

**การปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ทำงานก่อสร้างในเขต
กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท เคเอสซี คอนสตรัคชั่น จำกัด*
Adaptation of Cambodian Migrant Workers in Construction
Business, Bangkok. Case Study: KSC Construction Co, Ltd.**

ยลภัทร ภูระหงษ์**

Yonlapat Phurahong

ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง***

Chairat Wongkitrungruang

กนิษฐา แยมโพธิ์ใช้****

Kanitta Yampochai

* บทความชิ้นนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม เรื่อง "การปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ทำงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท เคเอสซี คอนสตรัคชั่น จำกัด" ประจำปีการศึกษา 2559

This article is part of Master of Arts (Social Development and Administration), Social Development and Administration Major "The Adaptation of Cambodian Migrant Workers in Construction Business, Bangkok. Case Study: KSC Construction Co, Ltd.", Year 2016.

** นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Master of Arts Program in Social Development and Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University.

*** อาจารย์ประจำสาขาพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Lecturer of Arts Program in Social Development and Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

**** อาจารย์ประจำสาขาพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Lecturer of Arts Program in Social Development and Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Corresponding author, fsockty@ku.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิถีชีวิตดั้งเดิมก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทยและกระบวนการปรับตัวขณะทำงานอยู่ในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเฉพาะแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาของบริษัทเคเอสซี คอนสตรัคชั่น จำกัด ที่สามารถสื่อสารภาษาไทยและทำงานในประเทศไทยไม่ต่ำกว่า 2 ปี ผลการศึกษาพบว่า วิถีชีวิตดั้งเดิมของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร มีอาชีพเสริม เช่น การรับจ้างและการค้าขาย บางส่วนเข้ามาทำงานที่ประเทศเพื่อนบ้าน และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้านในระดับที่ดี ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวมีความใกล้ชิดกัน ทำให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ด้านวัฒนธรรมของประเทศกัมพูชาคล้ายกับประเทศไทย เช่น วันปีใหม่เขมร (Khmer New Year) ตรงกับวันสงกรานต์ของประเทศไทย ด้านความเชื่อ อิงเรื่องไสยศาสตร์ การไหว้ผีบรรพบุรุษ การใส่ตะกรุด การสักตัว และการดูหมอ เป็นต้น

การปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาเป็นการเรียนรู้เพื่อปรับตัว เริ่มจากการจำ การเรียนรู้และทดลองทำ ควบคู่กับการสอบถามคนรอบข้าง มีการจดบันทึก ด้านสังคมมีการฝึก การสนทนาด้วยภาษาไทยและเป็นการสร้างความสัมพันธ์ไปควบคู่กัน ด้านวัฒนธรรมไม่พบ การปรับตัวที่ชัดเจน เนื่องจากความคล้ายคลึงกันทางวัฒนธรรม

คำสำคัญ: การปรับตัว, แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา, การก่อสร้าง

ABSTRACT

The qualitative research is aimed to study the lifestyles of migrants from Cambodia before coming to work in Thailand and the adaptation of migrants from Cambodia while in Thailand. The research uses an in-depth interview only with

Cambodia workers at KSC Construction Co, Ltd. who can speak Thai and work for more than two years.

The study found that mostly the way of Cambodia workers life before coming to work in Thailand worked originally in an agricultural part. And the other jobs were such as employment, trading, and working at the nearby neighboring countries which were in good relationship level. The family relationship was in close which could empower each other. In term of culture, Cambodia is similar to Thailand, for example, Khmer New Year which falls on the Songkran Festival of Thailand. The belief was based on unique in terms of superstition; paying respects to the ancestor, putting the magic jewelry or a tattoo, belief in fortune.

Adaptation of Cambodia migrants found that they started to learn for adaptation from remembering, learning, and practice testing together with asking people around them to take note. Socially, the practicing in Thai language communication was for making their relationship at the same time. The cultural adaptation was not obvious because of the similarity culture.

Keywords: Adaptation, Cambodian migrant workers, Construction business

บทนำ

การขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องของประเทศไทยทำให้ความต้องการตลาดแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติมีจำนวนมาก เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 เป็นต้นมา สถิติใน พ.ศ. 2558 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายทั้งสิ้น 1,196,849 คน ประกอบด้วย 3 สัญชาติ ได้แก่ แรงงานพม่า ลาว และกัมพูชา โดยแรงงานชาวกัมพูชาตามสถิติในปีดังกล่าว มีจำนวนทั้งสิ้น 455,947 คน มีผู้ติดตามแรงงานเข้าสู่ประเทศไทย จำนวน 16,860 คน

เป็นกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มีจำนวนมากที่สุดใน 3 สัญชาติ โดยภาพรวมธุรกิจด้านการก่อสร้าง มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวมากที่สุด สำหรับแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 สัญชาติเข้ามาทำงานก่อสร้าง ร้านอาหาร และกิจการประมงทะเลเป็นหลัก (กรมการจัดหางาน, 2558 และสำนักงานสถิติ, 2558) การเติมเต็มแรงงานในระบบด้วยแรงงานต่างด้าวที่มีค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานในประเทศ อย่างไรก็ตามแรงงานต่างด้าวกู่มดังกล่าวยังคงมีรายได้ที่ต่ำกว่าและมีความเสี่ยงชีวิตที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับการอยู่ในประเทศต้นทาง ทำให้มีการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นต่อเนื่องทั้งแบบถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย (Asian Migrant Centre, 2005) ในแต่ละปีแรงงานข้ามชาติมีส่วนช่วยสนับสนุนเศรษฐกิจประเทศไทยกว่า 1.6 พันล้านบาท (หรือ 53 ล้านดอลลาร์สหรัฐ) (พร้อมบุญ พานิชภักดิ์, 2554) และเพื่อให้แรงงานต่างด้าวมียกยู่อาศัยและทำงานถูกต้องตามกฎหมายจึงมีการขึ้นทะเบียนราษฎรให้กับคนต่างด้าวและการจดทะเบียนนายจ้างในปีพ.ศ.2547 (คำรบ ปัญญาแก้ว, 2551) กรุงเทพฯเป็นเมืองเศรษฐกิจหลักที่มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างชาติมากที่สุด (กรมการจัดหางาน, 2558)

การเคลื่อนไหลของแรงงานต่างด้าว ทำให้รัฐบาลจำเป็นต้องมีมาตรการดูแลและจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (คำรบ ปัญญาแก้ว, 2551) เนื่องจากกลุ่มแรงงานต่างด้าวต้องรับกับการเปลี่ยนแปลงกับสิ่งแวดล้อมใหม่รอบตัว เช่น ที่อยู่อาศัย งานที่ทำ สังคม และวัฒนธรรม เป็นต้น การปรับตัวมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เมื่อต้องเผชิญปัญหา แต่ละคนมีแบบแผนการปรับตัวที่ต่างกัน ถ้าไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ย่อมเกิดความขัดแย้งนำไปสู่การเกิดโรคเครียดและโรคซึมเศร้าที่อาจก่อให้เกิดอาชญากรรม ที่นำไปสู่ปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้ (จามะรี พิทักษ์วงศ์, 2549)

ดังนั้น คณะผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการปรับตัวด้านการทำงาน ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในบริษัท เคเอสซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (บริษัทดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการก่อสร้างในเขตกรุงเทพฯ) โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิถีชีวิตเดิมของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาก่อนที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยและกระบวนการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาขณะอยู่ที่ประเทศไทย

ทบทวนวรรณกรรม

วิถีชีวิตและการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา วิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคมถูกกำหนดโดยวัฒนธรรมของมนุษย์ กิจกรรมและพฤติกรรมที่มนุษย์ทำแล้วแต่เป็นเรื่องของวัฒนธรรมทั้งสิ้น วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดรูปแบบของครอบครัว เศรษฐกิจ การปกครอง การศึกษา ศาสนา เป็นต้น และจะกำหนดเป้าหมายในชีวิตว่าควรเป็นอย่างไร ดังนั้น วิถีชีวิตแต่ละสังคมย่อมแตกต่างกันออกไป และเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยเพื่อการอยู่รอด การปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ทำงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพฯ จะปรับตัวด้านการทำงาน ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม สาเหตุของการปรับตัวเพื่อแก้อุปสรรคหรือข้อขัดข้องใจและตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยมีกระบวนการปรับตัว 2 ลักษณะ คือ 1) การปรับตัวที่เรารู้ตัว (Conscious attempt of adjustment) เพื่อเอาชนะอุปสรรคหรือไปให้ถึงเป้าหมายที่ต้องการ และ 2) การปรับตัวที่กระทำโดยไม่รู้ตัว (Unconscious attempt of adjustment) เป็นกลไกทางจิตหรือกลไกป้องกันตัวเอง เพื่อให้ตนเองเกิดความรู้สึกสบายใจไม่วิตกกังวล (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ อังใน จุฬาทิพย์ บุญรอด, 2545)

การปรับตัวของผู้ย้ายถิ่นสามารถอธิบายผ่านทฤษฎีบูรณาการ (Integration theory) ในเรื่องการแบ่งกระบวนการปรับตัวออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 เป็นขั้นที่ผู้ย้ายถิ่นต้องปรับตนเองให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมของงานที่ทำ ขั้นนี้ใช้เวลาในการปรับตัวไม่นาน ขั้นที่ 2 เป็นขั้นการปรับตนเองให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในสังคมท้องถิ่นปลายทาง ขั้นนี้จะยังไม่มีความสัมพันธ์กับสังคม เป็นการปรับตัวเพื่อการบริโภคและลักษณะของวิถีชีวิต และขั้นที่ 3 เป็นขั้นที่ผู้ย้ายถิ่นสามารถปรับตัวเองให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมในท้องถิ่นปลายทางที่ต้องการสามารถใช้ภาษาได้คล่อง วัฒนธรรมบางประการถูกกลืนกลาย มีความใกล้ชิดกับคนพื้นเมืองในท้องถิ่นปลายทาง และมีความตั้งใจลงหลักปักฐานเป็นระยะเวลายาวนาน (Ernest Gemacher อังใน บุตรินทร์ สิทธิรัตนสุนทร, 2536: 34) วิธีการปรับตัว เริ่มจากการเรียนรู้และเข้าใจตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม จากนั้นกำหนดเป้าหมายที่แท้จริงและใช้ความสามารถในการควบคุม

สภาวะการณ์ เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตร่วมกับคนอื่นได้เป็นปกติ (Worchel and Goethalo อ้างใน กันต์กนิษฐ เกษมพงษ์ทองดี, 2546)

แรงงานต่างด้าวกับการย้ายถิ่น แรงงานต่างด้าวมี่ลักษณะและสาเหตุของการย้ายถิ่น ดังนี้ 1) ย้ายถิ่นฐานเพื่อตั้งฐานในประเทศอื่น 2) ย้ายถิ่นเพื่อทำงานตามสัญญาจ้างชั่วคราว เมื่อหมดสัญญาต้องกลับประเทศต้นทาง 3) การย้ายถิ่นตามบริษัทหรือองค์กรที่ทำงานด้วย รวมถึงนักเรียนต่างชาติ ซึ่งจะไม่ถูกนับรวมในตลาดแรงงานของประเทศปลายทาง 4) การย้ายถิ่นแบบผิดกฎหมาย 5) การย้ายถิ่นเพื่อลี้ภัยทางการเมือง และ 6) การย้ายถิ่นตามอนุสัญญาผู้พลัดถิ่นขององค์กรสหประชาชาติ ปี ค.ศ. 1952 (กฤตยา อาชวนิจกุล และพันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร, 2548) แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาส่วนใหญ่ยากจน ดังนั้นการย้ายถิ่นจึงเป็นไปเพื่อการทำงานเป็นหลักเพื่อเพิ่มช่องทางการหารายได้ เนื่องจากประเทศกัมพูชามีตลาดแรงงานขนาดเล็ก พื้นที่ในเขตชนบทส่วนใหญ่ทำนาข้าว แต่เมื่อแรงงานชาวกัมพูชาเข้ามาในประเทศไทยจะทำงานก่อสร้างประเภทที่หักอาศัย อาคารสาธารณะ งานโยธา และอุตสาหกรรม (วิชัย ศรีสอ้าน อ้างใน สวลักษณ์ เชื้อสุวรรณ, 2553)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาผลงานวิจัย พบว่าเรื่องของ อัมพกา มาตา (2555) และ วรัรี ศรีคำ (2556) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดเชียงรายและจังหวัดอุบลราชธานี มีประเด็นที่สอดคล้องกันคือ การปรับตัวนั้นมีปัจจัยหลายด้านสนับสนุน ทั้งภูมิหลังทางชาติพันธุ์ สถานภาพทางกฎหมาย ลักษณะการทำงาน นายจ้าง เป็นต้น แรงงานส่วนใหญ่พยายามปรับตัวให้เข้ากับคนไทย มีการพัฒนาทักษะการพูดและเรียนรู้ภาษาไทย แรงงานที่มาทำงานจะมีญาติหรือเพื่อนเป็นโครงข่ายทางสังคม ให้ความช่วยเหลือในเรื่องการย้ายถิ่น นอกจากนี้ อภิชาติ สุวรรณรัตน์ และ เกียรติวาท บุญปรการ (2556) ยังพบว่า แรงงานลาวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสงขลา มีการปรับตัวแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ การปรับตัวด้านสังคม วัฒนธรรม และภาษา รวมทั้งสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว เพราะมีความคล้ายคลึงกัน นอกจากนี้ บัญญัติ ยงย่น (2544) ได้ศึกษา

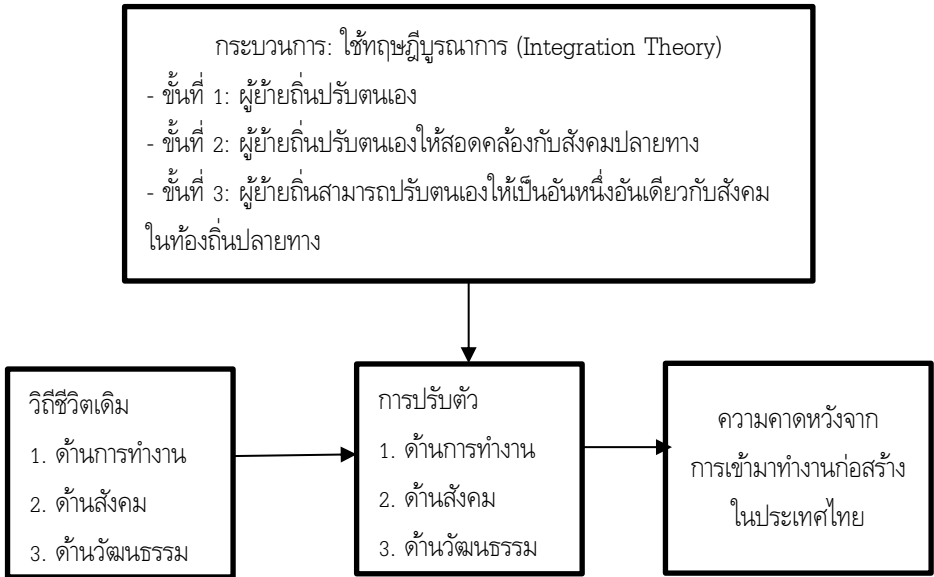
แบบแผนการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่นในประเทศไทย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นการปรับตัว (Adjustment stage) ขั้นการผสมกลมกลืน (Assimilation stage) และขั้นการบูรณาการ (Integration stage) และปัญหาสำคัญที่สุดคือ รายได้และที่อยู่อาศัย ซึ่งต่างกับการศึกษาในช่วงต้นที่ปัญหาสำคัญเป็นเรื่องของภาษา และ ธิตติวิทย์ ลัตยธิตตริย (2552) ได้พยายามศึกษาและอธิบายถึงการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างโดยใช้แรงงานต่างด้าว พบว่า แรงงานก่อสร้างชาวไทยมีปริมาณไม่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานตามสถานะเศรษฐกิจที่มีการขยายตัว ทำให้เกิดการจ้างงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน นอกจากนี้ยังพบว่าความสามารถในการทดแทนของแรงงานต่างด้าวนั้นไม่สามารถทดแทนแรงงานไทยที่มีทักษะและความชำนาญในงานก่อสร้างได้ เนื่องจากมีลักษณะงานที่มีความเฉพาะในส่วนงานที่ใช้แรงงานหรืองานกรรมกรเท่านั้น จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าหากแรงงานต่างด้าวจำเป็นต้องเข้ามาทำงานในประเทศไทยต้องมีการปรับตัวร่วมด้วยเสมอ

การปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจะเป็นกระบวนการการปรับตัวแบบเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากการปรับตัวแบบผู้ย้ายถิ่นปรับตัวตนเอง ผู้ย้ายถิ่นปรับตัวตนเองให้สอดคล้องกับสังคมปลายทาง และผู้ย้ายถิ่นปรับตัวตนเองให้เป็นส่วนใดส่วนหนึ่งของสังคมปลายทาง ซึ่งการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวนั้นมีทั้งแบบรู้ตัวและไม่รู้ตัว โดยแรงงานต่างด้าวจะเริ่มปรับตัวจากวิถีชีวิตดั้งเดิมทั้งในด้านการทำงาน สังคม และวัฒนธรรมไปสู่วิถีชีวิตใหม่ที่สอดคล้องกับพื้นที่ทำงานของแรงงาน ทั้งนี้ สิ่งสำคัญคือ เป้าหมายหรือความคาดหวังในการเข้ามาทำงานก่อสร้างในประเทศไทย สามารถประมวลสรุปผลการศึกษได้ตามภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวความคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สามารถพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้

ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดการวิจัย



การศึกษาเชิงคุณภาพนี้ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อศึกษาวิถีชีวิตดั้งเดิมและกระบวนการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาด้านการทำงาน ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายรูปแบบ ประกอบด้วย 1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย 2) การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ ควบคู่ไปกับการเข้าสำรวจจำนวนประชากร 3) การสังเกตการณ์ทั่วไป (observation) เพื่อสังเกตสภาพแวดล้อมของผู้ให้ข้อมูล และ 4) การจดบันทึกภาคสนาม ใช้กับการให้สัมภาษณ์ครั้งแรกที่ยังไม่มีความคุ้นเคยและใช้กับผู้ให้สัมภาษณ์ที่ไม่น่าเชื่อถือให้บันทึกเสียง

2. กลุ่มเป้าหมายและการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย

การเลือกตัวอย่างเพื่อศึกษาในครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 10 คน แบ่งเป็นเพศชาย 5 คนและเพศหญิง 5 คน มีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ 1) คัดเลือกตัวอย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสามารถให้ข้อมูลที่เพียงพอสำหรับข้อสรุปที่ชัดเจนเพื่ออธิบายปรากฏการณ์เกี่ยวกับการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา และ 2) คุณสมบัติของการเป็นผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก เป็นแรงงานชาวกัมพูชาที่ปัจจุบันต้องทำงานก่อสร้างใน บริษัท เคเอสซี คอนสตรัคชั่น จำกัด สามารถสื่อสารภาษาไทยได้และทำงานในประเทศไทยไม่ต่ำกว่า 2 ปี ที่มีความเต็มใจในการให้ข้อมูล

3. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากศึกษาทั้งหมดจะนำมาจัดหมวดหมู่ข้อมูลและตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of data) และสรุปผล โดยเชื่อมโยงกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวิถีชีวิต ทฤษฎีบูรณาการ และทฤษฎีการปรับตัว รวมไปถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้าใจกับประเด็นปรากฏการณ์ดังกล่าว

4. ระยะเวลาดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 5 เดือน ระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558 – เดือนมีนาคม พ.ศ. 2559

ผลของการวิจัย

ผลการศึกษา แสดงข้อมูลเกี่ยวกับวิถีชีวิตเดิม กระบวนการปรับตัว และความคาดหวังจากการเข้ามาทำงานก่อสร้างในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ดังรายละเอียดตารางที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่มาทำงานในประเทศไทย

ก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทย		การปรับตัวขณะเข้ามาทำงานในประเทศไทย	
ด้านการทำงาน	- มีประสบการณ์ทำงานด้านการก่อสร้าง - ไม่มีประสบการณ์ด้านการก่อสร้าง	การปรับตัวด้านการทำงาน	- มีประสบการณ์ก่อสร้าง ไม่พบการปรับตัวที่ชัดเจน - ไม่มีประสบการณ์ก่อสร้างพบการปรับตัวเพื่อเรียนรู้งานก่อสร้างจากการเป็นกรรมกร
ด้านสังคม	- มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับดีและปานกลาง - แรงงานบางรายไม่มีพื้นฐานความสัมพันธ์แบบเครือญาติเป็นทุน	การปรับตัวด้านสังคม	- ปรับตัวด้านความสัมพันธ์ ใช้การทำความเข้าใจในแต่ละคน - ปรับตัวด้านที่อยู่อาศัย คือ ยอมรับสภาพปัญหา - ปรับตัวด้านเทคโนโลยี จะใช้การเรียนรู้จากเพื่อน - ปรับตัวด้านความสัมพันธ์ ใช้งานเลี้ยง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยง - ปรับตัวต่อความขัดแย้ง คือ นิ่งเฉย

ก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทย		การปรับตัวขณะเข้ามาทำงานในประเทศไทย	
ด้านวัฒนธรรม	- มีประเพณีสำคัญ คือ เซนโฌนตา - มีความเชื่อด้านไสยศาสตร์ การไหว้ผีบรรพบุรุษ การใส่ตะกรุด และการขูดตัวจับตัว	การปรับตัวด้านวัฒนธรรม	- ปรับตัวด้านภาษา จะใช้การเรียนรู้ด้วยการจำ การสื่อสาร การดูหนัง ฟังเพลง - ปรับตัวด้านวัฒนธรรม ไม่เด่นชัด
ความคาดหวังจากการเข้ามาทำงานก่อสร้างในประเทศไทย			
นำเงินที่สะสมจากการทำงานก่อสร้างในประเทศไทยไปลงทุนที่ประเทศกัมพูชา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัว			

จากตารางที่ 1 สามารถนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. วิถีชีวิตเดิมของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทย

วิถีชีวิตเดิมของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทย จำนวน 10 คน เป็นหญิง 5 คน และผู้ชาย 5 คน ทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธ มีภูมิลำเนาเดิมมาจาก จังหวัดบัตต์ดิอัมบอง จำนวน 4 คน จังหวัดก้อมป่งสปีอ จำนวน 2 คน จังหวัดบันเตียเมียนเจย จำนวน 2 คน และจังหวัดเสียมเรียบ จำนวน 2 คน มีสถานภาพโสด จำนวน 2 คน สถานภาพสมรส จำนวน 8 คน มีระยะเวลาในการทำงานในประเทศไทยตั้งแต่ 3 - 16 ปี รายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ประมาณ 10,000 - 15,000 บาท วุฒิการศึกษาพบว่า ไม่ได้เรียนหนังสือจำนวน 1 คน เรียนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 1 คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 1 คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 4 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 1 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 1 คน และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 คน

การเข้ามาทำงานประเทศไทยมีเหตุผลหลักเดียวกันคือ ได้ค่าแรงมากกว่าที่ประเทศกัมพูชา ทั้งนี้ยังมีเหตุผลอื่นร่วมด้วย คือ ยากหาเงินใช้หนี้ จำนวน 2 คน ยากมีเงินเก็บ จำนวน 2 คน ยากมีรายได้เสริมจากการทำนา จำนวน 1 คน ยากหาเงินปลูกบ้าน เนื่องจากไฟไหม้ จำนวน 1 คน และหาเงินส่งลูกเรียนหนังสือจำนวน 1 คน

วิถีชีวิตเดิมในเรื่องของการทำงาน สังคม และวัฒนธรรม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการทำงาน

สำหรับแรงงานต่างด้าวก่อนเข้ามาทำงานก่อสร้างในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1.1 แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่เคยทำงานก่อสร้าง โดยแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่เคยทำงานก่อสร้างก่อนเข้ามาทำงานก่อสร้างในไทย จำนวน 2 คน มาจาก 2 จังหวัด คือ 1) แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่เคยทำงานก่อสร้างในจังหวัดเสียมเรียบ เดิมอาชีพทำนา ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งกล่าวว่า เดิมทำนาอยากจนแต่มีความสุขที่คนไทยมักเรียกว่า “สุขตามประสาคนจน” (จากการสัมภาษณ์แรงงาน อายุ 34 ปี) แต่เป็นกลุ่มที่มีพื้นฐานด้านอาชีพก่อสร้างจากผู้เป็นบิดาทำให้สามารถทำงานซ่อมแซมและต่อเติมได้ตั้งแต่ยังเล็ก งานแรกที่ได้ทำเกี่ยวกับการก่อสร้างคือการยกของหนัก การผูกเหล็ก การเทและผสมปูน ก่ออิฐฉาบปูน ปูกระเบื้องทางเดิน เป็นต้น แรงงานจะใช้วิธีการเรียนรู้งาน โดยครูพักลักจำจากการเป็นลูกน้องและฝึกทำจนชำนาญ แต่งานก่อสร้างในจังหวัดเสียมเรียบ ต้องทำงานวันละ 8-10 ชั่วโมง รายได้ 2,500 บาทต่อเดือน ไม่มีการจ่ายเงินล่วงหน้า เมื่อแต่งงานมีครอบครัว ภรรยาเริ่มตั้งครุครัว ค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอจึงตัดสินใจมาทำงานที่ประเทศไทย และ 2) แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่เคยทำงานก่อสร้างในจังหวัดบัตต์ด้อมบอง เดิมทำอาชีพรับจ้างจังหวัดนี้หากทำงานก่อสร้างเริ่มต้นจะได้รายได้วันละ 80 บาท เมื่อทำงานก่อสร้างจนชำนาญรายได้จะเพิ่มเป็นวันละ 150 บาท หรือประมาณ 4,500 บาท จังหวัดนี้จะจ่ายค่าแรงเป็นเงินไทยและดอลลาร์ รวมถึงนิยมสื่อสารด้วยภาษาไทย คนในหมู่บ้านเคยเป็นแรงงานใน

ประเทศไทยจำนวนมาก ทำให้ง่ายแก่การติดต่อเพื่อนที่ทำงานก่อสร้างในประเทศไทยให้ทำงานและเดินทางเข้ามาทำงานเป็นแรงงานก่อสร้างในบริษัท

1.2.1 แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ไม่เคยทำงานก่อสร้าง โดยวิธีชีวิตดั้งเดิมของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ไม่เคยทำงานก่อสร้าง จำนวน 8 คน เดิมแรงงานกลุ่มนี้มีอาชีพหลักคือ ทำนา รองลงมาคือ ปลูกผัก และรับจ้างทั่วไป รายได้เฉลี่ย 2,413 บาทต่อเดือน รายได้ต่ำสุด 600 บาทต่อเดือน สูงสุด 6,000 บาทต่อเดือน แรงงานต่างด้าว จำนวน 1 คน เคยทำงานชั่วคราวที่เหลื่อมมีงานประจำ ส่วนใหญ่มีรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย แรงงานกลุ่มนี้เข้ามาทำงานก่อสร้างให้กับบริษัทตั้งแต่ 2 - 4 ปี จำนวน 4 คน ระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี 4 คน เหตุผลที่เข้ามาทำงานก่อสร้างในประเทศไทย เพราะอยากได้ความรู้ด้านการก่อสร้าง

1.2. ด้านสังคม

วิธีชีวิตเดิมด้านสังคม การสื่อสารและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงเพื่อนบ้านของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาก่อนที่มาทำงานในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มแรงงานต่างด้าวมีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้านและเพื่อนร่วมงานในระดับที่ดีและในระดับปานกลาง (การแบ่งระดับนี้ใช้เกณฑ์วัดจากการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ การทะเลาะ การแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดการทะเลาะ และความสัมพันธ์แบบเครือญาติมาประเมิน)

1.2.1 กลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้านและเพื่อนร่วมงานในระดับที่ดี กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ในระดับที่ดี จำนวน 9 คน กลุ่มเป้าหมายทั้งหมดมีความสัมพันธ์แบบเครือญาติกับเพื่อนบ้านและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ลักษณะการพูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหากับเพื่อนบ้าน ซึ่งอาจเป็นเครือญาติจึงเกิดเป็นประจำ แรงงานจำนวน 4 คน มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหากับเพื่อนเป็นประจำ พูดคุยเป็นบางครั้ง 5 คน มีการทะเลาะกับเพื่อนบ้านบางครั้ง 6 คน ไม่เคยทะเลาะกับเพื่อนบ้านเลย 3 คน เมื่อทะเลาะกันจะแก้ปัญหาด้วยการพูดคุยปรับความเข้าใจกัน

3 คน และหายไถ่ถอนกันไปเอง 3 คน ทั้งหมดมีฐานความสัมพันธ์และมีทุนทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยเสริมให้การสื่อสารและความสัมพันธ์มีระดับที่ดี

1.2.2 กลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้านและเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา เพียง 1 คน ที่มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้านและเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากการไม่มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหาและไม่เคยทะเลาะกับเพื่อนบ้านหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานรายดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์พื้นฐานแบบเครือญาติ (ไม่ได้เป็นเครือญาติ) เป็นทุนเดิมกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนบ้าน

1.3 ด้านวัฒนธรรม

วิถีชีวิตเดิมด้านวัฒนธรรมของประเทศราชอาณาจักรกัมพูชาของแรงงานต่างด้าวก่อนที่จะมาทำงานที่ประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาคิดว่าวัฒนธรรม ประเพณี และความเชื่อโดยทั่วไปของชาวกัมพูชามีความคล้ายกับวัฒนธรรมไทยมาก เช่น การกินด้วยมือเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงตัวตนของชาวกัมพูชา (6 คน แสดงความคิดเห็นนี้) การแต่งกาย แบบกัมพูชาจะมีเอกลักษณ์เฉพาะเป็นการแต่งกายแบบเรียบง่าย มิดชิด ไม่โป้ (3 คน แสดงความคิดเห็นนี้) การกินและการแต่งกายไม่แตกต่างจากคนไทยเลย (3 คน แสดงความคิดเห็นนี้)

ด้านประเพณีแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา คิดว่าประเพณีที่สำคัญอย่างมาก คือ ประเพณีแซนโฎนตา คือ ประเพณีบูชาบรรพบุรุษในเดือนสิบหรือเรียกว่า วันสารทเขมร เป็นประเพณีที่ลูกหลานชาวเขมรจะรวมตัวกันราวเดือนกันยายน เพื่อทำบุญให้บรรพบุรุษผู้ล่วงลับไปแล้ว (ทั้งหมดแสดงความคิดเห็นนี้) และด้านความเชื่อ พบว่าแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชามีความเชื่อเรื่องไสยศาสตร์ การไหว้ผี บรรพบุรุษ การใส่ตะกรุดหรือการสักเพื่อป้องกันตัว ความเชื่อเรื่องหมอ การรักษาตัวโดยการขูดตัวและการจပ်ตัว การขูดและการจပ်ตัว เป็นการรักษาสำหรับผู้ที่มีพิษตกค้างอยู่ในร่างกายเป็นการเอาพิษออกและเปิดเส้นทางการเดินของลมในร่างกาย (9 คน

แสดงความคิดเห็น) และมีจำนวน 1 คน ที่แสดงความคิดเห็นว่า ความเชื่อดังกล่าวทั้งหมด ไม่แตกต่างจากความเชื่อของคนไทย

2. การปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาขณะอยู่ในประเทศไทย

ผลการศึกษาเรื่องการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาขณะอยู่ในประเทศไทย มีรายละเอียด ดังนี้

2.1. การปรับตัวด้านการทำงาน

การปรับตัวด้านการทำงานของกลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่มีความรู้ด้านการทำงานก่อสร้างมาก่อน แรงงานกลุ่มนี้จะได้รับมอบหมายงานในครั้งแรกเป็นงานช่าง ทำให้ไม่พบการปรับตัวด้านการทำงาน กลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ไม่มีความรู้ด้านการทำงาน ก่อสร้างงานที่ได้รับมอบหมายครั้งแรกเป็นงานกรรมกร และในระยะต่อมาเมื่อปรับตัวกับงานได้ จะได้รับการพัฒนาไปสู่การทำงานกลุ่มงานช่าง กระบวนการปรับตัวของแรงงานกลุ่มนี้จะเริ่มจากการจำ การจดบันทึก การลงมือทำงาน และการฝึกฝนให้บ่อยครั้ง เมื่อเจอปัญหาในกลุ่มแรงงานที่ต้องปรับตัวจะทำการสอบถามจากคนรอบข้างแล้วนำมาฝึกฝนจนแก้ไขปัญหาได้เอง ปัจจุบันกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดเป็นกลุ่มแรงงานที่ได้รับมอบหมายงานด้านช่าง และมีรายได้ที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายทุกคน

2.2. การปรับตัวด้านสังคม

การพูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหากับเพื่อนร่วมงานของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชากระทำเป็นประจำ จำนวน 8 คน กระทำเป็นบางครั้ง จำนวน 2 คน ทะเลาะกับเพื่อนร่วมงานเป็นบางครั้ง จำนวน 6 คน เมื่อทะเลาะกับเพื่อนร่วมงานจำนวนครึ่งหนึ่ง (3 คน) จะมีการพูดคุยปรับความเข้าใจกันเพื่อการแก้ปัญหา และอีก 3 คนจะหายโกรธกันไปเอง ในที่นี้มีแรงงานชาวกัมพูชา จำนวน 4 คน ที่ไม่เคยทะเลาะกับเพื่อนร่วมงานเลย ขณะทำงานในประเทศไทยแล้วความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงานอยู่ในระดับที่ดีทั้งหมด (10 คน) การปรับตัวด้านภาษา มีแรงงานชาวกัมพูชาจำนวน 1 คน ที่ต้องปรับตัว โดยมีกระบวนการคือ การฝึกพูดเป็นประจำ และเมื่อฟังไม่รู้เรื่องจะใช้วิธีการยิ้ม การถามจากคนรอบข้าง การปรับตัวเรื่องความสัมพันธ์ด้านการเข้ากับคนได้มีจำนวน 1 คน กระบวนการปรับตัวคือ การเข้าใจคนและเรื่องที่อยู่อาศัย วิธีการแก้ปัญหาคือ การยอมรับสภาพปัญหา การปรับตัวด้านการใช้เทคโนโลยี เช่น เฟซบุ๊ก เป็นต้น แรงงานชาวกัมพูชาจำนวน 3 คน ต้องปรับตัวด้านการใช้เทคโนโลยี โดยมีกระบวนการปรับตัวคือ เรียนรู้และฝึกใช้งานเทคโนโลยีให้บ่อย วิธีการแก้ปัญหาด้านการใช้เทคโนโลยีคือ ถามจากเพื่อนที่เล่นเป็นให้ช่วยสอน และมีแรงงานชาวกัมพูชาจำนวน 1 คน ที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสังคม โดยมีกระบวนการปรับตัวคือ เริ่มจากเวลา มีงานกินเลี้ยงจะเริ่มออกมานั่งพูดคุยกับคนอื่น วิธีการแก้ปัญหาเมื่อเจอกับปัญหาเรื่องการเข้าสังคมคือ สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น และให้เพื่อนพาไปรู้จักต่อ ๆ กัน นอกจากนี้มีแรงงานต่างด้าวที่คิดว่าไม่ต้องปรับตัวในเรื่องสังคมเลย จำนวน 4 คน

2.3. การปรับตัวด้านภาษาและวัฒนธรรม

แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาผู้เป็นกลุ่มเป้าหมายคิดว่าไม่ต้องปรับตัวทางด้านวัฒนธรรม ด้านประเพณี และด้านความเชื่อ จำนวน 10 คน ในขณะที่การปรับตัวด้านภาษาของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจำเป็นต้องมีวิธีการปรับตัวด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร(ภาษาไทย) และทั้งหมดมีการใช้กระบวนการปรับตัวด้านภาษาในการสื่อสาร คือ การจำและการสอบถามจากคนรอบข้าง โดยให้ความสำคัญต่างกัน ดังนี้ 2 คน ให้ความสำคัญกับการฟัง 4 คน ให้ความสำคัญกับการจดบันทึก 1 คน ให้ความสำคัญกับการอ่าน 4 คน ให้ความสำคัญกับการฝึกสนทนา และ 5 คน ให้ความสำคัญกับการดูหนังฟังเพลง ซึ่งในปัจจุบันแรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่างมีการสื่อสารภาษาไทยได้เป็นอย่างดี

3. ความคาดหวังจากการเข้ามาทำงานก่อสร้างในประเทศไทย

ความคาดหวังของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาจากการเข้ามาทำงานก่อสร้างในประเทศไทย พบว่า แรงงานต่างด้าวผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยมีอายุการทำงาน 1- 15 ปี มีความคาดหวังว่าอยากมีเงิน เพื่อเปิดร้านขายของ เปิดร้านซ่อมมอเตอร์ไซด์ เปิดร้านล้างรถในประเทศไทย อยากขยายต่อเติมบ้านให้กว้างกว่าเดิม และอยากมีเงินทุนสำหรับลงทุนค้าขาย และนำรายได้ส่งลูกเรียนให้สูง อยากมีรถไถ และรถเกี่ยวข้าว เอาไว้เวลาที่กลับไปอยู่ที่บ้านจะได้เอาไปรับจ้างเกี่ยวข้าว และอยากมีทุนไว้เปิดร้านขายเครื่องมือก่อสร้างเพื่อรับเหมาก่อสร้าง อยากปลูกบ้านหลังใหม่ อยากมีเงินทุนไปรับเหมาก่อสร้างเองที่กัมพูชา อยากทำร้านล้างรถยนต์ ความคาดหวังของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดโดยสรุป มีความคาดหวังที่จะสะสมทุนเพื่อนำกลับไปใช้ในประเทศต้นทางที่ตนมา ทำให้การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่เข้ามาทำงานก่อสร้างกับบริษัทมีแรงจูงใจที่สำคัญคือ “เงิน/รายได้” และเป็นความคาดหวังและความต้องการที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัว

อภิปรายผล บทสรุป และข้อเสนอแนะ

แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่เข้ามาทำงานกับบริษัท เคเอสซี คอนสตรัคชั่น จำกัด มีช่วงอายุตั้งแต่ 23 - 51 ปี (วัยทำงาน) ทุกคนนับถือศาสนาพุทธ ดังที่กรมส่งเสริมการส่งออก กระทรวงพาณิชย์ (2554) แสดงข้อมูลว่า ชาวกัมพูชานับถือศาสนาพุทธกว่าร้อยละ 95 และรัฐธรรมนูญกำหนดให้ศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติ แรงงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ทางภาคตะวันตก ได้แก่ จังหวัดเสียมเรียบ จังหวัดบัตต์ดอมบอง จังหวัดบันเตียเมียนเจย และทางภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดก๊อมปวงสปีอ แรงงานร้อยละ 90 มีสถานภาพสมรสที่มาจากการคลุมถุงชนจะได้รับการส่งเสียเลี้ยงดูจากบิดามารดา และร้อยละ 5 เลือกรับเลี้ยงดูเอง (Asian Knowledge Institute, 2012 และ ยลภัทร ภูะหงษ์, 2559) มีรายได้ ตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท

เข้ามาทำงานก่อสร้างในประเทศไทยมีสาเหตุจากความยากจน (Asian Migrant Centre, 2005 และ นฤมล นิราทร, 2553)

แรงงานชาวกัมพูชาร้อยละ 70 ของประเทศ มีอาชีพเกษตรกรรมทำนาที่ต้องอาศัยน้ำฝน ความผันผวนของปริมาณน้ำฝนทำให้เกิดการเลื่อนไหลของแรงงานเข้ามาทำงานก่อสร้างในประเทศไทยซึ่งสร้างรายได้ดีกว่างานก่อสร้างในประเทศกัมพูชา (ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย, 2547; และกรมส่งเสริมการส่งออกกระทรวงพาณิชย์, 2554) นอกจากนี้ ธิติวิตร์ ลัตยธิติอริย (2552) ยังพบเพิ่มเติมว่า งานก่อสร้างมีรายได้น้อยกว่าเมื่อเทียบกับงานด้านอุตสาหกรรม วิถีชีวิตดั้งเดิมด้านสังคมของแรงงานชาวกัมพูชา มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้านและเพื่อนร่วมงานในระดับดี มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดแบบเครือญาติอาศัยอยู่ในเขตชนบท มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน วัฒนธรรมของชาวกัมพูชาใกล้เคียงกับของชาวไทย เช่น การกินอาหารด้วยมือ การแต่งกาย สอดคล้องกับคำกล่าวของ ญัฐวุฒิ โพธิสาร (2548 อ้างถึงใน อำพา แก้วก่าง, 2551) เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งอัครราชทูตไทยประจำกรุงพนมเปญว่า “ไทยและกัมพูชามีประเพณีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกาย การกินอาหาร หรือแม้แต่ภาษาที่มีรากศัพท์มาจากภาษาบาลีสันสกฤตเหมือนกัน” การศึกษาพบว่า ประเพณีของประเทศไทยมีการทำบุญเหมือนกับประเทศไทย ความเชื่อส่วนใหญ่คล้ายคลึงกัน เช่น ไสยศาสตร์ การไหว้ผีบรรพบุรุษ ตะกรุดหรือการสักตัว การดูหมอ การขูด และการจับตัว และยังมีความคล้ายคลึงกับประเทศจีนอีกด้วย

การปรับตัวตามทฤษฎีบูรณาการ (Integration theory) ของ Ernest Gernster (1974, อ้างใน บุกรินทร์ ลิขิตธิติกานนท์, 2536: 34) ในแต่ละขั้นตอน พบว่าผลการศึกษเกี่ยวกับการปรับตัวเป็นไปตามขั้นตอนของทฤษฎีบูรณาการดังนี้

การปรับตัวในขั้นที่ 1 ขั้นการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่นให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของงาน พบว่า แรงงานชาวกัมพูชา มีการเรียนรู้และยินยอมปฏิบัติตามระเบียบและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยส่วนใหญ่แรงงานที่ไม่มีความรู้เรื่องงานก่อสร้างมาก่อนที่ยินยอมเริ่มทำงานด้านกรรมกรและต้องปรับตัวกับเทคโนโลยีและภาษา สำหรับผู้มีความรู้เรื่องก่อสร้างมาก่อนจะได้

ทำงานช่างและปรับตัวด้านภาษาในการสื่อสารเพียงเล็กน้อย แต่ก็มีการเรียนรู้กับเทคโนโลยีการก่อสร้างในประเทศไทย ปัญหาสำคัญ คือ รายได้และที่อยู่อาศัย

การปรับตัวในขั้นที่ 2 เป็นการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในสังคมท้องถิ่นปลายทาง เช่น การใช้ภาษา การปรับตัวด้านการบริโภค และวิถีชีวิต สำหรับกลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา มีการปรับตัวด้านสังคมที่เด่นชัด คือ เมื่อมีปัญหาด้านความสัมพันธ์ที่ต้องพูดคุย จะปรับความเข้าใจ โดยการปรึกษาหารือเพื่อหาทางแก้ไขร่วมกันได้ แต่บางรายก็เลือกจะแสดงการนิ่งเฉย ความสัมพันธ์ในภาพรวมกับเพื่อนร่วมงานมีทิศทางที่ดี มีการเกื้อกูลกัน มีการปรับตัวกับที่อยู่อาศัย ด้วยการยอมรับสภาพ การปรับตัวด้านเทคโนโลยี การใช้อินเทอร์เน็ตจะเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน

การปรับตัวในขั้นที่ 3 ที่ต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับคนในสังคมท้องถิ่นปลายทาง ที่เด่นชัดของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาคือ ด้านภาษามีการเรียนรู้ภาษาไทยผ่านการจำ การฟัง การบันทึก การอ่าน การฝึกพูด การสอบถามคนรอบข้าง เพื่อสื่อสารให้ดีขึ้น สำหรับการปรับตัวด้านประเพณีไม่ปรากฏเด่นชัด เนื่องจากประเพณีทั้งสองประเทศมีความคล้ายคลึงกันและจัดตรงกัน เช่น ปีใหม่เขมรตรงกับปีใหม่ไทย (สงกรานต์) และบางประเพณีที่แตกต่างกัน เช่น ประเพณีแซนโฌนตา แต่ยังมีเสรีภาพที่จะจัดประเพณีดังกล่าวขึ้นในพื้นที่ประเทศไทย สะท้อนว่าชาวกัมพูชามีเสรีภาพในการดำเนินตามประเพณีของตน แม้อาศัยในประเทศไทยในฐานะแรงงานต่างด้าว แต่ที่นาลังเกตคือ ความตั้งใจที่จะอยู่ในท้องถิ่นปลายทางอย่างถาวรหรือนานที่สุด เช่น อาศัยจนกว่าจะปลดออกจากงานหรือถึงวัยสูงอายุ จากการศึกษาไม่พบความตั้งใจของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในประเด็นดังกล่าว สำหรับด้านความเชื่อ ธีระวิทย์ และสุณัย ผาสุก (2543 อ้างถึงใน อำพา แก้วกำกง, 2551) ได้อธิบายว่าคนไทยและคนกัมพูชามีความเชื่อทางศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณีคล้ายคลึงกัน แม้แต่ในทานพื้นบ้านก็มีเนื้อเรื่องที่ใกล้เคียงกันมาก ซึ่งจากการศึกษาค้นพบผลการศึกษาในทำนองเดียวกัน ทำให้การปรับตัวด้านความเชื่อมีน้อยสำหรับแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่มาทำงานก่อสร้างในประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ

ความคาดหวังของแรงงานชาวกัมพูชาต้องการกลับไปสร้างอาชีพในประเทศต้นทาง โดยใช้ความรู้ ประสบการณ์ และทุนทรัพย์ที่สะสมจากประเทศไทย เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงานชาวกัมพูชา โดยเฉพาะแรงงานชาวกัมพูชาของบริษัท เค เอส ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด ควรปรับตัวด้านการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยและพัฒนาทักษะตนเองให้เป็นแรงงานมีฝีมือ ซึ่งบริษัทหรือหน่วยงานอื่นก็ควรปรับตัวในด้านดังกล่าวเช่นกัน หากพบข้อจำกัดในลักษณะเดียวกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงค่านิยมของชาวกัมพูชาที่นำเอาประเพณี วัฒนธรรม การสื่อสารแบบไทยไปใช้ในประเทศกัมพูชาหลังจากเข้ามาทำงานในประเทศไทย และควรศึกษากระบวนการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวในสัญชาติอื่นที่เข้ามาทำงานก่อนสร้างในประเทศไทยด้วยเช่นกัน

บรรณานุกรม

กรมการจัดหางาน. (2558). **สถานการณ์แรงงานต่างด้าว**. กรุงเทพฯ: สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว.

กระทรวงพาณิชย์. (2554). **คู่มือการค้าและการลงทุนราชอาณาจักรกัมพูชา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักข่าวพาณิชย์.

กันต์กนิษฐ์ เกษมพงษ์ทองดี. (2546). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวของนักศึกษาพยาบาล**

วิทยาลัยบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

- จุฑาทิพย์ บุญรอด. (2545). การสื่อสารเพื่อการปรับตัวในการทำงานของผู้บริหารญี่ปุ่น: กรณีศึกษาบริษัท Daiwa Kasei (Thailand) Co., Ltd. และบริษัท Sankyu Logistics & Engineering Services (Thailand) Co., Ltd. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ณรงค์ เลื่องประชา. (2544). วิถีไทย. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จิตติวิตร สัตยจิตติริย. (2552). การแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม ก่อสร้าง โดยใช้แรงงานต่างด้าว. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- นฤมล นิราทร. (2553). การย้ายถิ่นของแรงงานในอาเซียน: กรณีแรงงานไร้ฝีมือใน ประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บัญญัติ ยงยวน. (2544). การปรับตัวของผู้ย้ายถิ่นในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- บุศรินทร์ สิทธิรัตนสุนทร. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการปรับตัว ของคนงานย้ายถิ่น ในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัด สมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- วัชร ศรีคำ. (2556). การปรับตัวของแรงงานข้ามชาติเวียดนามในประเทศไทยและ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี).
- สวลักษณ์ เชื้อสุวรรณ. (2553). การศึกษาปัจจัยที่เป็นผลกระทบต่อการลดลงของผลิตภาพ แรงงาน ในงานก่อสร้าง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ศิลปากร).
- สำนักงานสถิติ. (2558). วารสารสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่ว ราชอาณาจักร ประจำปี 2558. สืบค้นจาก <https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/0/pull/category/view/list-label>.

- อภิชาติ สุวรรณรัตน์ และเก็ตถา บุญปรการ. (2556). **ลาวพลัดถิ่น: การกลายเป็นแรงงานข้ามแดนในพื้นที่จังหวัดสงขลา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- อัมพกา มาตา. (2555). **การศึกษาแรงงานข้ามชาติในจังหวัดเชียงราย**. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อำพา แก้วกำก. (2551). **ทัศนคติด้านสังคมและวัฒนธรรมของชาวกัมพูชาในประเทศไทยที่มีต่อความสัมพันธ์ไทย-กัมพูชา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Asian Knowledge Institute. (2012). **มอง "เขมร" เตรียมรับมือเออีซี**. Retrieved from <https://www.facebook.com/AsianKnowledgeInstitute/posts/387867824613261>.
- Asian Migrant Centre. (2005). **Migration Needs Issues & Responses in the Greater Mekong Sub-region: A Resource Book**. (2nded). Hong Kong: Clear-Cut Publishing & Printing.

Translated Thai References

- Ampha Kaewkamkong. (2008). **Social and Cultural Attitudes of Cambodians in Thailand to Thai-Cambodian Relations**. Bangkok: Thammasat University Press. [in Thai]
- Amphaka Mata. (2012). **The Study of Migrant Workers in Chanwat Chiang Rai**. Chiang Rai: Chiang Rai Rajabhat University. [in Thai]
- Apichat Suwannarat and Kettawa Boonprakarn. (2013). **Lao Diaspora: Becoming Migrant Workers in Chanwat Songkla**. (Thesis of Master's Degree, Prince of Songkla University. [in Thai]

Asian Knowledge Institute. (2012). **Looking at “Khmer” to Prepare for AEC.**

Retrieved from <https://www.facebook.com/AsianKnowledgeInstitute/posts/387867824613261>, 10 March 2016. [in Thai]

Banyat Yongyuan. (2001). **Adaptation of Migrants in Thailand.** (Thesis of Doctor's Degree, Mahidol University). [in Thai]

Busarin Sittirattanasunthorn. (1993). **The Relationship between some Factors and Adaptation of Migrant Workers in the Textile Industry Krathum Baen District Samut Sakhon.** (Thesis of Master's Degree, Mahidol University). [in Thai]

Department of Employment. (2015c). **Foreign Labor Situation.** Bangkok: Office of Work Permit.

Ministry of Commerce (2011). **Trade Guide and Investment in the Kingdom of Cambodia.** Bangkok: Commercial News Publishing House. [in Thai]

Juthathip Bunrod. (2002). **Communication for Adaptation in the Work of Japanese Executives: Case Study of Daiwa Kasei (Thailand) Co., Ltd. And Sankyu Logistics & Engineering Services (Thailand) Co., Ltd.** (Thesis of Master's Degree, National Institute of Development Administration). [in Thai]

Kankanit Kasemphongthongdee. (2003). **Factors Affecting on Adjustment of Nursing Students of Boromrajonani College of Nursing in Chanwat Nonthaburi.** (Thesis of Master's Degree, Srinakharinwirot University). [in Thai]

Narong Sengpracha. (2001). **Thai Ways of Life.** Bangkok: Odean Stroe. [in Thai]

Narumon Nirathron. (2010). **ASEAN Worker Migration: Case Study of Unskilled**

Workers in Thailand. Bangkok: Thammasat University Press. [in Thai]

Savaluk Chuasuwan. (2010). **The Study of the Factors Affecting Lower Labor Productivity in Construction.** (Thesis of Master's Degree, Silpakorn University). [in Thai]

Statistical Office. (2015). **Journal of Statistics of the Number of Aliens who have received Work Permit Remaining throughout Kingdom of the Year 2015.** Retrieved from <https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/0/pull/category/view / list-label>.

Thitiwit Sattayathitiyai. (2009). **Solving the Scarcity of Thai Workers in the Industrial Sector Construction by Migrant Workers.** (Thesis of Master's Degree, Thammasat University). [in Thai]

Watcharee Srikham. (2013). **Adjustment of Vietnamese Migrants' Workers in Thailand and Lao People's Democratic Republic.** (Thesis of Doctor's Degree, Ubon Ratchathani University). [in Thai]