สภาพการทำงานและการปรับตัวของแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น

Working Conditions and Adaptation of Thai Workers in Japan

พัชยา สุภาใจ

Phatchaya Suphachai

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยพายัพ

The International College, Payap University

Corresponding Author:

Phatchaya Suphachai

The International College, Payap University

Super Highway Chiang Mai-Lampang Road, Mueang District, Chiang Mai 50000, Thailand

E-mail: Phatchaya047@gmail.com

Received: 28 July 2025 **Revised:** 30 October 2025 **Accepted:** 10 November 2025

สภาพการทำงานและการปรับตัวของแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงาน ปัญหาที่พบในการทำงานและวิธีการแก้ไขหรือการปรับตัวจากปัญหาในการทำงานของแรงงานไทย ณ ประเทศญี่ปุ่น ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยวิธีการเจาะจงตามสะดวก โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวไทยที่ทำงาน ณ ประเทศญี่ปุ่น จำนวนทั้งสิ้น 10 ราย ผลการศึกษาพบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ทำงานใน 2 กลุ่มงานได้แก่ กลุ่มงานบริการและพนักงานบริษัท ทั้งนี้มีลักษณะการจ้างงาน 3 ประเภทได้แก่ การจ้างงานแบบจ้างประจำ ร้อยละ 80 การจ้างงานแบบรายวัน ร้อยละ 10 และการจ้างงานแบบอิสระ ร้อยละ 10 ด้านปัญหาในการทำงานของแรงงานชาวไทย พบว่าเผชิญกับปัญหาจากการทำงานใน 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ความไม่ชัดเจนในการจ่ายสวัสดิการ โบนัส และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และ 2) ความไม่แน่นอนของรายได้ของลักษณะงานในกลุ่มฟรีแลนซ์และพาร์ตไทม์ ด้านการปรับตัวของแรงงานชาวไทยมีวิธีการแก้ไขปัญหาหรือการปรับตัวหลากหลาย เมื่อพิจารณาถึงความหลากหลายแล้วจะพบว่าวิธีการที่แรงงานชาวไทยที่ทำงาน ณ ประเทศญี่ปุ่นใช้ในการจัดการปัญหาส่วนใหญ่เป็นกลยุทธ์แบบเน้นการปรับตัวส่วนบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานชาวไทยในประเทศญี่ปุ่นแม้ต้องเผชิญกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและระบบการทำงาน แต่ส่วนใหญ่สามารถปรับตัวและเรียนรู้ได้ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ ความยืดหยุ่น และความมุ่งมั่นของแรงงานชาวไทยในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทการทำงาน ณ ประเทศญี่ปุ่นได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ : แรงงานชาวไทยในญี่ปุ่น, ปัญหาแรงงาน, การปรับตัว

Working Conditions and Adaptation of Thai Workers in Japan

Abstract

This research aimed to study working conditions, problems encountered in the workplace and coping or adaptive strategies employed among Thai workers in Japan. The research was conducted based on a qualitative research design. Data were collected from conventical purposive sampling and in-depth interview with 10 Thai workers working in Japan. The study results indicated that most Thai workers were employed in two main occupational categories was service-related positions and company employees. The employment types were classified into three groups was permanent employment (80%), daily employment (10%), and freelance employment (10%). With regard to problems encountered in the workplace, consisting of 2 points: 1) an unclear compensation, welfare benefits, bonuses, and overtime pay, and 2) Income instability, particularly among freelancers and part-time workers. In terms of adaptation, Thai workers adopted diverse problem-solving methods and adaptive strategies. The analysis indicated that most Thai workers relied on individual-oriented coping strategies, reflecting their capacity for personal adjustment. Despite facing cultural and systemic differences in the Japanese working environment, Thai workers demonstrated flexibility, perseverance, and the ability to learn and adapt effectively to the Japanese work context.

Keywords: Thai workers in Japan, employment problems, work adaptation

1. บทนำ

ในปัจจุบัน โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลากหลายมิติ ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี โดยเฉพาะการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่รวดเร็ว ส่งผลต่อวิถีชีวิตและพฤติกรรมของมนุษย์ในระดับโลก รวมถึงพฤติกรรมด้านการทำงานของแรงงานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ ในช่วงแรกจะมีเฉพาะแรงงานชายไทยเท่านั้น โดยมีปลายทางสำคัญคือประเทศแถบตะวันออกกลาง ต่อมาแนวโน้มของแรงงานที่มีความต้องการข้ามพรมแดนไปทำงานในประเทศแถบเอเชียตะวันออกเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้คนไทยที่ออกไปทำงานต่างประเทศมีทั้งแรงงานชายและหญิง จากข้อมูลของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่ามีคนไทยลงทะเบียนเพื่อเดินทางไปทำงานต่างประเทศในปี 2566 มีจำนวน 25,022 คน และในปี 2567 มีจำนวน 21,281 คน โดยประเทศปลายทางในประเทศแถบเอเชียตะวันออกยอดนิยม 5 อันดับแรก ได้แก่ ไต้หวัน เกาหลีใต้ อิสราเอล ญี่ปุ่น และมาเลเซีย ตามลำดับ (กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2566, น. 65)

ทั้งนี้ ตั้งแต่ปี 2010 เป็นต้นมา ญี่ปุ่นเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุสุดขีด (Super-aged society) ส่งผลให้ประสบปัญหาการขาดแคลนประชากรวัยแรงงานที่เป็นกำลังสำคัญในการผลิต การบริการ และการพัฒนาเศรษฐกิจ รัฐบาลญี่ปุ่นจึงมีนโยบายการเปิดรับแรงงานต่างชาติ ส่งผลให้ประเทศญี่ปุ่นกลายเป็นหนึ่งในจุดหมายปลายทางสำคัญของแรงงานไทย จากรายงานของกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการ ประเทศญี่ปุ่นระบุว่าในเดือนตุลาคม ปี 2023 มีแรงงานต่างชาติพำนักอยู่ในญี่ปุ่นมากกว่า 2 ล้านคน โดยในจำนวนนี้มีแรงงานไทยจำนวน 36,543 คน (厚生労働省, 2024, p. 3-10)

การเดินทางไปทำงานหรือประกอบอาชีพในต่างประเทศทำให้บุคคลต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรมที่แตกต่างและไม่คุ้นเคยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะมีความแตกต่างกันทั้งทางภาษา เชื้อชาติ วัฒนธรรม แนวคิด ทัศนคติ ความรับผิดชอบ และวิธีการทำงาน จึงมีแรงงานไทยจำนวนไม่น้อยที่ประสบปัญหาทั้งในด้านการทำงานและการใช้ชีวิตที่ประเทศญี่ปุ่นอยู่มาก (เวณิกา สุปัญญเดชา และคณะ, 2567, น. 452-455) ในด้านการถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบในการไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง และการได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม (พรวิภา เหาตะวานิช และ อรัญญา ตุ้ยคัมภีร์, 2558, น. 14-27) อีกทั้งเกิดการหมุนเวียนงานหรือการลาออกจากงานสูง (Chonlaworn, 2021, p. 33-49) เป็นต้น

จากสถานการณ์ที่แรงงานไทยไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงความต้องการแรงงานต่างชาติในตลาดแรงงานญี่ปุ่น รวมทั้งความสนใจของคนไทยที่ต้องการแสวงหาโอกาสด้านรายได้และประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการทำงานของแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น โดยมุ่งเน้นศึกษาประเภทของงานที่แรงงานชาวไทยส่วนใหญ่ทำอยู่ ลักษณะของหน้าที่ความรับผิดชอบ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานของแรงงานชาวไทย ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่สนใจจะเดินทางไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

2.1 ศึกษาสภาพการทำงานและปัญหาที่พบในการทำงานของแรงงานชาวไทยในประเทศญี่ปุ่น

2.2 ศึกษาวิธีการปรับตัวจากปัญหาในการทำงานของแรงงานชาวไทยในประเทศญี่ปุ่น

3. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิดการเผชิญและแก้ไขปัญหา

ตามแนวคิดของ Lazarus and Folkman (1984) เป็นแนวคิดสำคัญในจิตวิทยาเชิงบวกและจิตวิทยาสุขภาพ ซึ่งมองว่ามนุษย์มีวิธีการตอบสนองต่อความเครียดแตกต่างกัน โดยจำแนกการเผชิญปัญหาออกเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่

1. การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นที่ปัญหา (Problem-focused coping) เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นไปที่การจัดการหรือเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่เป็นปัญหาโดยตรง เพื่อขจัดหรือบรรเทาสาเหตุของความเครียด เช่น การแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติม การวางแผนการแก้ปัญหา การตัดสินใจลาออกจากงาน และการพูดคุยหรือเจรจากับหัวหน้างานเกี่ยวกับความขัดแย้งหรือความไม่พอใจในที่ทำงาน ซึ่งแนวทางนี้มักใช้ในสถานการณ์ที่บุคคลรู้สึกว่าสามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ได้

2. การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นที่อารมณ์ (Emotion-focused coping) เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นไปที่การควบคุมหรือระบายอารมณ์ที่เกิดจากความเครียด แทนที่จะจัดการกับปัญหาโดยตรง เช่น การระบายความรู้สึกกับเพื่อนหรือครอบครัว การหากิจกรรมทำเพื่อคลายเครียด เช่น การดูหนัง ฟังเพลง หรือการไปสังสรรค์ และการใช้วิธีผ่อนคลาย เช่น การทำสมาธิ หรือการออกกำลังกาย ซึ่งแนวทางนี้เหมาะสมในสถานการณ์ที่บุคคลไม่สามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงปัญหาได้โดยตรง เช่น ความสูญเสียหรือความเปลี่ยนแปลงที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

แนวคิดของ Lazarus and Folkman เน้นว่าการประเมินสถานการณ์ (Appraisal) เป็นกุญแจสำคัญในการเลือกวิธีเผชิญปัญหากล่าวคือ คนเราจะประเมินก่อนว่าสถานการณ์นั้น ๆ คุกคามตนหรือไม่ และสามารถจัดการได้มากน้อยเพียงใด จากนั้นจึงเลือกวิธีเผชิญปัญหาที่เหมาะสมกับบริบทและทรัพยากรที่มี

3.2 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาการทำงานของแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น

เพ็ญวนา ปรานสุจริต และคณะ (2556) ได้สรุปปัญหาของแรงงานที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นไว้ว่า นายจ้างละเมิดไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง ขาดความรู้และช่องทางสื่อสารในการขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพความเป็นอยู่ ค่าครองชีพสูง และบางรายถูกชักชวนเข้าบ่อนการพนัน

พรวิภา เหาตะวานิช และ อรัญญา ตุ้ยคัมภีร์ (2558) ระบุว่าแรงงานย้ายถิ่นต้องประสบปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการกดดันทางจิตใจในภาระหนี้สินก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ การถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบในการไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง และการได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม โดยนายจ้างไม่ได้ให้การช่วยเหลือและดูแลอย่างเหมาะสมเท่าที่ควร

Chonlaworn (2021) กล่าวว่าประเทศญี่ปุ่นมีความต้องการแรงงานอยู่มาก ทำให้เกิดการหมุนเวียนงานหรือการลาออกจากงานสูง ส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้ถูกละเมิดการทำงานด้านการจ่ายค่าตอบแทนต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดและถูกให้ออกจากงานได้ง่าย โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ทั้งนี้ยังพบปัญหาว่าได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด และความยากลำบากในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน

เวณิกา สุปัญญเดชา และคณะ (2567) ได้สรุปประเด็นปัญหาที่แรงงานชาวไทยพบในการทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น 4 ประเด็น ได้แก่ 1) แรงงานหลายรายประสบปัญหาการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน พบบางกรณีบริษัทไม่ให้การรักษาหรือพาไปโรงพยาบาลทันที ทำให้แรงงานรู้สึกไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม 2) การเลือกปฏิบัติต่อเพศสภาพหรือรูปลักษณ์ 3) รายได้ไม่สอดคล้องกับความคาดหวัง บางคนไม่พอใจกับระบบหักเงินหรือค่าใช้จ่ายที่ไม่โปร่งใส และ 4) แม้ส่วนใหญ่ระบุว่างานตรงตามสัญญา แต่ก็มีแรงงานส่วนหนึ่งที่พบว่างานไม่ตรงหรือเกินขอบเขตที่ตกลงไว้ ในกรณีที่หางานเองหรือผ่านบริษัทจัดหางานเอกชน

จากงานวิจัยข้างต้น สามารถสรุปประเด็นปัญหาหลักที่แรงงานไทยประสบในการทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ได้เป็น 6 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) การละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง 2) ปัญหาในการเข้าถึงสิทธิการดูแลและการช่วยเหลือ 3) ภาวะกดดันทางจิตใจและภาระหนี้สิน 4) ความยากลำบากในการปรับตัวและการสื่อสาร 5) ค่าครองชีพสูงและรายได้ไม่เป็นไปตามคาดหวัง และ 6) การเลือกปฏิบัติและชักนำเข้าสู่พฤติกรรมเสี่ยง

3.3 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางปัญหาการทำงานของแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น

มนัญณัฏฐ์ โภชนจันทร์ (2562) ชี้ให้เห็นแนวทางการบริหารความขัดแย้งเพื่อให้ชาวไทยสามารถทำงานร่วมกับชาวญี่ปุ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 15 ประเด็น ได้แก่ การปรับตัว การให้ความช่วยเหลือและดูแล การบริหารความเครียด การแสดงน้ำใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเข้าใจผู้อื่น การสร้างความสัมพันธ์ การให้กำลังใจและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานท้องถิ่น มีความรับผิดชอบ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมข้ามวัฒนธรรม การจัดการเปลี่ยนแปลง การกำกับดูแลกิจการที่ดี การจัดการทรัพยากรบุคคลระหว่างประเทศ และเพิ่มความสามารถด้านภาษาศาสตร์

堀田·大塚 (2014) ที่ศึกษาถึงการรับมือกับความเครียดในการทำงานของแรงงานชาวต่างชาติในภาคอุตสาหกรรม พบว่าการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) กล่าวคือ การช่วยเหลือให้คำแนะนำระหว่างบุคคล ในการรับมือกับความเครียดจากการทำงาน และความเครียดทางจิตใจได้ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น

งานวิจัยข้างต้นชี้ให้เห็นถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาการทำงานของแรงงานไทย โดยได้เสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการที่เน้นความเข้าใจวัฒนธรรมและการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างรอบด้าน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการลดความตึงเครียดและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพของแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น โดยครอบคลุมทั้งด้านจิตใจ ภาษา วัฒนธรรม และการสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากข้อคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structured interview) ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงตามสะดวก (Convenience Purposive sampling) คือคนไทยที่กำลังทำงาน ณ ประเทศญี่ปุ่นเป็นระยะเวลามากกว่า 1 ปี จำนวน 10 ราย โดยมีข้อมูลส่วนตัวด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประเภทธุรกิจ อายุงาน และประเภทการจ้างงาน ตามที่แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลส่วนตัวและการทำงาน

รหัสผู้ให้ข้อมูล	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	ประเภทธุรกิจ	อายุงาน (ปี)	ประเภทการจ้างงาน
AC-1	หญิง	25	ตรี	เจ้าหน้าที่ประสานงาน	บริษัทจัดหางาน	5	พนักงานประจำ
AC-2	ไม่ระบุ	26	ตรี	เจ้าหน้าที่ประสานงาน	บริษัทนำเที่ยว	1.4	พนักงานประจำ
AC-3	หญิง	30	โท	ผู้ช่วยครู	โรงเรียนอนุบาล	3	พนักงานประจำ
AC-4	หญิง	42	ตรี	เจ้าหน้าที่สต็อกสินค้า	นำเข้า-ส่งออก	8	พนักงานประจำ
AC-5	หญิง	25	ตรี	พนักงานร้านอาหาร	ร้านอาหาร	1.2	พาร์ตไทม์
AC-6	หญิง	31	ตรี	เจ้าหน้าที่ประสานงาน	บริษัทจัดหางาน	2	พนักงานประจำ
AC-7	หญิง	39	ตรี	ล่ามอิสระ	ศาล	15	ฟรีแลนซ์
AC-8	หญิง	32	ตรี	เจ้าหน้าที่ประสานงาน	บริษัทจัดหางาน	3	พนักงานประจำ
AC-9	ชาย	35	โท	หัวหน้าโรงงาน	โรงงานผลิตอาหาร	10	พนักงานประจำ
AC-10	ชาย	26	ตรี	เจ้าหน้าที่ประสานงาน	บริษัทนำเที่ยว	2	พนักงานประจำ

จากข้อมูล จะพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 80 เพศชายร้อยละ 20 มีช่วงอายุระหว่าง 25 ปี ถึง 42 ปี ค่าเฉลี่ยอายุอยู่ที่ 31 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 80 ระดับปริญญาโทร้อยละ 20 นอกจากนี้ ยังพบว่าลักษณะงานและประเภทการจ้างงานมีความหลากหลายแตกต่างไปตามแต่ละบุคคล แต่สามารถสรุปลักษณะงานส่วนใหญ่ของแรงงานชาวไทยที่ทำงาน ณ ประเทศญี่ปุ่น คือ กลุ่มงานบริการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ประสานงาน เจ้าหน้าที่สต็อกสินค้า พนักงานร้านอาหาร ผู้ช่วยครู เจ้าหน้าที่โรงงาน และล่ามอิสระ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยอายุงานอยู่ที่ 5 ปี ทั้งนี้มีลักษณะการจ้างงานที่แบ่งได้ 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่ กลุ่มงานบริการที่มีการจ้างงานแบบจ้างประจำร้อยละ 80 กลุ่มงานบริการที่มีการจ้างงานแบบรายวัน (Part time) ร้อยละ 10 และกลุ่มงานบริการที่มีการจ้างงานแบบอิสระ (Freelance) ร้อยละ 10

5. ผลการวิจัย

5.1 ลักษณะงาน

ในการสัมภาษณ์ด้วยข้อคำถามในประเด็นแรกเกี่ยวกับงานหรือภาระหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน พบว่าคนไทยที่ทำงาน ณ ประเทศญี่ปุ่นส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประสานงาน ในธุรกิจการบริการ เช่น

การประสานงาน หางาน วางแผนการท่องเที่ยว ติดต่อที่พัก โรงแรม สถานที่ท่องเที่ยว พนักงานร้านอาหาร เสิร์ฟอาหาร/เครื่องดื่ม ทำความสะอาด ผู้ช่วยครู ล่ามอิสระ และพนักงานบริษัททั่วไป ที่ทำงานในโรงงาน บริษัทนำเข้า-ส่งออก ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

(AC-1) "ประสานงานเรื่องเอกสารของคนไทยที่ต้องการมาทำงานที่นี้ค่ะ.... เดินเรื่องเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเลย ตั้งแต่ดูที่ไทย จนมาถึงญี่ปุ่น"

(AC-2) "ทำงานในบริษัททัวร์...ทำหน้าที่คล้าย ๆ เซลล์...จัดโปรแกรมท่องเที่ยวสำหรับคนไทย...ติดต่อประสานงาน เตรียมจองโรงแรม ที่พัก จุดท่องเที่ยวต่างตามโปรแกรม"

(AC-3) "เป็นผู้ช่วยครู ในโรงเรียนอนุบาลค่ะ"

(AC-4) "ลงข้อมูลสินค้าในระบบ และดูแลระบบด้วย"

(AC-5) "ร้านอาหารค่ะ ดูแลส่วนคาราโอเกะด้วย...เสิร์ฟอาหาร ทำเครื่องดื่มด้วย คิดเงิน สั่งของ ทำความสะอาดร้าน"

(AC-6) "ทำบริษัทจัดหางาน...ก็จะเป็นงานเอกสาร...ดูว่าเขามีปัญหาอะไรไหมยังไง ถ้ามีปัญหาก็แจ้งเรา"

(AC-7) "เป็นฟรีแลนซ์มากกว่า...ตอนนี้รับงานล่าม (ไทย-ญี่ปุ่น และ ญี่ปุ่น-ไทย) ในศาล ส่วนใหญ่เป็นคดียาเสพติดค่ะ"

(AC-8) "เจ้าหน้าที่ประสานงาน แรงงานชาวไทยค่ะ หลัก ๆ ก็เป็นงานเอกสาร...ดูแลเรื่องการทำงาน...ให้คำแนะนำการทำงาน รวมไปถึงการใช้ชีวิตด้วย"

(AC-9) "อยู่ประจำเครื่องจักรในไลน์การผลิต เหมือนพนักงานฝ่ายผลิตเลย (หัวเราะ) แล้วก็ดูแลและพัฒนาเครื่องจักรไปด้วย"

(AC-10) "ทำบริษัทนำเที่ยว...ดูแลเฉพาะนักท่องเที่ยวคนไทยเท่านั้น.... วางโปรแกรมทัวร์ คอยรับโทรศัพท์ ตอบอีเมล ถ้าลูกค้าซื้อทัวร์ ก็ต้องดูแลงานเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด"

จากตัวอย่างข้อมูลข้างต้น จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างคนไทยที่ทำงานในประเทศญี่ปุ่นมีหน้าที่หลากหลายตามความสามารถส่วนบุคคล แต่หากพิจารณาความหลากหลายแล้ว สามารถสรุปลักษณะงานและบทบาทหน้าที่ของแรงชาวไทยเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มงานบริการได้แก่ เจ้าหน้าที่ประสานงาน ในบริษัทจัดหางานและบริษัทนำเที่ยว พนักงานในร้านอาหาร ผู้ช่วยครูในโรงเรียน และล่ามอิสระ เป็นต้น และกลุ่มพนักงานบริษัท ได้แก่ หัวหน้าโรงงาน และเจ้าหน้าที่สต็อกสินค้า เป็นต้น

5.2 ปัญหาที่พบในการทำงาน

จากข้อคำถามปลายเปิดต่อเนื่องจากข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพการทำงานทั่วไป ถึงประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่พบในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้บอกเล่าข้อมูลในหลากหลายประเด็น เช่น การไม่ได้รับเงินสวัสดิการตามที่สัญญา การถูกลดชั่วโมงทำงานเมื่อลูกค้าน้อย การไม่จ่ายโบนัส ปริมาณงานไม่สม่ำเสมอ หรืองานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยไม่ได้พูดคุยหรือวางแผนล่วงหน้า การจ่ายเงินชั่วโมงโอทีไม่ครบถ้วน ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

(AC-1) *“ตอนแรกที่เข้ามาทำงาน ไม่มีปัญหาอะไร พอทำงานไปได้เกือบ ๆ ปี ที่ทำงานก็อยากให้เราไปสอบใบขับขี่ เพราะงานเราบางที ต้องออกไปเยี่ยมลูกค้าที่ทำงานตามที่ต่าง ๆ แล้วบอกว่าถ้าสอบผ่านจะเพิ่มค่าแรงให้.... แต่พบครบปีก็ยังไม่เพิ่มเงินเดือนให้”*

(AC-2) *“ถ้าปัญหาใหญ่ ๆ เลยยังไม่มีนะ... แต่ก็มีช่วงงานเครียด ๆ นะอันนี้นับเป็นปัญหาด้วยไหม (หัวเราะ) เป็นเรื่องปกตินะ”*

(AC-3) *“ไม่มีปัญหาอะไรนะคะ ที่ทำงานอยู่ใกล้บ้าน สะดวกดีค่ะ”*

(AC-4) *“ทำงานสนุกดีค่ะ ไม่มีปัญหาอะไร ที่นี้ทำงานเป็นระบบดีค่ะ”*

(AC-5) *“น่าจะเป็นวันที่ร้านมีลูกค้าน้อย ถ้าวันไหนมีลูกค้าน้อย เจ้าของร้านจะให้เรากลับก่อนเลย ให้พนักงานคนญี่ปุ่นดูร้านคนเดียว...คือเราคำนวณไว้แล้วว่าวันนี้เราต้องได้กี่ชั่วโมง ถ้าชั่วโมงไม่ถึงที่ตั้งไว้ เดือนนั้นก็จะได้เงินน้อยกว่าปกติ ก็ต้องใช้ประหยัด ๆ”*

(AC-6) *“น่าจะเป็นเรื่องของโบนัส.... เข้ามาตอนแรกบอกว่าจะมีโบนัส พอปีแรกก็ไม่มี เราก็รอปีต่อไป ปีต่อไปก็ยังไม่ได้นะ”*

(AC-7) *“น่าจะเป็นงานที่ไม่ได้มีตลอด เดือนไหนที่มีงานก็โอเคนะ แต่ก็มีบางเดือนที่ไม่มีเลย ก็ต้องหางานเสริม”*

(AC-8) *“งานมันเยอะขึ้น ขอให้รับคนมาช่วย เขารับปากว่าจะรับเพิ่ม แต่ก็ไม่มีมาสักที ...บางทีทำไม่ทัน ก็โดนลูกค้าเคลม...หลัง ๆ โดนเคลมเยอะมาก”*

(AC-9) *“มาเจอช่วงหลัง ๆ ที่งานเริ่มยุ่งแล้วเราทำโอทีเยอะ บางทีเราไม่ได้จดชั่วโมงโอที เราก็จำได้บ้างไม่ได้บ้าง... มารู้ทีหลังว่าชั่วโมงไม่ตรงกัน เขาจ่ายเงินไม่ตรงกับชั่วโมงโอที”*

จากตัวอย่างข้อมูลข้างต้น พบว่าแรงงานชาวไทยประสบกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในหลายประเด็น ทั้งที่เกิดจากการทำงานและการจ้างงาน ซึ่งสามารถสรุปประเด็นปัญหาได้เป็น 2 ประเด็น ได้แก่ 1) ความไม่ชัดเจนในการจ่ายสวัสดิการ โบนัส จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และ 2) ความไม่แน่นอนของลักษณะงาน โดยเฉพาะลักษณะงานฟรีแลนซ์หรือพาร์ตไทม์

ทั้งนี้ พบกลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวไทยที่ไม่พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ณ ประเทศญี่ปุ่น จำนวน 3 คน จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 10 คน คิดเป็นร้อยละ 30

5.3 วิธีการแก้ไขปัญหา

จากข้อคำถามปลายเปิดต่อเนื่องจากประเด็นปัญหาที่พบในการทำงานข้างต้น กลุ่มตัวอย่างมีวิธีการแก้ไขปัญหาหรือวิธีการปรับตัวอย่างไร จากผลการสัมภาษณ์พบว่าแรงงานชาวไทยใช้วิธีการ เช่น การลาออกหรือการเปลี่ยนงานเพื่อหาสภาพแวดล้อมหรือเงื่อนไขที่ดีกว่า การใช้จ่ายอย่างประหยัด การหารายได้เสริม การจัดการความเครียดด้วยกิจกรรมส่วนตัว ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้

(AC-1) "เขาบอกว่าถ้าสอบใบขับขี่ผ่านจะเพิ่มเงินเดือนให้ใช่ไหม พอทำงานครบปีแล้วก็ยังไม่ให้ บอกว่ารอก่อน เราก็รอ พอเข้าปีที่สอง ที่สามยังไม่ได้ ก็เลยตัดสินใจลาออก...ตอนนี้กำลังเทรนงานที่ใหม่อยู่ค่ะ"

(AC-2) "ถ้าช่วงนั้นงานเครียด ๆ เราก็ออกไปสังสรรค์กับเพื่อน ๆ หรือไปเที่ยวกับแฟน"

(AC-5) "เดือนนั้นก็จะได้เงินน้อยใช่ไหม ก็ต้องประหยัด คำนวณเลยว่าต้องใช้ไม่เกินเท่าไหร"

(AC-6) "ก็คิดไว้ว่าอยากเปลี่ยนงาน ถ้าได้งานที่ดีกว่า ก็จะลาออกจากงานเดิม"

(AC-7) "คือ ก็รับงานผู้ช่วยครูไปด้วย ถ้าโรงเรียนเขารับนักเรียนคนไทย ก็จะเรียกเราเข้าไปช่วยในห้องเรียน และก็โชคดีที่แฟนก็ช่วยซัพพอทด้วย"

(AC-8) "บริษัทเขาก็หาคนงานมาช่วยเป็นพาร์ทไทม์ พอเขาออกไป เราก็ต้องทำงานหนักเหมือนเดิม แต่ตอนนี้ก็ยังทำงานอยู่ที่นี้ แต่ถ้าไม่ไหวจริง ๆ ก็คิดว่าจะลาออก"

(AC-9) "พอรู้แรก ๆ ก็ไม่เป็นไร ช่างมัน ต่อไปนี้ก็จดชั่วโมงโอทีตลอด ถ้าไม่ตรงอีกก็อาจไปแจ้งหัวหน้าแผนก.... หลังจากเดือนนั้นก็ยังไม่เจอปัญหานี้อีกนะ"

จากตัวอย่างข้อมูลข้างต้น พบว่าแรงงานชาวไทยได้ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาแตกต่างกันไปตามลักษณะปัญหาที่พบ ซึ่งสามารถสรุปประเด็นปัญหาได้เป็น 4 ประเด็น ได้แก่ 1) การลาออกจากงาน เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาเชิงระบบที่ไม่สามารถแก้ไขได้ 2) การเพิ่มรายได้ โดยการรับงานเสริมหรือการใช้จ่ายอย่างประหยัด 3) การผ่อนคลายความเครียด เช่น การทำกิจกรรมกับเพื่อนหรือครอบครัว และ 4) การจดบันทึกชั่วโมงโอทีของตนเอง หากพบปัญหาอีกจะแจ้งหัวหน้าโดยตรง

6. สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวไทยในประเทศญี่ปุ่นจำนวน 10 ราย พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีลักษณะงานที่หลากหลาย โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

กลุ่มเจ้าหน้าที่ประสานงานที่ทำงานในบริษัทจัดหางาน บริษัทนำเที่ยว พนักงานร้านอาหาร ผู้ช่วยครู และล่ามอิสระ และกลุ่มพนักงานทั่วไปที่ทำงานในโรงงาน และบริษัทนำเข้า - ส่งออก เป็นต้น ทั้งนี้มีลักษณะการจ้างงานที่แบ่งได้ 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่ กลุ่มงานบริการที่มีการจ้างงานแบบจ้างประจำ (Full time) ร้อยละ 80 กลุ่มงานบริการที่มีการจ้างงานแบบรายวัน (Part time) ร้อยละ 10 และกลุ่มงานบริการที่มีการจ้างงานแบบอิสระ (Freelance) ร้อยละ 10

ในด้านปัญหาในการทำงานของแรงงานชาวไทย พบว่าเผชิญกับปัญหาในการทำงานใน 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ความไม่ชัดเจนในการจ่ายสวัสดิการ โบนัส และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรวิภา เหาตะวานิช และ อรัญญา ตุ้ยคัมภีร์ (2558, น. 14-27) ที่พบว่านายจ้างจ่ายสวัสดิการไม่เหมาะสม และนายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง (เพ็ญวนา ปรานสุจริต และคณะ, 2556, น. 183-197) และ 2) ความไม่แน่นอนของลักษณะงาน โดยเฉพาะในกลุ่มพาร์ตไทม์และฟรีแลนซ์ เนื่องจากลักษณะการทำงานที่อยู่นอกระบบการจ้างงานปกติ ส่งผลให้ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ขาดสวัสดิการพื้นฐาน รายได้ไม่แน่นอน และมีอำนาจต่อรองต่ำ อีกทั้งยังมีข้อจำกัดในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ เมื่อเทียบกับแรงงานในระบบที่มีความมั่นคงและได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอย่างชัดเจน

ต่อเนื่องจากปัญหาเหล่านี้ กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวไทยมีวิธีการแก้ไขปัญหาหรือกลยุทธ์ในการปรับตัวหลากหลาย เช่น ลาออกหรือเปลี่ยนงาน เพื่อหาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกว่า หารายได้เสริมหรือปรับพฤติกรรมการใช้จ่าย การจัดการความเครียด เช่น ทำกิจกรรมพักผ่อนกับเพื่อนหรือครอบครัว เป็นต้น เมื่อพิจารณาถึงความหลากหลายแล้ว จะพบว่าวิธีการที่แรงงานชาวไทยที่ทำงาน ณ ประเทศญี่ปุ่นใช้ในการจัดการปัญหาส่วนใหญ่เป็นกลยุทธ์แบบเน้นการปรับตัวส่วนบุคคล (Individual coping strategies) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lazarus and Folkman (1984) ที่แบ่งการเผชิญปัญหาออกเป็นสองประเภท ได้แก่ Problem-focused coping เช่น การลาออกหรือการแจ้งหัวหน้างาน และ Emotion-focused coping เช่น การไปสังสรรค์กับคนใกล้ชิดเพื่อคลายความเครียด อย่างไรก็ตาม การที่แรงงานชาวไทยเลือกที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงานอาจสะท้อนถึงภาวะจำนนต่อระบบที่ไม่สามารถแก้ไขได้ ทั้งนี้ผลการศึกษาสามารถสรุปได้อีกว่าแรงงานชาวไทยในประเทศญี่ปุ่นแม้ต้องเผชิญกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและระบบการทำงาน แต่ส่วนใหญ่สามารถปรับตัวและเรียนรู้ได้ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ ความยืดหยุ่น และความมุ่งมั่นของแรงงานชาวไทยในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทการทำงาน ณ ประเทศญี่ปุ่นได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังสะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริมการเรียนรู้ การเตรียมความพร้อมก่อนการเดินทาง และการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้แรงงานไทยสามารถเพิ่มโอกาสในการทำงาน ณ ประเทศญี่ปุ่นได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืนในอนาคต

7. ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวของแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการสร้างความสัมพันธ์ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความแตกต่างทาง

วัฒนธรรม ดังนั้น เพื่อส่งเสริมให้แรงงานไทยสามารถทำงานในต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน จึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะข้ามวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมให้แรงงานไทยมีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือหลักสูตรเพิ่มเติมที่ช่วยยกระดับทักษะในสายอาชีพ รวมทั้งสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมการทำงานของญี่ปุ่น ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและสร้างความมั่นคงทางอาชีพในระยะยาว

2. การสร้างเครือข่ายแรงงานไทยในต่างประเทศ การส่งเสริมให้แรงงานไทยรวมกลุ่มหรือจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือ จะช่วยให้เกิดการรับรู้สิทธิแรงงาน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ให้คำปรึกษา และสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านการทำงานและการใช้ชีวิตในต่างประเทศ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างพลังและความเข้มแข็งให้แก่แรงงานไทยในต่างแดน

3. การเผยแพร่ข้อมูลและองค์ความรู้จากแรงงานไทยในญี่ปุ่นสู่ผู้สนใจรุ่นต่อไป ควรจัดให้มีช่องทางเผยแพร่ประสบการณ์ของแรงงานไทยที่ประสบความสำเร็จในประเทศญี่ปุ่น เพื่อให้เป็นแนวทางการเรียนรู้สำหรับผู้ที่กำลังวางแผนไปทำงานในต่างประเทศ ช่วยให้สามารถเตรียมตัวได้อย่างเหมาะสมและลดความเสี่ยงในการปรับตัวช่วงแรกเริ่ม

โดยสรุป ผลการศึกษาครั้งนี้ไม่เพียงสะท้อนถึงประเด็นความท้าทายของแรงงานไทยในญี่ปุ่นเท่านั้น แต่ยังชี้ให้เห็นถึงศักยภาพและความพร้อมของแรงงานไทยในการพัฒนาและเติบโตภายใต้สภาพแวดล้อมที่แตกต่าง การส่งเสริมศักยภาพเหล่านี้อย่างเป็นระบบจะช่วยให้แรงงานไทยสามารถก้าวสู่ตลาดแรงงานต่างประเทศได้อย่างมั่นคง มีคุณภาพ และยั่งยืนในระยะยาว

นอกจากนี้ ผลการวิจัยดังกล่าว เป็นการศึกษาของกลุ่มพนักงานใน 2 สาขาอาชีพคือ กลุ่มอาชีพให้บริการและพนักงานบริษัททั่วไป อีกทั้งเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มแรงงานชาวไทยเพียงด้านเดียวเท่านั้น ไม่มีการสัมภาษณ์ในมุมมองขององค์กร ดังนั้นหากมีการวิจัยต่อยอดในประเด็นสภาพปัญหาการจ้างงานแรงงานชาวต่างชาติในประเทศญี่ปุ่นหรือหัวข้ออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในอนาคต หรือพิจารณาเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลและความหลากหลายในแต่ละสาขาอาชีพเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ทราบผลการวิจัยในมุมมองที่ต่างออกไป

รายการอ้างอิง

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2566). *รายงานผลการปฏิบัติงาน กรมจัดหางาน ไตรมาสที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม- ธันวาคม 2565)*. กรมการจัดหางาน.

พรวิภา เหาตะวานิช และ อรัญญา ตุ้ยคำภีร์. (2558). การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น: การวิจัยเชิงคุณภาพ. *วารสารวิจัย มข.(ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1*(1), 14-27.

เพ็ญวนา ปรานสุจริต, อ้อทิพย์ ราษฎร์นิยม และ ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์. (2556). การวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานประเทศญี่ปุ่นและประเทศสาธารณรัฐเกาหลี. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร, 8*(1), 183-197.

มนัญณัฏฐ์ โภชนจันทร์. (2562). การทำงานร่วมกับผู้จัดการชาวญี่ปุ่น : บนการบริหารความขัดแย้งและความแตกต่างทางวัฒนธรรมในประเทศไทย. *วารสารเซนต์จอห์น, 22*(31), 175-191.

เวณิกา สุปัญญเดชา, สุณีย์รัตน์ เนียรเจริญสุข และ วรินทร วูวงศ์. (2567). สภาพการจ้างงานและมุมมองต่อความคุ้มค่าในการไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นของแรงงานไทย. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 24*(3), 434–458.

Chonlaworn, P. (2021). Cheap and dispensable: Foreign labor in Japan via the technical Intern training program. *Jsn Journal, 11*(1), 33-49.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.

厚生労働省. (2024).「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】 （令和６年１０月末時点）. https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001389442.pdf (2025.7.27 検索).

堀田 裕司·大塚 泰正. (2014).「製造業における労働者の対人的援助とソーシャルサポート，職場ストレッサー，心理的ストレス反応，活気の関連」. 『産業衛生学雑誌産衛誌 , 2014, *56*(6)』、 259–267.