

การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น : การวิจัยเชิงคุณภาพ

Cultural Adjustment of Thai Migrant Workers: A Qualitative Study

พรวิภา เทตะวานิช (Pornvipa Hautavanija)* ดร.อรุณญา ตูย์คำภีร์ (Dr.Arunya Tuicomepee)^{1**}
สุภาพรณ โคตรจรัส (Supapan Kotrajaras)^{***}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ในการศึกษาประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นเพศชายทั้งหมด 9 ราย โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด วิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบที่ผู้วิจัยเห็นชอบร่วมกัน ผลการศึกษาพบประเด็นหลักทั้งหมด 7 ประเด็น ได้แก่ 1) แรงจูงใจหลักในการไปทำงานต่างประเทศ ที่มีความคาดหวังถึงรายได้ที่ดีกว่า 2) ภาวะใจเมื่อต้องย้ายถิ่น ที่มีความรู้สึกกังวลถึงครอบครัวและความเป็นอยู่ในต่างประเทศ 3) การประสบกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมเมื่อเดินทางถึงประเทศปลายทาง 4) สิ่งรบกวนใจในสภาพแวดล้อมใหม่ ได้แก่ ความคิดถึงบ้าน ความทุกข์ใจ และความเหน็ดเหนื่อยท้อแท้ 5) การปรับตัวเมื่ออยู่ในวัฒนธรรมใหม่ ด้วยการปรับเจตคติความคิด และการจัดการกับสิ่งรบกวนใจ 6) สิ่งเกื้อหนุนในการดำเนินชีวิตในต่างประเทศ ได้แก่ การรวมกลุ่มคนไทยในต่างประเทศ 7) รางวัลจากร่างกายในต่างแดน ที่ทำให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ผลการวิจัยนี้ทำให้เข้าใจประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่น และเป็นแนวทางในการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นที่ไปทำงานต่างประเทศต่อไป

ABSTRACT

This study aimed to examine cultural adjustment of Thai migrant workers. Participants were 9 males who were selected based on these criteria. Data were collected through in-depth interviews and analyzed using a consensual qualitative research method. Data analysis yielded 7 domains: 1) an increase in the income as the main incentive for worker's migration 2) concerns about family and adjustment to living in a foreign country 3) experiences of cultural and environmental differences 4) emotional distress in the new environment (e.g., homesickness, emotional suffering and fatigue) 5) adjustment to the new environment by changing own attitudes and managing emotional disturbance 6) resources

¹ Correspondent author: atuicomepee@gmail.com

* นิสิต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

** รองศาสตราจารย์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

*** รองศาสตราจารย์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

for living abroad especially networking with Thais 7) the sense of fulfillment upon returning home. The findings of this study might lead to better understanding of cultural adjustment of Thai migrant workers and can be implemented as a guideline to promote migrant workers well-being.

คำสำคัญ : การปรับตัวทางวัฒนธรรม แรงงานไทยย้ายถิ่น

Key Words : Cultural adjustment, Thai migrant worker

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ (globalization) ในปัจจุบันทำให้เกิดการเชื่อมต่อกันระหว่างผู้คนทั่วโลกอย่างไร้พรมแดน ซึ่งการเชื่อมต่อกันของผู้คนทั่วโลกนี้ทำให้เกิดการไหลเวียนของแรงงานและทรัพยากรจากประเทศหนึ่งไปสู่ประเทศต่าง ๆ ทำให้การย้ายถิ่นเกิดขึ้นทุกภูมิภาคของโลกและมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกับประเทศไทยที่พบว่า มีแรงงานไทยไปทำงานอยู่ในต่างประเทศหลายแสนคน โดยกลุ่มประเทศเอเชียที่มีแรงงานไทยไปทำงานมากที่สุด 7 ประเทศ ได้แก่ ไต้หวัน สิงคโปร์ เกาหลีใต้ บรูไน ญี่ปุ่น มาเลเซีย และฮ่องกง รองลงมาคือ กลุ่มประเทศตะวันออกกลาง ประกอบด้วย อิสราเอล สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และกาตาร์ [1]

การศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น ระบุว่า แรงงานย้ายถิ่นที่ไปทำงานต่างประเทศจำนวนมาก ต้องพบกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย ทั้งปัญหาความกดดันทางจิตใจในการทำงานอันเกิดจากหนี้สิน การถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง การปิดบังข้อเท็จจริงในสัญญาจากบริษัทจัดหางาน และโดยเฉพาะปัญหาการปรับตัวทางวัฒนธรรม (cultural adjustment) ที่มีความแตกต่างจากประเทศบ้านเกิด ซึ่งการปรับตัวทางวัฒนธรรมนั้น เป็นกระบวนการระยะยาวในการปรับตัวของบุคคลที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลภายในจิตใจกับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เป็นสิ่งแวดล้อมใหม่โดยบุคคลจะรู้สึกว่าคุณเองเข้าถึงความคล้ายคลึงและความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็วัฒนธรรมเดิม

และวิถีชีวิตในวัฒนธรรมใหม่ จนมีความเข้าใจ มีการปรับตัว และสามารถดำเนินชีวิตด้วยความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมนั้น ๆ [2] รวมไปถึงการที่บุคคลมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมเจ้าบ้านในระดับต่าง ๆ ซึ่งวิธีการในการจัดการกับวัฒนธรรมใหม่นั้นมีความแตกต่างกันโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น พฤติกรรม ความคิด อารมณ์ และลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกัน [3]

การปรับตัวทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Oberg [4] ประกอบด้วย 4 ระยะ คือ 1) ขั้นตื่นตาตื่นใจ (honeymoon stage) เป็นช่วงที่ผู้ย้ายถิ่นเพิ่งมาถึงจุดมุ่งหมาย มองว่าทุกสิ่งทุกอย่างในวัฒนธรรมใหม่เป็นสิ่งที่น่าสนุกสนาน น่าตื่นต่าน่าสนใจ 2) ขั้นวิกฤติหรือต่อต้าน (crisis stage) เป็นช่วงที่ผู้ย้ายถิ่นเริ่มเห็นความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่ชัดเจนขึ้น มีความอึดอัดคับข้องใจจากการตื่นตระหนกทางวัฒนธรรม (culture shock) จนอาจทำให้เกิดความรู้สึก หงุดหงิด ซึมเศร้า กังวล กลัว ตามมา 3) ขั้นฟื้นตัว (recovery stage) ผู้ย้ายถิ่นจะเริ่มมีพัฒนาการในการดำเนินชีวิตประจำวันและมีความรู้สึกสบายใจต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัว 4) ขั้นการปรับตัว (adjustment stage) เป็นช่วงที่ผู้ย้ายถิ่นรู้สึกว่าคุณเป็นคนต่างถิ่นลดลง รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมใหม่ รู้สึกว่าสามารถทำให้วัฒนธรรมของตนเองและการอยู่อาศัยในวัฒนธรรมใหม่ไปด้วยกันได้อย่างมีสมดุล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอารมณ์ของผู้ย้ายถิ่นในการปรับตัวทางวัฒนธรรมนั้นมีลักษณะขึ้นลงเป็นโค้งแบบโมเดลตัวยู หรือสมมติฐานโค้ง

แบบตัวยู (U-curve) [5] ซึ่งเป็นการอธิบายเส้นโค้งอารมณ์ขึ้นลงของผู้ย้ายถิ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่แรกเริ่มที่ผู้ย้ายถิ่นรู้สึกสบายใจและมองวัฒนธรรมเจ้าบ้านในแง่ดี ต่อมาเกิดความรู้สึกทางลบต่อวัฒนธรรมใหม่ แล้วค่อย ๆ ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคยได้

สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ จากการศึกษากการปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาของ Constantine, Kindaichi, Okazaki, Gainer และ Baden [6] พบว่านักศึกษาเอเชียที่อยู่ในสหรัฐอเมริกา มีความรู้สึกคิดถึงผู้คนและวัฒนธรรมเดิมของตน มีอุปสรรคทางภาษา มีประสบการณ์การเลือกปฏิบัติจากบุคคลเจ้าบ้าน และนักศึกษาเลือกใช้เครือข่ายทางสังคมในการจัดการปัญหาที่เกิดจากการปรับตัวทางวัฒนธรรม ส่วนงานวิจัยที่ศึกษาแรงงานย้ายถิ่นชาวพม่าที่ทำงานในประเทศไทยของ Noom และ Vergara [7] พบว่าแรงงานพม่ามีชีวิตความเป็นอยู่ที่ยากลำบาก มีปัญหาด้านภาษา รู้สึกว่าตนถูกดูถูก และมีความเครียดจากการผสมผสานทางวัฒนธรรมในระดับสูง ซึ่งจากงานวิจัยที่ศึกษาผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นของคนไทยไปต่างประเทศยังมีจำนวนจำกัด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจถึงประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานกลุ่มนี้มากขึ้น อันจะเป็นแนวทางในการช่วยเหลือทางด้านจิตใจให้แก่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ อีกทั้งนำไปสู่การหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางจิตใจที่จะเกิดขึ้นกับแรงงานไทยกลุ่มนี้ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาประสบการณ์และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบที่ผู้วิจัยเห็นชอบร่วมกัน (Consensual Qualitative Research: CQR) [8] โดยผู้วิจัยมีการเตรียมตัวและมีระเบียบวิธีในการในการดำเนินขั้นตอนการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

พื้นที่ศึกษาและผู้ให้ข้อมูล พื้นที่ศึกษา คือ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น เนื่องจากเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีจำนวนผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นไปต่างประเทศมากเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศไทย สำหรับผู้ให้ข้อมูลหลัก เป็นผู้ที่เคยมีประสบการณ์ทำงานใช้แรงงานในต่างประเทศ จำนวน 9 ราย คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) กล่าวคือ 1) เป็นผู้ที่เคยไปทำงานในต่างประเทศอย่างน้อย 1 ปีและปัจจุบันเดินทางกลับมายังประเทศไทยแล้ว 2) เป็นผู้มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป (นับตั้งแต่วันที่เก็บข้อมูล) 3) ลักษณะงานที่ทำเป็นงานประเภทใช้แรงงานเป็นหลัก หรือเป็นแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ โดยได้รับค่าจ้างจากนายจ้างที่ไม่ใช่คนไทย 4) สามารถจดจำประสบการณ์และความรู้สึกของตนในขณะที่ย้ายถิ่นมาอยู่ในต่างประเทศได้ และเกณฑ์การคัดออก คือ เป็นผู้มีปัญหาด้านการปรับตัวและมีความเจ็บป่วยทางจิตใจที่ได้รับการวินิจฉัยโดยแพทย์ และอยู่ในช่วงของการบำบัด

แนวทางการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่น ตัวอย่างคำถามได้แก่ ขอให้ท่านเล่าถึงตอนที่ตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ (ความพร้อมด้านในต่าง ๆ ก่อนการเดินทางอย่างไร ระยะเวลาในการเตรียมตัว ปัญหาอุปสรรค ความมุงหวง) ขอให้ท่านเล่าถึงตอนที่ทำงานอยู่ต่างประเทศ (ปัญหาอุปสรรค วิธีการจัดการอย่างไร อะไรเป็นสิ่งที่สนับสนุนความรู้สึกที่มีต่อผู้คนแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรมในช่วงที่อยู่ต่างประเทศเป็นอย่างไร ประสบการณ์ที่ได้รับจากการใช้ชีวิตต่างประเทศ) ขอให้ท่านเล่าถึงตอนที่กลับเมืองไทย (การปรับตัว ความช่วยเหลือทางด้านจิตใจจากแหล่งต่าง ๆ) เป็นต้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากได้รับการรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแล้ว ผู้วิจัยติดต่อกับนักวิจัยที่ศึกษาแรงงานย้ายถิ่นในจังหวัดขอนแก่น และติดต่อกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและกำนันของแต่ละชุมชน เพื่อขอความร่วมมือในการคัดเลือกผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นที่มีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนด หลังจากได้รายชื่อผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยประสานงานไปยังผู้นำแต่ละชุมชนเพื่อขอความช่วยเหลือในการนัดแนะวันเวลา สถานที่ในการสัมภาษณ์แก่ผู้ให้ข้อมูล และทำหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรแก่ผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนเพื่อขอความร่วมมือในการเป็นผู้ให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลคนละ 1 รอบ ในช่วงเดือนตุลาคม 2554 ใช้เวลาสัมภาษณ์รายละ 1 ครั้ง แต่ละครั้งประมาณ 1 ชั่วโมง

การวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพแบบที่ผู้วิจัยเห็นชอบร่วมกัน ประกอบด้วย 1) กำหนดผู้วิเคราะห์ข้อมูลหลัก 3 คน คือ ผู้วิจัยและผู้วิเคราะห์ข้อมูลหลักอีก 2 คน ซึ่งเป็นผู้ผ่านการเรียนและมีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยเชิงคุณภาพ 2) การวิเคราะห์ประเด็นหลัก (domains) และสาระสำคัญ (core ideas) โดยผู้วิเคราะห์ข้อมูลหลัก 3 คน และใช้การประชุมกันเพื่ออภิปรายถึงประเด็นหลักที่แต่ละคนวิเคราะห์มาได้จนเห็นชอบร่วมกัน 3) การวิเคราะห์ภาพรวม (cross-analyses) ผู้วิจัยนำสาระสำคัญที่อยู่ในแต่ละประเด็นหลักมาจัดเป็นหมวดหมู่ (categories) ด้วยตนเองจากนั้นส่งผลการจัดหมวดหมู่ข้อมูลทั้งหมดให้ผู้ตรวจสอบ (auditors) ตรวจสอบความเหมาะสมของการจัดหมวดหมู่ และการใช้ภาษาว่ามีความเหมาะสมและครอบคลุมข้อมูลทั้งหมด 4) ผู้วิจัยแจกแจงความถี่ของข้อมูลในแต่ละหมวดหมู่

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของงานวิจัย ด้วยการมีทีมผู้วิเคราะห์ข้อมูลหลักในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 3 คน จึงช่วยลดอคติในการวิเคราะห์

ข้อมูลของผู้วิจัยแต่ละคน นอกจากนี้ผู้ตรวจสอบได้ทำการทบทวน ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากทีมผู้วิเคราะห์ข้อมูลหลัก จึงทำให้ข้อค้นพบที่ได้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่เคยมีประสบการณ์ทำงานใช้แรงงานในต่างประเทศ จำนวน 9 ราย เป็นเพศชายทั้งหมด อายุระหว่าง 29 – 54 ปี มีประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศเป็นเวลา 1–13 ปี และเดินทางกลับมายังประเทศไทยครั้งล่าสุดนาน 10 เดือน – 3 ปี ประเทศปลายทางที่ผู้ให้ข้อมูลเดินทางไปทำงาน ประกอบด้วยประเทศเกาหลี กатар ใต้หวัน บรูไน สิงคโปร์ และอิสราเอล โดยผู้ให้ข้อมูลบางรายมีการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมากกว่าหนึ่งครั้ง

สำหรับประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นในการวิจัยครั้งนี้ มี 7 ประเด็นหลัก ดังภาพที่ 1 และรายละเอียดต่อไปนี้

ประเด็นที่หนึ่ง : แรงจูงใจหลัก ผู้ใช้แรงงานมีความหวังถึงรายได้ที่ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ขณะอยู่ประเทศไทย เพราะสถานะทางการเงินก่อนไปต่างประเทศเป็นไปอย่างยากลำบาก ค่าแรงน้อย ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

“นอกจากทำนา อย่างอื่นก็ไม่มีอะไรทำ นอกจากหาปลาเท่านั้น หาปลาได้แค่เอามากิน เพราะอย่างนี้แหละเลยอยากไป ถ้าไปที่นี่ (ต่างประเทศ) เราก็จะได้เงินเป็นก้อน” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลมีความต้องการนำเงินรายได้จากการทำงานต่างประเทศมาดูแลครอบครัว สร้างฐานะความเป็นอยู่ ส่งเสียคนในครอบครัวให้ได้ใช้จ่ายอย่างไม่ลำบาก มีความเป็นอยู่ที่สุขสบาย และสร้างทรัพย์สินต่าง ๆ

“ความหวังในใจของผมนั้นคือผมไม่ได้ต้องการอะไรมากมาย ต้องการแค่ให้แม่กับน้องอยู่สบาย แค่นั้นเอง ผมไม่ต้องการอะไรมากมายเพราะว่าผมก็คิดว่าผมยังหาได้ ขอแค่ทำให้แม่กับน้องได้สบายเท่านั้นเอง” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

“เราก็ตั้งความหวังไว้เยอะ อยากสร้างบ้านขนาดนั้นขนาดนี้ (ความใหญ่โต) อยากได้รถราเหมือนคนอื่น ๆ (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

ประเด็นที่สอง : ภาวะใจเมื่อต้องย้ายถิ่น หลังจากตัดสินใจที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศแล้ว ผู้ให้ข้อมูลรายงานถึงสภาวะจิตใจก่อนเดินทางไปใช้แรงงานว่ามีความรู้สึกปนเปกกัน ทั้งความตื่นเต้นที่จะไปพบกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ความกลัวและวิตกกังวลในเรื่องหลัก ๆ เช่น ภาษา สภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ทราบแน่ชัด ดังประโยคที่ว่า

“มันก็ไม่รู้ว่าจะได้กลับมารีเปล่า คิดไปนะ มันไกลมากไม่รู้ว่าจะเจออะไรบ้าง...กังวล กลัวโดนลอยแพ ไปแล้วก็กลัวงานไม่ดีกลัวไม่ได้เงิน กังวลมาก” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8)

“เราต้องทำใจรับสถานการณ์ไม่รู้ว่าจะจะไปเจอยังไง เป็นเหมือนอยู่บ้านเรารีเปล่า” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

ด้านความรู้สึก ผู้ให้ข้อมูลมีความเป็นห่วงครอบครัวที่เมืองไทย ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลที่ว่า

“ก่อนไปทีแรกผมไม่คิดอยากจะไปไหนหรอกเพราะว่ามันไม่มีใครอยู่กับแม่เนาะ ผมก็มีแค่แม่กับน้องเนาะอยู่บ้าน ก็เลยแบบว่ายังไละ ถ้าผมไปอย่างนี้แล้วน้องก็ยังเล็กอยู่เนาะแล้วใครจะอยู่ดูแล” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

อย่างไรก็ตามในระยะนี้ผู้ให้ข้อมูลที่เตรียมตัวดี มีข้อมูลพร้อม หรือมีสมาชิกในครอบครัวไปใช้แรงงานในประเทศเดียวกันหรือประเทศใกล้เคียง ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาวะจิตใจด้านบวก เช่น รู้สึกมั่นใจ มีความพร้อมเดินทาง

“ถ้าไม่มีใคร นึกก็กลัวทุกคนแหละไปตอนแรก แต่เนี่ยผมมีพี่ชายอยู่ครับผมเลยไม่กลัว” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

ผู้ให้ข้อมูลบางรายที่เคยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมาแล้ว กล่าวว่าประสบการณ์การเดินทางไปทำงานต่างประเทศในครั้งก่อนมีส่วนช่วยทำให้มีความมั่นใจในการเดินทางเพิ่มมากขึ้น ดังที่ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

“ความรู้สึกครั้งแรกหลังประเทศสิงคโปร์ เออ ต่างประเทศเราก็เคยไปมาแล้วใช้ไหมครับ เราเคยไปมาแล้วก็คงไม่ต่างกันเท่าไรไม่ตื่นเต้นเท่าเดิม” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

ประเด็นที่สาม : การประสบกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม เมื่อเดินทางไปประเทศปลายทาง ผู้ให้ข้อมูลระบุว่าพวกเขาต้องเผชิญกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ในการดำรงชีวิตและการทำงาน โดยด้านภูมิอากาศและภูมิประเทศเป็นสิ่งที่แรกที่ผู้ให้ข้อมูลได้สัมผัส ซึ่งไม่ว่าผู้ให้ข้อมูลจะเดินทางไปทำงานที่ประเทศใด ต่างก็รับรู้ถึงสภาพดินฟ้าอากาศที่แตกต่างไปจากประเทศไทยอย่างที่คาดไม่ถึง ดังที่ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึงสภาพอากาศที่เลวร้าย

“วันที่สองเนี่ยโดน (หิมะ) ไปไหนก็ไม่ได้ ปวดนิ้วปวดอะไรหมด ปวดเล็บมือเล็บเท้า ปวดหมดผมไปตอนแรกสามวันผมไม่ทำงานเลย ผมหนาว ปวดเล็บหมด หนาวร้อนเหมือนกัน หนาวร้อนน้ำธรรมดาอาบไม่ได้นะหนาวร้อน ต้องใช้น้ำอุ่นมีหมดทุกที่ทั้งห้องทั้งอะไรใช้หมด อยู่ในบ้านนี้ไม่ว่าอากาศร้อนอากาศหนาวเหมือนกันหมด ต้องเปิดเครื่องอุ่นอากาศให้มันร้อนอยู่ในห้อง ไม่อย่างนั้นอยู่ไม่ได้” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

นอกจากได้สัมผัสกับอากาศที่แตกต่างกับประเทศไทยแล้ว ผู้ให้ข้อมูลที่เดินทางไปทำงานในประเทศในแถบตะวันออกกลางยังกล่าวถึงสภาพภูมิประเทศที่แห้งแล้ง มองเห็นแต่ทะเลทราย ไม่มีต้นไม้ให้เห็นความสดชื่น

“บ้านเขามันจะไม่มีต้นไม้ต้นไม้อะไรเลยมีก็แต่ต้นอินทผาลัมที่ปลูกอยู่ตามถนน น้อยที่จะได้เห็นต้นไม้ใบหญ้า บ้านเรามองไปทางไหนก็เขียวชะอุ่มที่นู่นเรามองไปก็หาดต้นไม้ไม่มีแล้วมีแต่ทะเลทราย” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5)

ต่อมาเป็นสภาพสังคมวัฒนธรรมที่แตกต่างและกฎหมายที่เข้มงวด ซึ่งแรงงานย้ายถิ่นที่อยู่ในประเทศที่นับถือศาสนาอิสลาม หรือศาสนาซุนนีย์เป็นศาสนาประจำชาติ เช่น ประเทศกาตาร์ อิสราเอล และบรูไน ต้องพบกับลักษณะทางสังคมที่มีกรอบ

วัฒนธรรมที่เข้มงวด ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับของกฎหมายอันเนื่องมาจากหลักปฏิบัติทางศาสนาอย่างเคร่งครัด เข้มงวด ซึ่งต่างจากข้อกฎหมายในประเทศไทย ดังเช่นที่ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

“เขาก็เคร่งศาสนา กินเหล้าไม่ได้ กินเหล้าตำรวจจับ ก็ห้ามสุรา ผู้หญิงเขาก็ไม่ค่อยออกมาให้เห็นหรอก ส่วนมากจะไม่เห็น กินเหล้าก็แอบกินเอา ถ้ากินจนเมาก็ออกมาเดินไม่ได้หรอก กินแล้วก็ต้องนอน กินอยู่ในแคมป์ ไม่ให้ออกมาวุ่นวายอยู่ข้างถนน กินในที่ของเรา” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

อีกด้านหนึ่งที่สำคัญคือ ภาษาที่ไม่คุ้นเคย ผู้ให้ข้อมูลบางรายได้กล่าวว่า แม้วก่อนเดินทางมาทำงานจะมีการเรียนภาษาขั้นพื้นฐานมาแล้ว แต่เมื่อมาถึงประเทศปลายทางกลับพบว่าภาษาที่คนในประเทศปลายทางในภูมิภาคที่ตนไปอาศัยอยู่นั้นแตกต่างจากที่เคยเรียนมา ดังที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“ส่วนมากพอไปถึงมันไม่ใช่อย่างนั้น มันก็เหมือนกับเมืองไทยนี้แหละ ถึงคนภาคกลางที่เราเรียนไปมันก็เกี่ยวกับพวกคนภาคกลาง แต่ว่าตอนที่ผมตกไปอยู่แถว ๆ บ้านนอกอย่างนี้พูดไปคนละแบบอย่างนั้นมันก็听不懂เรื่องนะครับ มันต่างกัน” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

ประเด็นที่สี่ : สิ่งรบกวนใจในสภาพแวดล้อมใหม่ ผู้ให้ข้อมูลระบุว่าหลังจากการย้ายถิ่นและเริ่มทำงาน พวกเขามีสิ่งทีรบกวนจิตใจขณะอยู่อาศัยในต่างประเทศ กล่าวคือ

ประการแรกสุด คือ ความคิดถึงบ้าน เหนงาโดดเดี่ยว ที่เมื่อผู้ให้ข้อมูลเดินทางมาทำงานต่างประเทศที่ต้องอยู่ห่างไกลจากครอบครัว ต้องเผชิญกับชีวิตที่แวดล้อมไปด้วยสิ่งที่ไม่คุ้นเคย บางรายมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ยากลำบากไม่สุขสบายเหมือนที่เมืองไทย ทำให้เกิดความรู้สึกคิดถึง เป็นห่วงครอบครัว และมีความรู้สึกอยากกลับบ้าน

“เรื่องกดดันก็มีอยู่เรื่องเดียวนี้แหละ คิดถึงแม่อยากกลับบ้าน พอได้พูดโทรศัพท์กันอยากกลับบ้านอย่างเดียวผม นอกนั้นไม่มีอะไรเลย ถ้าได้พูดโทรศัพท์กับแม่อยากกลับบ้านอย่างเดียวมันคิดถึงแม่ใจ”

(ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

แม้แต่ยามเจ็บไข้ไม่สบาย แรงงานย้ายถิ่นก็เผชิญกับความเจ็บป่วยในแคมป์ที่พักอย่างโดดเดี่ยวเพียงลำพัง

“เวลาที่ผมเจ็บป่วยไม่มีใครดูแลใคร นี่แหละที่ทำให้ท้อใจข้อหนึ่ง ต่างคนต่างไปทำงาน เขาจะไม่มาเฝ้าเรานะ...เราก็ต้องนอนเฝ้าแคมป์อยู่คนเดียวเป็น อย่างนี้นะ เวลาที่เป็นไข้ท้ออยู่ นอนอยู่ห้องวันสองวัน กินยาเอา...ถ้าเราขาดงานบ่อย ๆ เงินก็ไม่ได้ทำเพื่อนเขา เป็นอย่างนี้ ดันรนอย่างนี้” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

ผู้ใช้แรงงานบางคนที่ต้องทำงานอยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกลจากชุมชนต้องเผชิญกับความเหงา เพราะสภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่ทำให้ไม่ได้พบเจอกับผู้คน “มันอยู่แต่ที่สวนนะไม่ค่อยได้เข้าไปในเมือง อยู่แต่ในสวนอยู่แต่ในป่า มันเหงานะ นาน ๆ จะได้เข้าไปในเมืองที” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8)

ประการต่อมา คือ ความทุกข์ใจจากการดำเนินชีวิตที่ยากลำบาก แรงงานย้ายถิ่นต้องประสบกับอุปสรรคต่าง ๆ มีความยากลำบากในชีวิตประจำวัน ซึ่งทำให้เกิดเป็นความรู้สึกวิตกกังวล เบื่อหน่าย อึดอัด ด้านความกังวลใจในการใช้ภาษา แม้ว่าการดำเนินชีวิตส่วนใหญ่จะสื่อสารกันเฉพาะกลุ่มคนไทย แต่บางสถานการณ์ก็ต้องสื่อสารพูดคุยกับคนต่างชาติ จึงทำให้เกิดความวิตกกังวลว่า การขาดทักษะทางภาษาจะส่งผลกระทบต่อการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่

“กลัวเขาตัวอีกต่างหากนะเพราะเราพูดไม่เป็นไปถึงวันแรกไม่รู้ว่าเขาใช้อะไรให้ทำอะไรบอกอะไรนะ เราไม่รู้ภาษาไปตอนแรก เขาก็ดีเขาก็รู้ว่าเราไม่รู้จักภาษาเขาไม่ถามทำเฉย ๆ อะนะใช้นี้อย่างเดียวไปตอนแรกผมไม่รู้จักภาษา” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

“ก็กลัวเป็นไข้เป็นอะไรเพราะว่าเราอยู่ต่างประเทศจะหาหมอหาอะไรก็คุยกันไม่รู้เรื่อง ก็กลัวตรงนั้นด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8)

ด้านความอึดอัดกับกรอบวัฒนธรรมความเป็นอยู่ที่ไม่อิสระและผู้คนในประเทศปลายทางพบว่าเมื่อเข้ามาอยู่ในสังคมการทำงานในต่างประเทศซึ่งแตกต่างไปจากวัฒนธรรมไทย เช่น การมีกรอบ

วัฒนธรรมที่เข้มงวดตามหลักทางศาสนา ไม่สามารถออกไปข้างนอกแคมป์คนงานได้ ทำให้แรงงานย้ายถิ่นเกิดความรู้สึกอึดอัดกับความเป็นอยู่ที่ถูกจำกัด

“อยู่กาตารี่นี้คล้ายว่าถูกขังนะ มันเป็นเมืองปิด มันไม่มีการวิ่งเล่น มันทึบอึดอัดอยู่ อึดอัดกับยังงี้ละ มันไม่น่าอยู่เลย ความบันเทิงก็ไม่มีเลย ก็คิดว่าไม่ชอบเลย ให้กลับไปอีกก็ยังไมไป เงินก็ได้น้อย ก็รู้สึกว่าไม่ชอบเลยแหละ ไม่ชอบเลย ให้ต้องขึ้นเครื่องบินก็ไม่ไปเลยที่กาตารี่” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังกล่าวถึงความรู้สึกอึดอัดถึงความเป็นอยู่ที่ไม่มีอิสระ ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง ต้องอยู่ร่วมกันกับคนจำนวนมาก ทำให้มีความแออัด ไม่สะดวกสบาย และต้องใช้ชีวิตตามกฎระเบียบของนายจ้างตลอดเวลา ดังเช่นที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“สบายกว่ามันก็ไม่เหมือนอยู่บ้านนะ มันจะเหมือนอยู่บ้านได้ยังไง เราได้ทำกับข้าวกับปลา เราได้ทำกินเองไม่เหมือนกันนะ ฝนตกฝนอะไรเราอยากไปก็ไม่ได้เหมือนเดิมนะ มันก็ไม่ดีเหมือนอยู่บ้าน อยู่บ้านเราฝนตกก็เข้าน้ำ ก็ไม่มีใครควบคุมเนาะ แต่นี่ทำงานถ้างานเขาเร่ง ๆ อย่างนี้เราก็ดูดยุติไม่ได้ พุดง่าย ๆ คือหยุดตามเวลาที่เขาให้เราหยุด ก็มีเรื่องการอยู่การกิน การหลับการนอนอย่างนี้ละ ถ้าถึงเวลานอนเราก็นอนคนเดียวด้วยหลายคนใช้ไหมละ เราจะออกไปเที่ยวเราก็เกรงใจคนที่อยู่ด้วยกัน นอนด้วยกันตามเวลาดีกว่าตื่นเช้าเราก็นอนตื่นตีสี่สามตีสี่” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7)

แรงงานย้ายถิ่นบางส่วนได้กล่าวถึงภาวะเบื่อหน่ายอาหารที่ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกว่าการที่รับประทานอาหารเป็นรสชาติที่ไม่ถูกปากและรู้สึกเบื่อหน่ายความซ้ำซากของอาหาร ดังเช่น

“มันมีแต่ไก่อย่างเดียวกะ หล่ออย่างเดียวกะ เขา กินไปกินมาก็เบื่อติดที่นี้ แนวคนส่วนหลายคนสัรร้อยห้าร้อยเนอะ สุกแน่บ สุกแน่บเขาก็ต้องจำใจกิน” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

สิ่งรบกวนใจประการที่สาม คือ ความเหน็ดเหนื่อยท้อแท้กับการทำงาน เนื่องจากชีวิตส่วนใหญ่ของแรงงานไทยในต่างประเทศเป็นการดำเนิน

ชีวิตในการทำงานซึ่งมีความยากลำบาก ต้องทำงานหนัก มีปัญหาเรื่องค่าแรง ถูกกดขี่ข่มเหงจากนายจ้าง ปัญหาด้านสุขภาพและสวัสดิการทำให้แรงงานมีความรู้สึกเหน็ดเหนื่อยท้อแท้กับการทำงานในต่างประเทศ

“ครั้งแรกก็เหนื่อยนะ เป็นไข้ด้วย อาทิตย์เดียวเองเนาะมันยังไม่เข้าที่เข้าทางนะ อาทิตย์นึงเปลี่ยนครั้งนึง เหนื่อย แล้วเราจะนอนก็ไม่ได้มีเวลานอนแค่เท่าไรเอง มีเตียงคืนพักกินข้าวชั่วโมงนึง ตีสี่พักกินมาม่าอีกสามสิบนาทีแล้วก็หกโมงเช้าพักกินกาแฟสิบนาทีกลางวันก็พักกินข้าวเที่ยง แล้วก็สี่โมงเย็นเท่านั้น” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

ผู้ให้ข้อมูลบางรายได้กล่าวถึงความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานที่เป็นงานหนัก และต้องทำงานที่ตนไม่เคยทำมาก่อนซึ่งผู้ให้ข้อมูลรู้สึกว่าเป็นงานที่ยากต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจ

“โคตรเหนื่อยโคตรหนักแล้วเงินเดือนนี้เจ็ดแสนวอน โห จะได้อะไรที่ไหนเจ็ดแสนวอน...แต่ก่อนมันก็สองหมื่นกว่าบาท เดียวนี้หมื่นกว่าบาท มันจะได้อะไร แล้วงานมันก็หนักเราก็ดอนข่มเหงโดนด่าทุกวัน เราก็อ่านงานได้เต็มที่ไม่เคยหยุดอีกต่างหาก” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

“เครื่องมือการทำงานเราจะไม่ค่อยรู้เรื่องกับเขาเพราะมันเป็นเทคโนโลยีมากกว่าเรา...แล้วเวลาที่เขาให้เราไปดูอย่างนั้นมันจะทำให้เราต้องศึกษามากกว่าจะรู้เรื่องกว่าจะเข้าใจ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

ประการที่สี่ ปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่แรงงานย้ายถิ่นต้องเผชิญ ซึ่งจะต้องมีการปรับตัวเข้าหากันเนื่องจากต้องอยู่ร่วมกันทั้งในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่แคบที่ที่พัก ดังเช่น

“ไปถึงก็ใหม่ ๆ ก็ยังงี้ละ ก็ลำบากอยู่เพราะว่าเรายังไม่รู้จกกับคนเท่าไร เพื่อนอยู่ที่นั่นก็จริงอยู่ แต่ว่ามันไม่ได้อยู่ด้วยกันนะ บางทีมันก็ทำงานคนละกลุ่มเราต้องไปเข้ากับกลุ่มเขาให้เสร็จ แล้วคนไม่รู้จกกันลำบากนะ ก็เราไปเจอคนที่คนที่ไม่ถูกกันอย่างนี้นะ คนไม่รู้จกกันมาก่อนอย่างนี้ ต้องทำตัวให้เข้ากันนะ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

นอกจากปัญหาจากเพื่อนร่วมงานชาวไทยแล้ว ผู้ให้ข้อมูลบางรายยังกล่าวถึงปัญหากับเพื่อนร่วมงานชาวต่างชาติ เช่น การเอาไรต์เอาเปรียบกันในการทำงาน

“มีมั่งก็คือพวกเพื่อน ๆ ที่ชอบเอาเปรียบ บางทีเขาก็หลบ ๆ เลี่ยง ๆ ไปปล่อยให้เราทำหนัก ๆ บางทีก็ เอ้อ กลุ่มเราทำไมงานเยอะ กลุ่มนั้นทำไมงานน้อย เลิก ๆ พร้อมกันทำไมพวกนายจ้างไม่มาดู เขาก็มาปล่อยตอนเช้าตอนเย็นเขาก็มารับบางทีก็เอ้อ อย่างนี้มันก็เอาเปรียบกัน เงินก็เท่ากัน ค่าแรงก็เท่ากันแต่มันมาเอาเปรียบเรานะ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

ประการสุดท้าย คือ การได้รับสวัสดิการ และค่าจ้างที่ไม่เหมาะสม ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนรับรู้ว่า นายจ้างไม่ได้ให้ความช่วยเหลือ ดูแล และจัดเตรียมสวัสดิการให้แก่แรงงานอย่างเหมาะสม ไม่มีการช่วยเหลือเงินหากเกิดการเสียชีวิตในระหว่างปฏิบัติงาน ไม่มีการจัดเตรียมรถรับส่งคนงานอย่างเพียงพอ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“บางคนไปเดือนสองเดือนไปตายก็มีรถแบคโฮ (backhoe) ไปตักดินตรงที่พักน้ำ ดินพังทับตายก็มี ก็ได้ออกเงินค่าทำศพช่วยกันอย่างนี้ก็มี สวัสดิการไม่มี...คนไทยอยู่นั้นงานมันเยอะ ควรจะหารถเพิ่มอีก ฝรั่งเศสก็ไม่ว่า คนงานมันเยอะ อยากให้เขามีรถสองเที่ยว ประเทศนั้นรถก็ติด ถ้าที่นี่รถติดก็เข้างานไม่ทันก็โดนด่า” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

ผู้ให้ข้อมูลจำนวนหนึ่งพบว่าค่าแรงที่ได้รับไม่เป็นไปตามที่คาดหมาย ถูกนายจ้างเอาไรต์เอาเปรียบ

“แรก ๆ มันก็ดียังง่าล่ะ หลัง ๆ มาคนนั้นคนนี้ไป เจ็ก (นายจ้าง) เริ่มกดค่าแรงนะ จ้างถูกลง มันมาทำงานให้กู กูเอามันมาทำงาน ก็อยากมาทำเองนี่ มันก็จ้างถูกลง ๆ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

ประเด็นที่ห้า : การปรับตัวเมื่ออยู่ในวัฒนธรรมใหม่ ผู้ให้แรงงานย้ายถิ่นมีการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม รวมถึงวิธีการในการจัดการสิ่งรบกวนใจในระหว่างที่อยู่อาศัยในต่างประเทศดังนี้

การปรับเจตคติและความคิดของตนเอง ด้วยการบอกตนเองให้มีความมุ่งมั่น อดทน เข้มแข็ง ให้กำลังใจตัวเองจากการมองแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานและการคิดถึงคุณค่าของการทำงานที่จะนำไปสร้างความสุขสบายให้ครอบครัว

“ไม่ได้คิดเรื่องกลับบ้านเลย คิดจะเอาเงินเขาอย่างเดียว เอาเงินให้ได้ซะก่อน เพราะเรามาถึงขนาดนี้ ต้องเอาให้ได้ เราลงทุนแล้วนะ ลงทุนมาแล้วก็ต้องเอาให้ได้ มันก็สบายใจขึ้นไม่ต้องคิดอะไรมาก...เราดีขึ้นทุกวันนี้ก็เพราะลูกกับเมีย มีความสุขนี้ก็ลูกกับเมียนะ...เวลาท้อใจจะต้องคิดว่าเราอยู่ได้เพื่อลูกเพื่อหลานให้ลูกกับเมียก็มีอยู่มีกินเพื่อครอบครัวของเรา...เขาก็ร้อนก็ร้อนเหมือนกันล่ะ เขาอยู่ได้ก็อยู่ได้ อยู่ด้วยกัน เขาทำงานเหมือนกัน เขาก็ร้อนเหมือนกัน ก็ร้อนเหมือนกัน เปรียบเทียบคือเพื่อนเขาก็ทำงานเหมือนกัน” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

การทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อจัดการสิ่งรบกวนใจ ผู้ให้ข้อมูลใช้วิธีการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกเชิงลบเมื่อเกิดปัญหา ด้วยการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการเบี่ยงเบนความสนใจที่จะจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกนั้น ดังเช่น

“ก็มันคิดถึงบ้านอะนะ ลูกก็อยู่ยังไม่รู้ บางครั้งบางคราวก็ได้คุยกับคนไทยที่นั่นก็ลืม ๆ ไปบ้าง... (เวลาเหงา) บางทีก็ร้องเพลงบ้าง จับกลุ่มกันร้องเพลงบ้าง สังสรรค์เฮฮาให้มันหายเครียดเดือนละทีสองที ก็ทำอาหารกินกัน...ก็ดูหนังร้องเพลงวันอาทิตย์ วันอะไรก็มีวันหยุด” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8)

การพูดคุยระบายให้คลายทุกข์ ผู้ให้ข้อมูลบางรายเลือกใช้การพูดคุยกับคนใกล้ชิดเพื่อระบายอารมณ์ความรู้สึก เนื่องจากมองว่าการจมอยู่กับความทุกข์คนเดียวเพียงลำพังไม่สามารถทำให้ตนผ่านพ้นอุปสรรคปัญหาไปได้ ดังเช่น

“มันก็ช่วยได้เป็นบางครั้งบางคราวนะ อย่างเวลาเจอเรื่องหนัก ๆ แล้วอยู่คนเดียวนะบางครั้งมันก็หงุดหงิดไม่รู้จะทำยังไงก็ชวนโทรหาเพื่อน ชวนเพื่อนมานั่งคุยแนะนำปรึกษากันกับเขา ก็นั่งระบายพูดให้เพื่อนฟังอย่างนั้นอย่างนี้ เพราะว่าเวลาเราเจออะไร

หนัก ๆ เราจะคิดอะไรเองไม่ได้ คือสมองมันจะตื้อไปหมด” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

ผู้ให้ข้อมูลบางรายใช้การโทรศัพท์พูดคุยกับครอบครัวที่เมืองไทย ซึ่งทำให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความรู้สึกสบายใจ

“ก็โทรมาได้คุยกัน (ภรรยา) ก็ให้กำลังใจกัน เฮาก็ดีใจ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

ประเด็นที่หก : สิ่งเกื้อหนุนการดำเนินชีวิตในต่างประเทศ ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวว่าสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้พวกเขาปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมต่างประเทศได้อย่างราบรื่น คือ การมีกลุ่มสังคมคนไทยในต่างแดน ซึ่งมีทั้งการรวมกลุ่มภายในที่ทำงานเดียวกัน และเครือข่ายจากเพื่อนคนไทยในที่ทำงานอื่น ๆ ดังเช่น

“มันอุ่นใจเพราะว่าไปอยู่คนเดียวกัน เราไปปั๊บ เขาก็จัดห้องให้เราเลย จัดให้อยู่เลยกับคนไทยด้วยกัน เราไม่ได้อยู่ปนกับคนประเทศอื่น แต่ไม่อยู่ปนกันก็ดีเหมือนกัน (คนไทย) ต่างคนต่างไป เขาก็ตัวคนเดียว เราก็คือตัวคนเดียว อย่างเขตหนองคาย เขตไหนก็ช่าง ไปอยู่ด้วยกัน” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

“คือว่ามันอยู่ใกล้กัน แล้วก็ต่อเนื่องกันไป รู้จักกันไปเรื่อย อย่างวันเสาร์อาทิตย์นั้นชวนกันไปเล่นห้องเพื่อนอย่างนั้นอย่างนี้ แนะนำตัวก็รู้จักกันไปเยอะแยะ แล้วก็ส่วนมากญาติพี่น้องก็เยอะเนาะมาเกาหลีนี่ แล้วก็เพื่อนบ้านเดียวกันก็เยอะ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

จากการมีกลุ่มคนไทยในต่างประเทศเป็นจำนวนมากทำให้มีชุมชนคนไทยขนาดย่อมที่เอื้อให้การดำเนินชีวิตประจำวันของแรงงานไทยย้ายถิ่นมีความคล้อยคลึงกับความเป็นอยู่ในประเทศไทย ดังที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“ก็ว่าเป็นชุมชนคนไทยเลยอยู่นั่น คนไทยอยู่หลาย มีร้านไทยเลยอยู่อื่น ของใช้ของสอยนี้เป็นของไทยเบ็ดนะ เป็นร้านไทย ๆ นะ ลาบว้ายยังมีกินเลยอยู่นั่น ก็มีรถมาขาย ถึงเวลาก็เดินออกจ้งซีมีรถมาตั้งขายอยู่หน้าแคมป์ มีทุกสิ่งทุกอย่างเหมือนบ้านเราเลย...ไปแรก ๆ ก็ ไปซื้อของก็อย่างว่าละ เป็นร้านไทย เฮาเข้าร้านไทย มันมีของไทยขายก็เข้าร้านไทย คนไทยเป็นผู้

ขายเนาะ ก็คุยกันได้คุยภาษาไทยนี่แหละ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

นอกจากนี้การได้รับการดูแลและความช่วยเหลือจากคนรอบข้างทั้งจากเพื่อนคนไทยในต่างประเทศ นายจ้างหรือผู้คนในประเทศนั้น ๆ ทำให้แรงงานไทยย้ายถิ่นรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับถิ่นใหม่ได้อย่างลงตัวมากขึ้น ดังเช่น

“คนในท้องถิ่นดูแลกัน คนในท้องถิ่นก็เป็นคนใกล้ชิดเรา นอนด้วยกัน เป็นคนที่รู้จักกันที่สุด ปวดหัวก็ขอยากินกันในท้องถิ่น ใครมียา ก็ทำให้กินกัน ดูแลกันดี...ส่วนมากคนไทยถ้าไปเมืองนอกอย่างนี้ก็รู้สึกว่ารักกัน...มีความคิดว่า ต่างคนต่างมา มาด้วยกัน ขาพั้นดินมาด้วยกัน มาทนลำบากด้วยกัน เรามาประเทศนี้เรามีคนไทยเท่านั้น ภาษาเขาเราก็อ่านไม่ได้ คือเราต้องอาศัยกัน” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

นายจ้าง เป็นบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงงานย้ายถิ่นทั้งชีวิตความเป็นอยู่และการทำงาน การที่นายจ้างดูแลเอาใจใส่คนงานของตนเป็นอย่างดี อำนวยความสะดวกให้แรงงานมีความเป็นอยู่ที่สบาย รวมถึงจ่ายเงินค่าแรงตามที่ตกลงกับแรงงานอย่างสม่ำเสมอทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกสบายใจและมีกำลังใจในการทำงาน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุว่า เป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้พวกเขาปรับตัวได้ดีขึ้น ดังเช่น

“บางโรงงานเราไปเจอหัวหน้าดี ๆ อย่างนั้นก็ไม่อยากหนีละ ไปอยู่เขาเทคโนโลยีอย่างนี้นะก็อยากอยู่...ก็ผูกพันเยอะ เพราะว่าผมไปเจอ พักหลัง ๆ มีแต่ผมไปเจอหัวหน้าดี ๆ ทั้งนั้นก็เลยชอบก็เลยอยู่กับเขาได้ เขาเทคโนโลยีเราเราไม่มีอะไรอย่างนี้เขาก็ทำให้เราหมด ก็คิดว่าดีอะครับ แล้วเงินก็ได้ดี” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

ประเด็นที่เจ็ด : รางวัลจากแรงงานในต่างแดน ผู้ให้ข้อมูลรายงานว่าหลังจากที่ทำงานในต่างประเทศจนครบกำหนดสัญญาหรือจนถึงเวลาเดินทางกลับประเทศไทย พวกเขาสามารถนำเงินค่าแรงที่ได้รับมาสร้างฐานะความเป็นอยู่ให้กับตนเองและครอบครัวได้ตามที่ต้องการ มีความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความสุขสมหวังเมื่อได้เห็นว่ตนเองได้ทำให้ครอบครัว

สุขสบายขึ้น รวมถึงมีความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่อได้กลับมาอยู่พร้อมหน้าพร้อมตากับครอบครัวที่เมืองไทย

“อย่างว่าชีวิตมันเปลี่ยนแปลงขึ้นมาอยู่นะ เมื่อก่อนที่ยังไม่ได้ไป (ทำงานต่างประเทศ) เราก็อยู่บ้านหลังเก่า กลับมาจากทำงานเราก็ได้ทำบ้านใหม่ ก็ภูมิใจว่าเราได้ทำบ้านใหม่ ไปทำงานอยู่เมืองนอกเมืองนา กลับมาได้สร้างบ้านอะไรก็ดีขึ้นกว่าเก่า อยู่บ้านหลังเก่าที่พ่อแม่สร้างไว้รอผู้พัวแน่น...คิดว่าคืออยู่ ชีวิตเปลี่ยนแปลงดีขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“ได้อยู่พร้อมหน้าพร้อมตากับพ่อแม่พี่น้อง นานๆ พวกพี่ชายน้องสาวนานๆ จะมารวมกันจะเป็นช่วงปีใหม่สงกรานต์ นานๆ จะมาเห็นผมก็จะมาเจอกันที ก็มีความสุขดี ก็สรุปแล้วก็อยู่บ้านเราไม่ได้หรอก แต่ว่าที่ไปเมืองนอกก็หาทุนชั่วคราวชั่วคราวเท่านั้นเอง” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปประสบการณ์การปรับตัวด้านวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นได้เป็น 2 ระยะ กล่าวคือ 1) ระยะเริ่มต้นของการย้ายถิ่น ผู้ใช้แรงงานตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยแรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจด้วยความหวังว่าจะได้รับโอกาสทางการเงินที่มากกว่าการทำงานในประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยหลายชิ้นที่ทำการศึกษานักศึกษาในผู้ย้ายถิ่นไปทำงานยังประเทศบรูไน และเกาหลี [9, 10] นอกจากนี้ ผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกวิตกกังวลถึงความเป็นอยู่ในต่างประเทศเนื่องจากไม่รู้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นกับตนในอนาคตอันเกิดจากมีข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ในต่างประเทศที่ไม่เพียงพอ อีกทั้งยังมีความห่วงใยถึงความเป็นอยู่ของคนในครอบครัว ซึ่งการคิดถึงอุปสรรคหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นว่าไม่สามารถคาดเดาคาดคะเนและจัดการได้ ทำให้ก่อนการย้ายถิ่นแรงงานต้องเผชิญกับภาวะที่ทำให้เกิดความวิตกกังวล [11]

2) ระยะการปรับตัวเข้ากับประเทศปลายทางทันทีที่เดินทางไปถึงประเทศปลายทาง ผู้ใช้แรงงาน

ย้ายถิ่นเห็นความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่างวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อม ซึ่งกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่กล่าวถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมอย่างชัดเจน คือผู้ใช้แรงงานที่เดินทางไปยังประเทศที่มีวัฒนธรรม ระเบียบแบบแผน ข้อปฏิบัติ และกฎเกณฑ์ข้อบังคับที่เคร่งครัดและเข้มงวด นอกจากนี้แรงงานยังต้องประสบกับสภาพความเป็นอยู่ที่ค่อนข้างจำกัด แรงงานส่วนใหญ่มีชีวิตอยู่ที่แคมป์พักและสถานที่ทำงานเท่านั้น ต้องอยู่ภายใต้กฎข้อบังคับของนายจ้างเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของคนหมู่มาก โดยเฉพาะการอยู่ในประเทศที่มีวัฒนธรรมแบบสังคมปิด ทำให้แรงงานเกิดภาวะใจที่รู้สึกบีบคั้น รู้สึกเหมือนถูกขัง เกิดเป็นความรู้สึกอึดอัดคับข้องใจ และเกิดความเครียดในขณะอยู่อาศัยในถิ่นใหม่ ส่วนอุปสรรคในการใช้ภาษานั้นพบว่า มีผู้ใช้แรงงานเพียงบางรายที่กล่าวถึง ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานไทยมีการปฏิสังสรรค์กับกลุ่มคนต่างชาติน้อยในด้านของการทำงานเพราะมีหัวหน้างานเป็นคนไทย ซึ่งแตกต่างจากแรงงานพม่าในประเทศไทย [12] ที่พบว่าต้องมีปรับตัวทางภาษาในระดับสูง แต่ความยากลำบากในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้แรงงานไทยในต่างประเทศเกิดความเครียดและส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตเช่นเดียวกันกับแรงงานพม่าที่ทำงานในประเทศไทย [7] อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลทุกรายมีความรู้สึกคิดถึงบ้าน เหนง โดดเดี่ยว มีความรู้สึกคิดถึงบรรยากาศที่บ้าน คิดถึงครอบครัว มีความรู้สึกอยากกลับบ้าน แม้ว่าความรู้สึกเหล่านี้จะไม่ได้เป็นปัญหาที่รบกวนใจของผู้ให้ข้อมูลอย่างรุนแรง แต่อารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้มีความคล้ายคลึงกับภาวะคิดถึงบ้าน [13] ที่เป็นลักษณะของความเศร้าเมื่อต้องอยู่ห่างไกลบ้าน

จากการประสบกับความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่างวัฒนธรรมทันทีที่เดินทางไปถึงประเทศปลายทาง ทำให้แรงงานมีความรู้สึกอึดอัดคับข้องใจกับความ เป็นอยู่ตั้งแต่ช่วงแรกของการย้ายถิ่นจึงหันไปคบคนที่มาจากวัฒนธรรมเดียวกันซึ่งสามารถอธิบายได้ถึงการปรับตัวทางวัฒนธรรมที่อยู่ในขั้นวิกฤติ (crisis stage) ซึ่งเป็นระยะที่ 2 ของการปรับตัวทางวัฒนธรรมตาม

แนวคิดของ Oberg [4] โดยข้ามผ่านขั้นตื่นตาตื่นใจ (honeymoon stage) เนื่องจากแรงงานไทยย้ายถิ่นเดินทางมายังต่างประเทศด้วยความจำเป็นและความกดดันทางเศรษฐกิจ และเมื่อเดินทางถึงประเทศปลายทางแล้วแรงงานไม่มีโอกาสได้ประสบกับวัฒนธรรมความเป็นอยู่ในประเทศปลายทางมากนัก เนื่องจากแรงงานมีชีวิตความเป็นอยู่บริเวณที่ทำงานที่นายจ้างจัดไว้ให้เท่านั้น ซึ่งการปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมใหม่ในลักษณะนี้อาจทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกตื่นตระหนกกับความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เกิดความรู้สึกทางลบ และไม่สบายใจกับความเป็นอยู่ในช่วงแรก แต่เมื่อเวลาผ่านไปแรงงานมีการปรับตัวที่ละเล็กละน้อยในการดำเนินชีวิตให้รู้สึกสบายใจต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งเข้าสู่ระยะการฟื้นตัว (recovery stage) ทั้งนี้พบว่าม้งงานวิจัยชิ้นอื่นที่ไม่พบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในขั้นตื่นตาตื่นใจเช่นกัน [14]

ทางด้านสิ่งที่เกื้อหนุนการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่นที่สำคัญในงานวิจัยนี้ คือ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว โดยเฉพาะปัจจัยทางสังคมที่แรงงานย้ายถิ่นมีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนไทยและแสวงหาความช่วยเหลือจากเพื่อนคนไทยทั้งคนไทยในต่างประเทศ รวมไปถึงครอบครัวที่เมืองไทยเมื่อมีปัญหาซึ่งการรับรู้ว่ามีกลุ่มเพื่อนคนไทยให้ความสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งที่ทำให้แรงงานไทยมีความมั่นใจในการใช้ชีวิตในต่างประเทศมากขึ้น ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกันกับการแสวงหาความช่วยเหลือของนักศึกษาจากเอเชีย [6] และแอฟริกา [15] ที่ศึกษาอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา อีกทั้งยังพบว่าความรู้สึกคุ้นเคยกับสถานการณ์ในต่างประเทศทำให้แรงงานย้ายถิ่นปรับตัวได้เร็วขึ้น เนื่องจากการรับรู้วัฒนธรรมเดิมและวัฒนธรรมเจ้าบ้านมีความคล้ายคลึงกันทำให้ผู้ย้ายถิ่นสามารถปรับตัวด้วยการผสมผสานทางวัฒนธรรมได้ง่าย [16]

จากงานวิจัยชิ้นนี้พบว่าผู้ใช้แรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ต้องประสบกับความรู้สึกกดดันและความเครียดในการย้ายถิ่นตั้งแต่ช่วง

แรกของการเริ่มต้นย้ายถิ่น จนกระทั่งเมื่อเข้าไปอยู่ในสังคมวัฒนธรรมในถิ่นใหม่ จึงต้องมีการปรับตัวด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ด้วยความแตกต่างนั้นอย่างมีความสมดุลภายในจิตใจ โดยมีการสนับสนุนจากปัจจัยหลายด้าน

แม้ว่าผลการวิจัยจะทำให้เห็นภาพเบื้องต้นของประสบการณ์ด้านการปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานย้ายถิ่น แต่การศึกษารังนี้ก็มีข้อจำกัดบางประการ เช่น การเก็บข้อมูลเป็นการสัมภาษณ์รายบุคคลถึงประสบการณ์ย้อนหลังจากผู้ที่มีประสบการณ์การใช้แรงงานในต่างประเทศที่อำเภอหนึ่งในจังหวัดขอนแก่นเท่านั้น โดยผู้ให้ข้อมูลเดินทางกลับมาประเทศไทยแล้วเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 10 เดือน - 3 ปี และมีประสบการณ์การทำงานในประเทศปลายทางที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผลการวิจัยจึงแสดงถึงประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานเพียงส่วนหนึ่ง และ ผู้ให้ข้อมูลในงานวิจัยชิ้นนี้เป็นเพศชายทั้งหมด จึงอาจทำให้ข้อมูลที่เขียนแสดงผลไม่ครอบคลุมกับกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่เป็นเพศหญิง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าแรงงานย้ายถิ่นเกิดความเครียดและความวิตกกังวลตั้งแต่ช่วงก่อนเดินทางไปยังประเทศปลายทาง มีความกดดันทางจิตใจในช่วงของการดำเนินชีวิตในสังคมที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม ข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนจัดบริการการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในรูปแบบกลุ่มหรือรายบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านจิตใจให้แก่แรงงานในการจัดการความเครียดก่อนการย้ายถิ่น รวมไปถึงเพื่อให้แรงงานมีทักษะในการปรับตัวและมีพื้นฐานการเยียวยาจิตใจตนเองเมื่อประสบความเครียดในขณะที่อยู่ต่างประเทศ อันเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงเข้มแข็งทางจิตใจและสามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างประสิทธิภาพ

1.2 หน่วยงานด้านแรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีการช่วยเหลือแรงงานด้วยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ในต่างประเทศและการจัดอบรมเตรียมความพร้อมทางภาษาแก่แรงงานให้เพียงพอ เพื่อสร้างความมั่นใจในการดำเนินชีวิตในต่างประเทศและลดความเครียดต่อการย้ายถิ่นของแรงงาน และจากผลการวิจัยที่พบว่าการมีสังคมคนไทยและการได้รับความดูแลช่วยเหลือจากนายจ้างทำให้แรงงานไทยสามารถปรับตัวได้ดีขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมกิจกรรมทางสังคมในกลุ่มคนไทยในต่างประเทศและควบคุมนายจ้างให้เอาใจใส่ความเป็นอยู่ของแรงงานไทย เพื่อเอื้อให้การปรับตัวของแรงงานมีประสิทธิภาพและมีสุขภาพจิตที่ดี

1.3 หน่วยงานที่จัดส่งแรงงานไปต่างประเทศสามารถนำผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงสถานการณ์ความเป็นอยู่ และความยากลำบากที่แรงงานไทยย้ายถิ่นต้องเผชิญ มาเป็นแนวทางในการให้ข้อมูลความรู้แก่แรงงานให้มีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การปรับตัวในการย้ายถิ่นเป็นไปอย่างราบรื่น รวมถึงการให้ข้อมูลเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานย้ายถิ่นแก่ครอบครัวจะช่วยให้ครอบครัวของแรงงานย้ายถิ่นมีความเข้าใจ และตระหนักในคุณค่าของแรงงานย้ายถิ่นอันน่าจะนำไปสู่การเสริมสร้างกำลังใจสนับสนุนระหว่างแรงงานย้ายถิ่นและครอบครัวที่อยู่เบื้องหลัง ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดและปัญหาที่เกิดจากความสัมพันธ์ทางไกลได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาประสบการณ์ของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นขณะที่อยู่ในถิ่นปลายทาง ซึ่งจะทำให้ผู้ให้ข้อมูลบอกเล่ารายละเอียดประสบการณ์ได้ชัดเจนกว่า การศึกษาชั้นหลัง อีกทั้งยังทำให้ผู้วิจัยสามารถทำความเข้าใจชีวิตความเป็นอยู่รวมถึงการให้ความหมายของประสบการณ์ได้ดีและมีความเข้มข้นของ

ข้อมูลมากยิ่งขึ้น อีกทั้งควรกำหนดขอบเขตการศึกษาด้วยการระบุประเทศปลายทางให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพื่อให้ข้อมูลมีความลึกซึ้ง ชัดเจน และมีประโยชน์ต่อการประยุกต์ใช้มากยิ่งขึ้น

2.2 อาจทำการศึกษาประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นโดยการใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบสร้างทฤษฎีจากข้อมูล (grounded theory method) เพื่อให้สามารถศึกษาความเชื่อมโยงของการปรับตัวในแต่ละระยะ รวมถึงอาจมีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์เข้มข้น เช่น กลุ่มที่ประสบความสำเร็จและกลุ่มที่ล้มเหลวในการย้ายถิ่นไปทำงานเพื่อให้เป็นประสบการณ์ของแรงงานในเงื่อนไขที่แตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจาก “ทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิต” บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอกสารอ้างอิง

1. Ratniyom O, Permpoonviwat KC. Foreign labour market trend. Srinakharinwirot Economics Journal. 2009; 5(5): 113-20. Thai.
2. Hall LE. Dictionary of multicultural psychology: Issue, terms, and concepts. California: Sage; 2005.
3. Kagan H, Cohen J. Cultural adjustment of international students. Psychological Science. 1990; 1(2): 133-137.
4. Furnham A. Tourism and culture shock. Annals of Tourism Research. 1984; 11(1): 41-57.
5. Pedersen P. A handbook for developing multicultural awareness. Virginia: American counseling association; 1995.

6. Constantine MG, Kindaichi M, Okazaki S, Gainor KA, Baden AL. A qualitative investigation of the cultural adjustment experiences of Asian international college women. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*. 2005; 11(2): 162-175.
7. Noom SH, Vergara MB. Acculturative stress, self-esteem, and coping among Burmese female migrant workers. *Proceeding of the 3rd International Conference on Humanities and Social Science*; 2011 April 2; Songkla, Thailand.
8. Hill CE, Thompson BJ, Williams EN. A guide to conducting consensual qualitative research. *Counseling Psychologist*. 1997; 25(4): 517- 572.
9. Yotbandasak C. Migration factors of Thai labours to Brunei. [MSc thesis]. Bangkok: Ramkhamhang University; 1999. Thai.
10. Jitnakorn S. Factors influencing the migration of Thai labor to the Republic of Korea. [MSc]. Bangkok: Ramkhamhang University; 2010. Thai.
11. Montgomery B, Morris L. Living with anxiety: A practical research-based plan for managing anxiety problems. Melbourne: Lothian Book; 1992.
12. Petchkeaw P. Ethnic mon migrant worker's life adaptation: The case study of workers in rubber tree farming in Suratthani province. [MSc]. Bangkok: Thammasat University; 2006. Thai.
13. Baier M, Welch M. An analysis of the concept of homesickness. *Archives of Psychiatric Nursing*. 1992; 6(1):54-60.
14. Ward C, Okura Y, Kennedy A, Kojima T. The U-curve on trial: a longitudinal study of psychological and sociocultural adjustment during cross-cultural transition. *International Journal of Intercultural Relations*. 1998; 22(3): 277-291.
15. Constantine MG, Anderson GM, Berkel LA, Caldwell LD, Utsey SO. Examining the cultural adjustment experiences of African international college students: A qualitative analysis. *Journal of Counseling Psychology*. 2005; 52(1):57-66.
16. Sam DL, Berry JW. *The cambridge handbook of acculturation psychology*. Cambridge: Cambridge University Press; 2006

ก่อนย้ายถิ่น	ขณะอยู่ในถิ่นใหม่		หลังย้ายถิ่น กลับสู่บ้านเกิด
แรงจูงใจหลัก - การมีความหวังถึงรายได้ที่ดีกว่า - ความต้องการนำเงินมาดูแลครอบครัว สร้างฐานะความเป็นอยู่ ภาวะใจเมื่อต้องย้ายถิ่น - การทวงหน้าพะวงหลัง - ความพร้อมในการเดินทางอย่างมั่นใจ	ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม - ภูมิอากาศและภูมิประเทศที่โหดร้าย - อาหารที่ไม่คุ้นชิน - สภาพสังคมวัฒนธรรมที่แตกต่างและกฎหมายที่เข้มงวด - ภาษาที่ไม่คุ้นเคย สิ่งรบกวนใจในต่างถิ่น - ความคิดถึงบ้าน เงงา โคศเคียว - ความทุกข์ใจจากการดำเนินชีวิตที่ยากลำบาก - ความเหน็ดเหนื่อย ท้อแท้กับการทำงาน	การปรับตัวเมื่ออยู่ในวัฒนธรรมใหม่ - การปรับเจตคติและความคิดของตนเอง - การจัดกรกับสิ่งรบกวนใจ - การดูแลและพึ่งพาตนเอง สิ่งกีดขวางการดำเนินชีวิตในต่างประเทศ - การมีสังคมไทยในต่างแดน - การดูแล การช่วยเหลือจากครอบครัวข้าง - การเตรียมความพร้อมล่วงหน้า - สถานการณ์ที่มีความคุ้นเคย - ระยะเวลาสร้างความคุ้นชิน - การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในต่างประเทศ	รางวัลจากแรงกายในต่างแดน - ครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น - การมีความสุขเมื่อกลับมาอยู่เมืองไทย

ภาพที่ 1 การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ให้แรงงานย้ายถิ่น