การเลือกจากค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดและต่ำที่สุดจากค่าการปรับตัวของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม ได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลจำนวน 19 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานฝีมือจำนวน 9 คน และแรงงานไร้ฝีมือจำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แนวทางการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ได้มีการตรวจสอบแบบสามเส้าด้วย วิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถาม พร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างข้อสรุปและบรรยายผลการ

ศึกษา เพื่อสะท้อนการปรับตัวของแรงงานในบริบทการย้ายถิ่นต่างแดน ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้หลักตรรกะเทียบเคียงแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ควบคู่บริบท

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ปัญหาต่อต้านวัฒนธรรมของแรงงานฝีมือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.35 และเมื่อพิจารณา ปัญหาด้านภาษาอังกฤษก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานสูงที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และปัญหาความคับข้องใจกับวัฒนธรรมของหน่วยงาน มีค่าต่ำที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92 ในขณะที่แรงงานไร้ฝีมือมีปัญหาด้านวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 และเมื่อพิจารณาพบว่า ปัญหาด้านภาษาอังกฤษก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานสูงที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และปัญหาภาษาถิ่น เช่น ภาษามาเลย์ ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานมีค่าต่ำที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.84

การปรับตัวกับปัญหาด้านวัฒนธรรมแรงงานฝีมือย้ายถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และเมื่อพิจารณาพบว่า แรงงานปรับตัวในการเรียนรู้และฝึกฝนภาษาอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.79 และแรงงานปรับตัวเพื่อเปิดใจยอมรับ หลักปฏิบัติของศาสนาอื่นที่ต่างกับศาสนาที่ซาฟเจ้านับถือต่ำที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ในขณะที่แรงงานไร้ฝีมือย้ายถิ่นมีการปรับตัวกับปัญหาด้านวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และเมื่อพิจารณาพบว่า แรงงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือข้อบังคับอย่างเคร่งครัดโดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.56 และแรงงานปรับตัวเพื่อเรียนรู้และฝึกฝนภาษาอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นมีค่าต่ำที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ซึ่งสามารถอธิบายในแต่ละด้านดังนี้

1. ภาษา แรงงานฝีมือโดยส่วนใหญ่มีปัญหาด้านวัฒนธรรมทางภาษาซึ่งทั้งภาษาอังกฤษ และภาษามาเลย์ กล่าวคือ ภาษาอังกฤษก่อให้เกิดปัญหากับการทำงานของแรงงาน ทำให้แรงงานต้องประสบปัญหาการสื่อสาร ประสานงาน ทำให้เกิดความล่าช้า และงานไม่ได้ประสิทธิภาพตามต้องการ จึงต้องปรับตัวเมื่อต้องประสบกับสภาวะที่ไม่สามารถสื่อสารได้ ซึ่งแรงงานฝีมือจะใช้การเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ให้กับตนเอง โดยการฝึกฝน ค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต อ่านหนังสือ รวมถึงเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน

ที่มีความรู้มากกว่าแล้วนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนา เพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นดังคำสัมภาษณ์ของคุณศรารุท กล่าวว่า “ศึกษาด้วยตัวเองเป็นอันดับแรก ส่วนจะได้ก็เปอร์เซ็นต์ ก็ต้องอาศัยการคุยหรือว่าการฟังจากคนที่ใช้ภาษาเก่ง ๆ ด้วย” และคำสัมภาษณ์ของคุณแก้ว ที่ว่า “ผมใช้วิธีการ คือถ้าต้องคุยหรือว่าต้องส่งอีเมลล์ ผมจะปรึกษากับเพื่อนที่เป็นคน Thai Local ซึ่งพูดไทยได้มาช่วย เพื่อการสื่อสารจะได้ไม่ผิดพลาด” ส่วนภาษามาลเลย์ซึ่งเป็นภาษาถิ่นนั้นปัญหาที่พบของแรงงานฝีมือส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารในชีวิตประจำวันมากกว่าในที่ทำงาน เนื่องจากลักษณะที่ทำงานเป็นองค์กรจึงใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลในการสื่อสาร ผลกระทบที่เกิดขึ้นจึงเป็นลักษณะปัญหาในการดำเนินชีวิตมากกว่า อาทิ กรณีเจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาสถานพยาบาลของมาเลเซียบางแห่ง ซึ่งนอกจากภาษาอังกฤษแล้ว ก็ยังใช้ภาษามาลเลย์ในการสื่อสาร แรงงานโดยส่วนใหญ่ต้องประสบกับปัญหาไม่สามารถอธิบายถึงอาการ หรือลักษณะความเจ็บป่วยได้อย่างละเอียด สร้างความยุ่งยากในการดำเนินชีวิตอย่างมาก สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของคุณลี ที่กล่าวว่า “เวลาที่ไม่สามารถบอกอาการได้ จะลำบากมากเพราะเราอธิบายอาการไม่ได้ บอกอาการกับหมอได้ไม่ละเอียดทำให้รักษาไม่ตรงกับโรค” เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าว แรงงานจึงใช้วิธีการปรับตัวโดยการขอความช่วยเหลือเพื่อนที่เป็นคนไทย-มาเลเซีย หรือที่แรงงานฝีมือเรียกว่าคน Thai Local มาช่วยในการสื่อสารดังคำสัมภาษณ์ของคุณลี ที่ว่า “ก็จะขอช่วยเพื่อนที่เป็นคน Thai Local มาช่วยบอกอาการกับหมอ ถ้ามาเองเราสื่อสารไม่ได้” ซึ่งการแก้ไขปัญหาก็จะเป็นลักษณะเฉพาะหน้ามากกว่าการไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

แรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่มีปัญหาภาษาอังกฤษ ซึ่งส่งผลกระทบกับการทำงาน กล่าวคือ ในการบริการลูกค้ามักจะเกิดความล่าช้า และความผิดพลาดจากการสนทนาได้ เพราะแรงงานไม่สามารถสื่อสารได้เข้าใจ การปรับตัวจึงเป็นในลักษณะแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือสื่อสารให้สามารถรับลูกค้า ณ เวลานั้นได้โดยไม่คำนึงถึงทักษะและความรู้ในระยะยาว เช่น การขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานที่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้มารับรายการอาหาร (Order) แทนตน ดังคำสัมภาษณ์ของคุณโลลา ที่ว่า “ขอช่วยเพื่อนที่พอพูดได้ให้มาช่วยพูด” และคุณนุชิตา ที่กล่าวว่าตนพูดภาษาอังกฤษไม่ได้เลย ซึ่งตนจะใช้วิธีแก้ไขปัญหาลักษณะเฉพาะหน้าเช่นกัน ดังคำสัมภาษณ์ “ลูกค้าที่ร้านก็พูดภาษาอังกฤษค่อนข้างมากเหมือนกัน ก็จะไม่ตอบ และเรียกอีกคนมาช่วย”

ส่วนภาษามาลเลย์แรงงานไร้ฝีมือพบปัญหาในด้านนี้ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบ

กับแรงงานฝีมือเนื่องมาจากแรงงานจะมีภูมิลำเนามาจาก 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งส่วนใหญ่มักจะสื่อสารภาษามาเลย์ได้ก่อนแล้ว จึงไม่ส่งผลกระทบต่อแรงงานมากนัก ดังคำสัมภาษณ์ของคุณ มัสนะ ที่กล่าวว่า ภาษามาเลย์พูดได้ปานกลาง ที่บ้านก็พูดกันอยู่แล้ว มาทำงานก็ไม่มีปัญหาเลย”

2. กฎระเบียบ/ข้อบังคับของหน่วยงาน แรงงานฝีมือโดยส่วนใหญ่เห็นว่ากฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานที่ทำอยู่ไม่มีปัญหาในด้านนี้ เนื่องจากองค์กรมุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงานเป็นหลัก และแรงงานเห็นว่าไม่ได้กดดันกับกฎระเบียบที่กำหนดมากนัก มักจะเป็นเรื่องของการตรงต่อเวลาในการเข้าออกงาน ขั้นตอนในการทำงานหรือวิธีการแก้ไขปัญหาก็กับลูกค้า ซึ่งเป็นกฎทั่วไปที่พร้อมยอมรับและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพราะจะกระทบกับคะแนนของแต่ละบุคคลส่งผลต่อการปรับขึ้นสวัสดิการและรายได้ดังคำสัมภาษณ์ของคุณ เอก ที่กล่าวว่า “กฎระเบียบก็ไม่เยอะครับ เรื่องการแต่งตัวก็ไม่ได้บังคับเลย ขอแค่ให้งานสำเร็จก็พอ” และคุณทราย ที่กล่าวว่า “คือในส่วนของบริษัทจะมองว่าไม่ได้มีข้อกำหนดเช่นที่ไทยมากที่ไทยอย่างเช่นการแต่งตัวต้องใส่สูท ต้องแบบนั้นแบบนี้ แต่สำหรับที่นี่แต่งยังไงก็ได้ให้สุภาพแต่คุณไม่ต้องใส่สูทมาก็ได้สำหรับตัวงานเองก็ไม่ได้มีข้อบังคับจนถึงทำให้เราเครียดไปพาลกับงาน”

แรงงานไร้ฝีมือโดยส่วนใหญ่เห็นว่าไม่มีปัญหากับกฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานเช่นกัน เนื่องจากเป็นร้านอาหารไม่มีกฎระเบียบเคร่งครัด เป็นลักษณะการกำหนดขอบเขตในการทำงานของแต่ละบุคคล เช่น เวลาในการเข้าออกงาน หรือความแตกต่างในการทำงานของแต่ละตำแหน่ง เหล่านี้สามารถผ่อนปรนได้ถึงแม้ว่าในบางครั้งแรงงานจะไม่ได้ปฏิบัติตาม ด้วยเหตุผลที่ไม่มีกฎบังคับอย่างเป็นทางการและแรงงานได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระไม่กดดัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการปรับตัวในข้อบังคับต่าง ๆ ของทางร้าน ดังคำสัมภาษณ์ของคุณ สุรยา ที่กล่าวว่า “พวกกฎระเบียบไม่มีเคยยึดอัด ก็ให้อิสระกับเราเวลาเราทำงาน”

3. ความแตกต่างทางศาสนา เนื่องจากลักษณะองค์กรที่มีขนาดใหญ่ จำนวนพนักงานค่อนข้างมาก อีกทั้งรัฐป็นัง เป็นรัฐที่รวมประชากรหลากหลายเชื้อชาติอาศัยอยู่ร่วมกัน ซึ่งจะมีลัทธิศาสนาและศาสนาที่หลากหลายทำงานอยู่ร่วมกันทั้ง พุทธ คริสต์ และอิสลาม ศาสนาและหลักปฏิบัติที่แตกต่างดังกล่าว แรงงานฝีมือให้ความเห็นว่าไม่ได้กระทบหรือสร้างปัญหาในการทำงานแต่อย่างใด ตรงกันข้ามกลับทำให้เกิดการเรียนรู้แนวคิด วิถีปฏิบัติของศาสนาอื่น ๆ เพิ่มขึ้น การปรับตัวเพื่อร่วมงานต่างศาสนา

จึงถ้อยที่ถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน ปรับตัวเพื่อเปิดใจยอมรับ หลักปฏิบัติของศาสนาอื่น ดังเช่นในกรณีการใช้ห้อง Canteen เป็นห้องอาหารภายในแผนก ซึ่งต้องใช้ร่วมกัน แร้งงานก็จะปรับตัวโดยการไม่นำอาหารที่มีส่วนผสมของเนื้อสุกร เข้าไปอุ่นในเครื่อง ไมโครเวฟที่ใช้ส่วนรวม เป็นต้น โดยส่วนใหญ่ก็จะปฏิบัติตาม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดปัญหาได้ ดังคำสัมภาษณ์ของคุณ ณรงค์ชัย ที่กล่าวว่า “มองว่าเป็นการทำงานมากกว่า ไม่ได้เห็นว่าใครเป็นศาสนาพุทธ คริสต์ ก็ทำงานร่วมกันไม่มีปัญหาด้านนี้” และคุณทราย ที่กล่าวว่า “อยู่ป็นักก็คือมีหลายเชื้อชาติ ซึ่งในส่วนของวัฒนธรรมไม่ได้มีผลในความเป็นอยู่เลยเพราะเขาไม่ได้ถึงขั้นเคร่งว่าต้องปฏิบัติตัวอย่างนี้ก็คือเขาไม่มีการห้ามการทำงานร่วมกับเพื่อนที่อยู่คนละศาสนาก็ไม่ได้มีผลอะไร”

แรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าไม่มีปัญหาการปรับตัวในด้านนี้ เนื่องจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานก็นับถือศาสนาอิสลามเหมือนกับตน จึงแทบจะไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัวต่อด้านนี้ ถึงแม้ว่าแรงงานบางคนจะเป็นชนชาติอื่น เช่น อินโดนีเซีย แต่นับถือศาสนาอิสลามด้วยเช่นกันจึงไม่ส่งผลกระทบแต่แรงงานเห็นว่าถึงแม้จะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ต่างศาสนากับตนก็สามารถอยู่ร่วมกันได้ และปรับตัวให้ทำงานได้อย่างราบรื่นด้วย ดังคำสัมภาษณ์ของคุณ ฟาติมา ที่กล่าวว่า “ไม่มีปัญหา คนอิสลามเหมือนกัน ก็มีบ้างเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็เคลียร์กันได้”

โดยอภิปรายวิธีการปรับตัวของแต่ละด้าน ดังนี้ 1.ภาษา แรงงานฝีมือมีปัญหาด้านวัฒนธรรมทางภาษาซึ่งทั้งภาษาอังกฤษ และภาษามลายู ในส่วนของภาษาอังกฤษ แรงงานต้องประสบปัญหาการสื่อสาร ประสานงาน ทำให้เกิดความล่าช้า และงานไม่ได้ประสิทธิภาพตามต้องการ จึงต้องปรับตัวเมื่อต้องประสบกับสภาวะที่ไม่สามารถสื่อสารได้ ซึ่งแรงงานฝีมือจะทำการเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ให้กับตนเอง โดยการฝึกฝน ค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต อ่านหนังสือ รวมถึงเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้มากกว่าแล้วนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนา เพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีร์ ระวัง (2556 : 7-8) พบว่า ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างมั่นใจ ถูกต้อง ชำนาญ มีประสิทธิภาพและยั่งยืน จำเป็นจะต้องเริ่มต้นตั้งแต่ การเรียนรู้ข้อมูลหรือความรู้เชิงระบบ และการเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหา หรือองค์ประกอบสำคัญของภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ส่วนภาษามลายู ซึ่งเป็นภาษาถิ่นนั้นปัญหาที่พบของแรงงานฝีมือส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารในชีวิตประจำ

วันมากกว่าในที่ทำงาน ผลกระทบที่เกิดขึ้นจึงเป็นลักษณะปัญหาในการดำเนินชีวิต อาทิ กรณีเจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลต้องประสบกับปัญหาไม่สามารถอธิบายถึงอาการได้ แรงงานจึงใช้วิธีการปรับตัวโดยการขอความช่วยเหลือที่เป็นคนไทย-มาเลเซีย หรือที่แรงงานฝีมือเรียกว่าคน Thai Local มาช่วยในการสื่อสารซึ่งการแก้ไขปัญหาก็เป็นลักษณะเฉพาะหน้ามากกว่าการไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม แรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่มีปัญหาภาษาอังกฤษเช่นกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดลมนรจณ์ บากา และเกษตรชัย และหิม (2547 : 301) พบว่า แรงงานในร้านอาหารไทยในมาเลเซียส่วนใหญ่จะไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษเลย การปรับตัวจึงเป็นในลักษณะแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือสื่อสารให้สามารถรับลูกค้า ณ เวลานั้นได้โดยไม่คำนึงถึงทักษะและความรู้ในระยะยาว เช่น การขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานที่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้มารับรายการอาหาร (Order) แทนตน ส่วนภาษามาเลย์พบปัญหาในด้านนี้ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานฝีมือเนื่องจากแรงงานจะมีภูมิรู้มาจาก สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งส่วนใหญ่มักจะสื่อสารภาษามาเลย์ได้ก่อนแล้ว จึงไม่ส่งผลกระทบต่อแรงงานมากนัก เนื่องจากสภาพความเป็นอยู่และการเข้ามาทำงานอย่างไม่ถูกกฎหมายของแรงงานไร้ฝีมือ (ดวงพร เวทญกุล. 2545 : 26 ; สมคิด เพชรประสมกุล. 2545 : 62) จึงเป็นปัจจัยควบคุมที่ทำให้การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมค่อนข้างยาก วิธีการปรับตัวจึงเป็นลักษณะของการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าตามที่กล่าวมาข้างต้น

ดังนั้นการปรับตัวด้านภาษาของแรงงานจึงเป็นเรื่องสำคัญมาก หากแรงงานไม่สามารถปรับตัวเองได้ก็จะพบกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ทั้งนี้รวมถึงแรงงานใหม่ และที่ย้ายถิ่นมาทำงานมาแล้วด้วย ปัญหาที่ประสบกันมากที่สุดเป็นปัญหาด้านภาษา เช่น ไม่สามารถสื่อสารทำความเข้าใจกับนายจ้างได้ ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน ตลอดจนการถูกให้งานในเอกสารต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความเสียเปรียบได้ (รติวัฒน์ สุนทรา. 2547 : 51) ซึ่งหากไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน ก็ประสบกับปัญหาต่าง ๆ ได้ (อรุณรัตน์ หล้าวิไลเกษร. 2546 : 81) เพราะความสามารถในการสื่อสารเป็นปัจจัยอันดับแรกที่จะนำไปสู่การปรับตัวในด้านอื่น ๆ ด้วย อีกทั้งภาษาอังกฤษยังเป็นภาษาสากลแรงงานจำเป็นต้องมีทักษะนอกเหนือจากทักษะการทำงานเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ (วินิจฉัย แจ่มแจ้ง. 2555 : สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2557 จาก [http : www.ghbhomecenter.com/journal/journal-De-](http://www.ghbhomecenter.com/journal/journal-De-)

tail.php?ids=2598) และยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสาร การประกอบอาชีพ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมและเข้าใจวิถีทัศน์ของชาติอื่น (กาญจนา ชาทตระกูล. 2551 : 10) สอดคล้องตามที่กฎบัตรอาเซียนมาตราที่ 34 ระบุให้ใช้ภาษาทำงานของอาเซียน คือภาษาอังกฤษ (นพพร สโรบล, 2555 สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2557 จาก [http : www.polsci.tu.ac.th/fileupload/39/56.pdf](http://www.polsci.tu.ac.th/fileupload/39/56.pdf)) ส่งผลให้แรงงานต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาทักษะหรือฝึกฝนภาษาอังกฤษเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเองในการแสวงหาโอกาสที่ดีขึ้น ซึ่งนอกเหนือจากเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคลแล้ว ยังเป็นการพัฒนาวิชาชีพองค์กรและประเทศชาติในภาพรวมอีกด้วย 2.กฎระเบียบ/ข้อบังคับของหน่วยงาน แรงงานฝีมือโดยส่วนใหญ่เห็นว่ากฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานที่ทำอยู่ไม่มีปัญหาในด้านนี้ เนื่องจากองค์กรมุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงานเป็นหลัก และแรงงานเห็นว่าไม่ได้กดดันกับกฎระเบียบที่กำหนดมากนัก มักจะเป็นเรื่องของการตรงต่อเวลาในการเข้าออกงาน ขั้นตอนในการทำงานหรือวิธีการแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้า ซึ่งเป็นกฎทั่วไปที่พร้อมยอมรับและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพราะจะกระทบกับคะแนนของแต่ละบุคคล ส่งผลต่อการปรับขึ้นสวัสดิการและรายได้ แรงงานไร้ฝีมือต่างก็เห็นว่าไม่มีปัญหากับกฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานเช่นกัน เนื่องจากเป็นร้านอาหารไม่มีกฎระเบียบเคร่งครัด เป็นลักษณะการกำหนดขอบเขตในการทำงานของแต่ละบุคคล เช่น เวลาในการเข้าออกงาน หรือความแตกต่างในการทำงานของแต่ละตำแหน่ง เหล่านี้สามารถผ่อนปรนได้ถึงแม้ว่าในบางครั้งแรงงานจะไม่ได้ปฏิบัติตาม ด้วยเหตุผลที่ไม่มีกฎบังคับอย่างเป็นทางการและแรงงานได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ ไม่กดดัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการปรับตัวในข้อบังคับต่าง ๆ ของทางร้าน ปัจจัยที่ทำให้แรงงานทั้งสองกลุ่มปรับตัวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ได้ง่ายอาจเนื่องมาจาก ข้อบังคับของแต่ละที่ไม่ได้สร้างความกดดันให้กับพนักงานจนปรับตัวไม่ได้ รวมถึงความสัมพันธ์ของเจ้าของหรือหัวหน้างานโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือที่คุ้นเคยกับสภาพความเป็นอยู่ สังคม วัฒนธรรม เป็นมุสลิมเช่นเดียวกัน (สำนักงานแรงงานในมาเลเซีย. 2556 : สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2556, จาก [http : www.thaibizmalay.com](http://www.thaibizmalay.com)) กับตัวแรงงานอยู่ก่อนแล้วจึงไม่เป็นเรื่องยากที่แรงงานจะปรับตัว 3.ความแตกต่างทางศาสนา แรงงานฝีมือให้ความเห็นว่าไม่ได้กระทบหรือสร้างปัญหาในการทำงานแต่อย่างใด ตรงกันข้ามกลับทำให้เกิดการเรียนรู้แนวคิด วิถีปฏิบัติของศาสนาอื่น ๆ เพิ่มขึ้น การปรับตัวต่อเพื่อนร่วมงานต่างศาสนา

จึงถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน ปรับตัวเพื่อเปิดใจยอมรับ หลักปฏิบัติของศาสนาอื่น ส่วนแรงงานไร้ฝีมือเห็นว่าไม่มีปัญหาการปรับตัวในด้านนี้ เนื่องจากเพื่อนร่วมหรือหัวหน้างานก็นับถือศาสนาอิสลามเหมือนกับตน จึงแทบจะไม่มีปัญหากับการปรับตัวต่อต้านนี้ หากเกิดข้อขัดแย้งมักจะรับฟังความคิดเห็นของอีกฝ่ายเพื่อยุติปัญหาให้ทำงานได้อย่างราบรื่น ทั้งนี้ด้วยความสัมพันธ์จากถิ่นฐานเดิม สภาพสังคม ประเพณี และนับถือศาสนาที่เหมือนกัน (ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ และ พรพันธุ์ เขมคุณาศัย. 2555 : 390) อีกทั้งยังง่ายต่อการปฏิบัติศาสนกิจ (สำนักงานแรงงานในมาเลเซีย. 2556 : สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2556, จาก [http : www.thaibizmalay.com](http://www.thaibizmalay.com)) เป็นปัจจัยสร้างความสนิทสนมและความเป็นกันเองทำให้การทำงานเป็นในลักษณะของการถ้อยทีถ้อยอาศัย ความแตกต่างทางศาสนาจึงไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานทั้งสองกลุ่มแต่อย่างใด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยข้างต้นเป็นประโยชน์ต่อแรงงานที่ต้องการย้ายถิ่นไปทำงานในต่างแดน ซึ่งนอกจากแรงงานในกลุ่มเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และแรงงานร้านอาหารที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังรวมถึงอาชีพอื่น ๆ ด้วยนำข้อมูลที่ได้เพื่อเป็นพื้นฐานก่อนย้ายถิ่นไปทำงานสำหรับแนวทางในการปรับตัวส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยหน่วยงานภาครัฐของไทยควรร่วมมือกับทางมาเลเซียเพื่อหาแนวทางในการกำหนดข้อตกลงปรับลด หรือผ่อนปรนสำหรับใบขออนุญาตเข้าทำงาน รวมทั้งภาครัฐควรส่งเสริมความรู้ให้กับแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนย้ายถิ่นไปปฏิบัติงานจริง และภาครัฐควรส่งเสริมให้แรงงานได้รับความยุติธรรมจากนายจ้างไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากการย้ายถิ่นไปทำงานได้ ในขณะที่หน่วยงานภาคเอกชนควรใส่ใจดูแลสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานโดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมทั้งหน่วยงานภาคเอกชนควรร่วมมือกับภาครัฐในเรื่องกฎหมายการย้ายถิ่นไปทำงานเพื่อให้เกิดความถูกต้อง ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือจะได้ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ หรือทำงานอย่างหลบ ๆ ซ่อน ๆ และควรมีการส่งเสริมด้านสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานให้ดีขึ้น เพื่อนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

สำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปผู้ที่สนใจศึกษาควรศึกษาการปรับตัวภายหลังจาก

แรงงานย้ายถิ่นกลับยังประเทศไทย เพื่อเป็นข้อมูลให้กับแรงงานได้เตรียมตัวและหาอาชีพที่มั่นคงรองรับป้องกันการว่างงานได้ ควรศึกษาการปรับตัวของแรงงานไร้ฝีมือมุ่งประเด็น กฎหมายและข้อบังคับของประเทศมาเลเซีย เพื่อเป็นข้อมูลให้แรงงานได้ปรับตัวในการดำเนินชีวิตเมื่อต้องย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศมาเลเซีย และควรมุ่งศึกษาแรงงานไร้ฝีมือที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ที่เข้ามารับจ้างในร้านต้มยำ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการไม่ได้รับโอกาสในการศึกษาและส่งเสริมการศึกษาให้เพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา ชาดตระกูล. (2551). การศึกษาการใช้ภาษาอังกฤษของเจ้าของธุรกิจ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. วารสารวิจัย มสส, 4(2), 10.

โครงการวิจัยชุดขยายแดนไทย-มาเลเซีย. (2556). **มาตรการทางกฎหมายของมาเลเซีย**

ด้านแรงงานต่างชาติ. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2556,

จาก [http : www.budutani.com/tomyummalay/08.html](http://www.budutani.com/tomyummalay/08.html)

ชูติศย์ ปานปรีชา. (2551). **จิตวิทยาทั่วไป หน่วยที่ 9.** พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ดลมนรจณ์ บากา และเกษตรชัย และหิม. (2547). **ปัจจัยและผลกระทบที่รัฐบาล**

มาเลเซียผลักดันแรงงานไทยกลับประเทศ. ปัตตานี : วิทยาลัยอิสลามศึกษา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ดวงพร เวทยนุกูล. (2545). **การส่งเสริมการมีงานทำของแรงงานไทยในประเทศ**

มาเลเซีย. กรุงเทพฯ : สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมจัดหางาน.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2556). **เครื่องชี้สถานการณ์ด้านแรงงาน.**

สืบค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2556, จาก [http : 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](http://www.polsci.tu.ac.th/fileupload/39/56.pdf)

นฤมล นิราทร. (2554). **การย้ายถิ่นของแรงงานในอาเซียน : กรณีแรงงานไร้ฝีมือ**

ในประเทศไทย. ค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2556,

จาก [http : www.polsci.tu.ac.th/fileupload/39/53.pdf](http://www.polsci.tu.ac.th/fileupload/39/53.pdf)

รติวัฒน์ สุนทรา. (2547). **ทัศนคติของแรงงานไทยที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ณ เมืองฮ่องกง**. กรุงเทพฯ : สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน.

วินิจชัย แจ่มแจ่ม. (2555). **ประเทศไทยกับการปรับตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนปี 2015**. ธนาครอาคารสงเคราะห์. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2557,

จาก [http : www.ghbhomecenter.com/journal/journal-Detail.php?ids=2598](http://www.ghbhomecenter.com/journal/journal-Detail.php?ids=2598)

วิไลวรรณ ศรีสงคราม และคณะ. (2549). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: ทริปปี้ล กรู๊ป.

วีร์ ระวัง. (2556). **“โครงการขยายผลการวิจัยนวัตกรรมการผลิตสิทธิ ทรัพย์สินทางปัญญา รูปแบบหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารผ่านกระบวนการถ่ายโอนความหมายในฐานะ ภาษาต่างประเทศสำหรับคนไทยหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเชิงวิชาการ,”** วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กองวิจัยตลาดแรงงาน 5(12), 7-8.

ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ และ พรพันธุ์ เขมคุณาศัย. (2555). **“สาเหตุและผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานสตรีมุสลิมจากจังหวัดชายแดนภาคใต้เข้าไปในประเทศมาเลเซีย,”**ในการประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 50. กรุงเทพฯ.

สมคิด เพชรประสมกุล. (2545). **การเดินทางไปทำงานด้วยตนเองในประเทศมาเลเซีย ศึกษาเฉพาะกรณี เดินทางผ่านด่านตรวจคนหางานสู่ไหงโลก**. นราธิวาส : สำนักงานจัดหางานจังหวัดนราธิวาส กรมจัดหางาน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2556,

จาก [http : www.nesdb.go.th](http://www.nesdb.go.th)

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2556). **สถิติการเดินทาง**. สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2556, จาก [http : www.overseas.doe.go.th](http://www.overseas.doe.go.th)

สำนักงานแรงงานในมาเลเซีย. (2556). **สถานการณ์แรงงานในประเทศมาเลเซีย**. สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2556, จาก [http :www.thaibizmalay.com](http://www.thaibizmalay.com)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). **สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร.**

สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2556, จาก [http : www.service.nso.go.th](http://www.service.nso.go.th)

สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคุ้มครองสิทธิประชาชนระหว่างประเทศ. (2556). **โครงการ**

อัยการคุ้มครองสิทธิประชาชนไทยในต่างแดนด้านแรงงาน. สืบค้นเมื่อ

26 มิถุนายน 2556, จาก [http : www.humanrights.go.go.th/index.php?](http://www.humanrights.go.go.th/index.php?option=com)

[option=com](http://www.humanrights.go.go.th/index.php?option=com)

อรุณรัตน์ หล้าวิไลเกษร. (2546). **การศึกษาสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงาน**

สตรีไทยในฮ่องกง : ศึกษากรณีผู้ช่วยแม่บ้านไทยในฮ่องกง. ปรินญานิพนธ์

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.