

การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น

นางสาวพรวิภา เหาตะวานิช

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository(CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

CULTURAL ADJUSTMENT OF THAI MIGRANT WORKERS

Miss Pornvipa Hautavanija

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts Program in Counseling Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2011

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น
โดย	นางสาวพรวิภา เทาตะวานิช
สาขาวิชา	จิตวิทยาการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ต้อยคำภีร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์สุภาพรพรณ โคตรจรัส

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะจิตวิทยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คัคณางค์ มณีศรี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ณัฐสุดา เต็มพันธ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ต้อยคำภีร์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รองศาสตราจารย์สุภาพรพรณ โคตรจรัส)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กวรรณิการ์ นลราชสุวัจน์)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์วัชรีย์ ทรัพย์มี)

พรวินา เหาตะวานิช : การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น
(CULTURAL ADJUSTMENT OF THAI MIGRANT WORKERS) อ.ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร.อรัญญา ต้อยคำภีร์, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม:
รศ. สุภาพรณ โคตรจรัส, 143 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ในการศึกษาประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลที่เคยเดินทางไปทำงานเป็นแรงงานในต่างประเทศ เป็นเพศชายทั้งหมดจำนวน 9 ราย โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด วิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบทิมผู้วิจัยเห็นชอบร่วมกัน

ผลการศึกษาพบประเด็นหลักทั้งหมด 7 ประเด็น ได้แก่ 1) แรงจูงใจหลักในการไปทำงานต่างประเทศ คือ การมีความหวังถึงรายได้ที่ดีกว่า และความต้องการนำเงินมาดูแลครอบครัว สร้างฐานะความเป็นอยู่ 2) ภาวะใจเมื่อต้องย้ายถิ่น ที่แรงงานมีทั้งกลุ่มที่รู้สึกห่วงกังวลถึงครอบครัวและชีวิตความเป็นอยู่ในต่างประเทศ และกลุ่มที่พร้อมในการเดินทาง 3) การประสบกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเมื่อเดินทางถึงประเทศปลายทางแล้วแรงงานย้ายถิ่นต้องพบกับความแตกต่างทางสังคม วัฒนธรรม การใช้ชีวิตความเป็นอยู่ เช่น สภาพอากาศ อาหาร ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และภาษา 4) สิ่งรบกวนใจในสภาพแวดล้อมใหม่ เป็นภาวะใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีความรู้สึกคิดถึงบ้าน เหงาโดดเดี่ยว มีความทุกข์ใจจากการดำเนินชีวิตที่ยากลำบาก และรู้สึกเหน็ดเหนื่อยต่อการทำงาน 5) การปรับตัวเมื่ออยู่ในวัฒนธรรมใหม่ โดยผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นมีการปรับเจตคติและความคิดของตนเอง มีการจัดการกับสิ่งรบกวนใจ และมีการดูแลและพึ่งพาตนเอง 6) สิ่งก่อกวนในการดำเนินชีวิตในต่างประเทศ โดยเฉพาะการรวมกลุ่มเป็นสังคมคนไทยในที่ทำงานเดียวกันและเครือข่ายคนไทยในต่างประเทศ รวมถึงการเตรียมความพร้อมล่วงหน้า และ 7) รางวัลจากแรงกายในต่างแดน ได้แก่ ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของครอบครัว และการมีความสุขเมื่อกลับมาอยู่เมืองไทยซึ่งเป็นผลจากการเดินทางไปทำงาน

ผลการวิจัยนี้ทำให้เข้าใจประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานที่ย้ายถิ่น และเป็นแนวทางให้นักจิตวิทยาการปรึกษาในการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศต่อไป

สาขาวิชา.....จิตวิทยาการปรึกษา.....ลายมือชื่อนิสิต.....
ปีการศึกษา ...2554.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

5278115038: MAJOR COUNSELING PSYCHOLOGY

KEYWORDS : CULTURAL ADJUSTMENT / THAI MIGRANT WORKER

PORNVIPA HAUTAVANIJA: CULTURAL ADJUSTMENT OF THAI MIGRANT WORKERS. ADVISOR : ASST.PROF. ARUNYA TUICOMEPEE, Ph.D., CO-ADVISOR : ASSOC. PROF. SUPAPAN KOTRAJARAS, M.S., 143 pp.

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, particularly in those without sufficient preparation for the migration, 3) experiences of cultural and environmental differences (e.g. weather condition, food, social interaction, and language), 4) emotional distress in the new environment (e.g., homesickness, loneliness, and emotional suffering as a result of challenges in the new living and fatigue), 5) adjustment to the new environment by changing own beliefs and attitude, managing emotional disturbance, and taking care of oneself, 6) resources for living abroad, especially those obtained through networking with Thai coworkers and other Thais, and also orientation before migration, 7) the sense of fulfillment upon returning home and witnessing improvement in family's well-being and living conditions.

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.

Field of Study : Counseling Psychology.....

Academic Year : 2011.....

Student's Signature

Advisor's Signature

Co-advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีจากความช่วยเหลือ ความอนุเคราะห์ และการสนับสนุนจากบุคคลมากมายดังที่ผู้วิจัยขอกล่าวดังต่อไปนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ต้อยคำภีร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ผลักดันและสนับสนุนให้ผู้วิจัยได้ทำวิทยานิพนธ์ในเรื่องผู้วิจัยมีความสนใจ อาจารย์เป็นผู้ที่คอยถามไถ่ ให้ความรู้ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา รองศาสตราจารย์สุภาพรรณ โคตรจรัส อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ รวมทั้งคณาจารย์คณะจิตวิทยาทุกท่านที่ได้มีส่วนช่วยเหลือความรู้อันทรงคุณค่าให้ผู้วิจัย

อาจารย์ธนพฤษ์ ชามะรัตน์ที่ได้ให้คำแนะนำรวมถึงช่วยติดต่อประสานให้ผู้วิจัยได้พบกับผู้ให้ข้อมูล ขอขอบคุณผู้นำชุมชนทุกท่านที่ช่วยเป็นธุระติดต่อประสานงานในการค้นหาผู้ให้ข้อมูล และติดต่อเป็นตัวกลางระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูล อีกทั้งขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาและได้ให้ประสบการณ์อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

คุณเรวดี สกุลอารียะ และคุณสุววุฒิ วงศ์ทางสวัสดิ์ที่เสียสละเวลา แรงกายแรงใจในการเป็นทีมผู้วิเคราะห์ข้อมูลหลัก ให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยอันทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ คุณบุญโรม สุวรรณพานุ คุณจิระสุข สุขสวัสดิ์ และคุณธนพล เลี้ยงสุขสันต์ที่ร่วมเดินทางกับผู้วิจัยในการลงสนามการศึกษาที่ทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์มากมาย

ขอขอบคุณรุ่นพี่ รุ่นน้อง เพื่อน ๆ และผู้คนที่ผู้วิจัยได้พบเจอที่ได้มอบกำลังใจ ความปรารถนาดี และความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยด้วยความยินดี

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณพ่อแม่และครอบครัวที่ให้ความสนับสนุนและมอบความรักให้แก่ผู้วิจัยเสมอมา อันเป็นกำลังใจสำคัญที่ช่วยให้ผู้วิจัยมีพลังในการก้าวข้ามอุปสรรค ความเหน็ดเหนื่อย และความท้อแท้มาได้ด้วยความอบอุ่นใจ

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้ทุนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
การปรับตัวทางวัฒนธรรม.....	6
ความหมายและขอบเขต.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับการผสมผสานทางวัฒนธรรม.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม.....	8
ขั้นการปรับตัวทางวัฒนธรรม.....	11
การตื่นตระหนกทางวัฒนธรรม.....	11
ความเครียดจากการผสมผสานทางวัฒนธรรม.....	13
กระบวนการเกิดความเครียดจากการผสมผสานทางวัฒนธรรม.....	14
การย้ายถิ่นของผู้ใช้แรงงาน.....	15
นิยามและขอบเขต.....	15

	หน้า
กระบวนการการย้ายถิ่นของผู้ใช้แรงงาน.....	15
การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล.....	28
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล.....	34
การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูลวิจัย.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล	35
ข้อจำกัดในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของงานวิจัย.....	37
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
ข้อมูลรายบุคคลของผู้ให้ข้อมูล.....	39
ผลการวิเคราะห์ประเด็นหลัก.....	53
แรงจูงใจหลักในการไปทำงานต่างประเทศ.....	54
ภาวะใจเมื่อต้องย้ายถิ่น.....	57
การประสพกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม.....	60
สิ่งรบกวนใจในสภาพแวดล้อมใหม่.....	65
การปรับตัวเมื่ออยู่ในวัฒนธรรมใหม่.....	77
สิ่งเกื้อหนุนการดำเนินชีวิตในต่างประเทศ.....	83
รางวัลจากร่างกายในต่างแดน.....	94
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	100
สรุปผลการวิจัย.....	100
อภิปรายผล.....	101

	หน้า
ข้อจำกัดในงานวิจัย.....	110
ข้อเสนอแนะ.....	111
รายการอ้างอิง.....	115
ภาคผนวก.....	123
ภาคผนวก ก.....	124
ภาคผนวก ข.....	130
ภาคผนวก ค.....	134
 ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	 143

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	สรุปเจตคติและความเชื่อของบุคคลในแต่ละชั้นของโมเดลพัฒนาการ เอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม..... 10
ตารางที่ 2	ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล..... 30
ตารางที่ 3	วันและระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแต่ละราย..... 34
ตารางที่ 4	สรุปผลประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่น..... 96

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 แสดงการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่นแบบสมมติฐานตัวดับเบิ้ลยู.....	13
ภาพที่ 2 การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่น.....	99

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่ทำให้ผู้คนทั่วโลกสามารถเชื่อมต่อกันอย่างไร้พรมแดนในปัจจุบันนี้ส่งผลให้ประชาคมโลกมีการเจริญเติบโตในด้านต่าง ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี หรือวัฒนธรรม จึงทำให้เกิดเป็นการพึ่งพากันระหว่างประเทศและส่งผลให้มีการไหลเวียนของประชากรจากประเทศหนึ่งไปสู่ประเทศต่าง ๆ ซึ่งทำให้การย้ายถิ่นกลายเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นแทบทุกภูมิภาคของโลกและมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในประเทศกลุ่มองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) ที่มีจำนวนผู้ย้ายถิ่นเข้าเพิ่มมากขึ้นถึงสามเท่าตัวนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2503 (OECD, 2008) และจากสถิติในปี พ.ศ. 2508 พบว่าตัวเลขของผู้ย้ายถิ่นออกนอกประเทศมีประมาณ 75 ล้านคน แต่ในปี พ.ศ. 2543 จำนวนผู้ย้ายถิ่นทั่วโลกเพิ่มขึ้นจากเดิมกว่าสองเท่า คือ ประมาณ 168 ล้านคน (Azam, 2003 อ้างถึงใน กัณณิกา อังศุชนสมบัติ, 2550)

การย้ายถิ่นของแรงงาน เป็นปรากฏการณ์หนึ่งที่เกิดจากผลของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ทำให้แต่ละประเทศมีระดับการพัฒนาประเทศที่แตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างนี้ส่งผลให้กลายเป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงานที่มีความต้องการไปทำงานในประเทศที่มีสถานะเศรษฐกิจดีกว่าด้วยความหวังถึงรายได้ที่สูงขึ้นกว่าถิ่นฐานเดิม เช่นเดียวกับแรงงานไทยซึ่งพบว่าปัจจุบันมีแรงงานไทยที่ไปทำงานอยู่ในต่างประเทศจำนวนหลายแสนคน ดังข้อมูลสถิติจากฝ่ายสารสนเทศและทะเบียนคนหางาน สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศที่ระบุว่า มีแรงงานไทยทั้งที่เดินทางเข้าเมืองไปทำงานโดยได้รับอนุญาตอย่างถูกต้องตามกฎหมายและแรงงานที่ลักลอบเดินทางไปทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายเป็นจำนวนมาก โดยที่การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยเริ่มมีมากขึ้นและเพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อย ๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518 แต่เมื่อปี พ.ศ. 2543 ถึง พ.ศ. 2548 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศมีจำนวนลดลง และในปี พ.ศ. 2549 กลับมาเพิ่มขึ้นเล็กน้อย คือจำนวน 160,846 คน เมื่อเทียบกับแรงงานไทยปี พ.ศ. 2548 ที่มีจำนวน 139,667 คน (สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2554) อย่างไรก็ตาม จำนวนดังกล่าวเป็นเพียงตัวเลขของแรงงานที่เดินทางไปทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น

ยังไม่รวมถึงแรงงานที่ลักลอบทำงานอย่างผิดกฎหมายที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก สำหรับประเทศปลายทางของแรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นประเทศในกลุ่มเอเชียและตะวันออกกลาง โดยกลุ่มประเทศเอเชียที่มีแรงงานไทยไปทำงานมากที่สุด 7 ประเทศ ได้แก่ ใต้หวัน สิงคโปร์ เกาหลีใต้ บรูไน ญี่ปุ่น มาเลเซีย และฮ่องกง รองลงมาคือกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง ประกอบด้วย อิสราเอล สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และกาตาร์ (อ้อทิพย์ ราษฎร์นิยม และชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์, 2552) และจากการสำรวจพบว่าแรงงานไทยที่ไปทำงานยังต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นชาวชนบท ยากจน ด้อยการศึกษา ส่วนภูมิภาคที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2553)

ในช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมาการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นมักเป็นการศึกษาในสาขาวิชาประชากรศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ หรือเศรษฐศาสตร์ โดยการศึกษาเหล่านี้ให้ความสนใจที่สาเหตุของการเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ (วศิน กลั่นจิต, 2548) คุณภาพชีวิตของแรงงานไทยในต่างประเทศ (เศกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ, 2541) สภาพชีวิต ความเป็นอยู่ และปัญหาที่แรงงานไทยต้องเผชิญเมื่อไปทำงานต่างประเทศ (อรุณรัตน์ หล้าวิไลเกษร, 2546; อมรรัตน์ บุญนายีน, 2542; กัณณิกา อังศุรณสมบัติ, 2550: ดุษฎี आयวัฒน์, สุกัญญา เอมอิมธรรม และอภิศักดิ์ ธีระวิสิทธิ์, 2553) อีกทั้งผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่เกิดจากแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ (พวงทอง ทิพย์แดง, 2546; วิลาวลัย หมอมูล, 2547) ข้อค้นพบจากงานวิจัยดังกล่าวระบุว่า แรงงานไทยย้ายถิ่นที่ไปทำงานต่างประเทศจำนวนมาก ต้องพบกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย ทั้งปัญหาความกดดันทางจิตใจในการทำงานอันเกิดจากหนี้สิน การถูกนายจ้างเอาเปรียบไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง การปิดบังข้อเท็จจริงในสัญญาจากบริษัทจัดหางาน และโดยเฉพาะปัญหาการปรับตัวในวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างจากประเทศบ้านเกิด (นิคม จันทรวีฑูร, 2540) ขณะที่ดูเหมือนว่าความต้องการความรู้ความเข้าใจในเรื่องปัญหาทางจิตใจในผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นจะมีมากขึ้นตามจำนวนสถิติของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นและปัญหาการปรับตัว ตลอดจนความกดดันทางจิตใจในการทำงาน แต่ผู้วิจัยพบว่างานวิจัยด้านจิตวิทยาโดยเฉพาะสาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาเกี่ยวกับผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นยังค่อนข้างมีจำนวนจำกัด

การปรับตัวทางวัฒนธรรม (Cultural adjustment) นั้นถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลที่มาจากต่างถิ่นต่างวัฒนธรรม เนื่องจากการย้ายถิ่นไปยังประเทศอื่นนั้นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงทั้งวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ สัมพันธภาพกับบุคคลรอบข้าง เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ผู้ย้ายถิ่นต้องเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้วัฒนธรรมและภาษาของประเทศเจ้าบ้าน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องคงไว้ซึ่งวัฒนธรรมประเพณีเดิมของตน (Berry & Kim, 1988 cited in

Matsumoto & Juang, 2008) อีกทั้งผู้ใช้แรงงานที่ย้ายถิ่นไปต่างประเทศนอกจากจะต้องปรับเปลี่ยนตนเองแล้ว บางรายยังเป็นการเปลี่ยนงานจากที่เคยทำในประเทศของตนอีกด้วย ซึ่งความเปลี่ยนแปลงอันมากมายเหล่านี้ อาจส่งผลให้เกิดความเครียดทางจิตใจแก่แรงงานย้ายถิ่นได้ เพราะส่วนใหญ่แล้วแรงงานเหล่านี้มักจะไม่มีการเตรียมความพร้อมสำหรับการเดินทางไปต่างประเทศ ไม่มีความรู้ทางด้านภาษาพื้นเมืองหรือภาษาอังกฤษทำให้เกิดปัญหาในการสื่อสาร ไม่มีความรู้เรื่องวัฒนธรรมของประเทศที่ตนเข้าไปอยู่อาศัย หรืออาจกล่าวได้ว่าแรงงานเหล่านี้เดินทางไปทำงานต่างประเทศแบบคนที่ไม่รู้ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นกับตนในอนาคต

นักวิชาการและนักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของ “การปรับตัวทางวัฒนธรรม” ว่าเป็นกระบวนการระยะยาวในการปรับตัวของบุคคลเพื่อให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ที่มีความแตกต่างไปจากวัฒนธรรมเดิมของตน (Yeh, 2003; Hall, 2005; Sobre-Denton & Hart, 2008) ซึ่งการปรับตัวทางวัฒนธรรมนั้นเป็นสิ่งที่ผู้ย้ายถิ่นจากวัฒนธรรมหนึ่งไปยังอีกวัฒนธรรมหนึ่งจะต้องเผชิญ และการปรับตัวทางวัฒนธรรมนั้นจะเกิดขึ้นจนกลายเป็นการผสมผสานทางวัฒนธรรมได้ง่าย หากวัฒนธรรมดั้งเดิมและวัฒนธรรมเจ้าบ้านมีความคล้ายคลึงกันหรือบุคคลนั้น ๆ มีความเห็น มีเจตคติที่ดีต่อวัฒนธรรมใหม่ (Sam & Berry, 2006; Mio, Barker-Hackett & Tumambing, 2006; Matsumoto & Juang, 2008)

งานวิจัยด้านจิตวิทยาการศึกษาและจิตวิทยาประยุกต์อื่น ๆ ในเรื่องการปรับตัวทางวัฒนธรรมพบว่ามีไม่มากนัก และมักเป็นการศึกษาผลลัพธ์ของการปรับตัวทางวัฒนธรรมของบุคคล เช่น การปรับตัวทางวัฒนธรรมที่ขาดประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดปัญหาทางสุขภาพจิตไม่ว่าจะเป็นภาวะซึมเศร้า วิตกกังวล และปัญหาอาการทางกายที่เกิดจากปัญหาทางจิตใจ (Psychosomatic problem) (Sam & Berry, 1997 cited in Matsumoto & Juang, 2008) ดังเช่นงานของ Lindert, Ehrenstein, Priebe, Mielck, และ Brähler (2009) ที่พบว่า ผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นร้อยละ 20 มีภาวะซึมเศร้า และร้อยละ 21 มีความวิตกกังวล ส่วน Al-Baldevi (2002) พบว่าผู้ย้ายถิ่นมีปัญหาด้านสุขภาพกายและจิตใจเนื่องมาจากความเครียดจากการย้ายถิ่น โดยความเครียดและปัญหาด้านจิตใจในผู้ย้ายถิ่น ได้แก่ ความรู้สึกทุกข์ใจ (Distress) ความคิดถึงบ้าน ภาวะซึมเศร้าที่เกิดขึ้นพร้อมกับรู้สึกความแปลกแยกและคิดถึงบ้าน ปัญหาสุขภาพ เช่น ปวดศีรษะ ปวดท้องที่เกิดจากจิตใจ และปัญหาการปรับตัวทางจิตสังคมอื่น ๆ และงานวิจัยของ Chou (2007) ที่ได้ทำการศึกษาความทุกข์ใจของผู้สูงอายุที่ย้ายถิ่นเข้ามายังประเทศออสเตรเลียพบว่าเมื่อเวลาผ่านไป 1 ปี ความเครียดของผู้ย้ายถิ่นสูงอายุมีระดับลดลง อีกทั้งยังพบว่าประเทศภูมิภินาของผู้อพยพและประเภทวิชาของผู้ย้ายถิ่นสามารถทำนายระดับความเครียดได้ โดยผู้ที่อยู่ในสถานะผู้ลี้

ภัยมีสุขภาพจิตต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ย้ายถิ่นที่มาจากประเทศในภูมิภาคเอเชียมีระดับความเครียดสูงกว่าผู้ย้ายถิ่นที่มาจากประเทศในแถบตะวันตก

นอกจากนี้งานวิจัยด้านการปรับตัวทางวัฒนธรรมส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในกลุ่มของนักศึกษาหรือเยาวชน เช่น ในปี 1991 นักจิตวิทยาการปรึกษาของอเมริกา คือ Pedersen (1991) ได้ศึกษาปัญหาการปรับตัวในนักศึกษาต่างชาติที่เข้ามาศึกษาต่อในอเมริกาและรายงานว่านักศึกษาต่างชาติที่เข้ามาศึกษาต่อในอเมริกาชั่วคราวจะมีประสบการณ์ตื่นตระหนกในวัฒนธรรมใหม่ (Culture shock) มีความสับสนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตน ขาดการสนับสนุนทางสังคม รู้สึกไม่คุ้นเคย มีความห่างเหิน รู้สึกถูกแบ่งแยก และมีอุปสรรคในด้านการใช้ภาษา จนทำให้เกิดปัญหาด้านการเรียนตามมา ต่อมา Constantine, Anderson, Berkel, Caldwell และ Utsey (2005) ศึกษาประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาแอฟริกาที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของสหรัฐอเมริกาด้วยงานวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้สึกเหงา โดดเดี่ยว รวมทั้งมีความกังวลใจเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการศึกษาว่าจะไม่เพียงพอสำหรับการเผชิญปัญหาด้านการปรับตัวทางวัฒนธรรม นักศึกษาระบุว่าพวกเขาได้รับแรงสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัวและเพื่อน และเมื่อเร็ว ๆ นี้ Yeh, Kim, Pituc และ Atkins (2008) ได้ศึกษากระบวนการการปรับตัวทางวัฒนธรรมของเยาวชนชาวจีนที่ย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งจากการศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า เยาวชนชาวจีนที่ย้ายเข้ามาศึกษาในอเมริกาต้องพบกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมอันเนื่องจากสถานะของการเป็นผู้ย้ายถิ่น มีอุปสรรคในการปรับตัวเนื่องจากขาดความชำนาญในการใช้ภาษาอังกฤษ เกิดความเปลี่ยนแปลงในครอบครัว เช่น มีเวลาอยู่กับครอบครัวน้อยลง นอกจากนี้ยังพบว่าเยาวชนได้รับการสนับสนุนทางสังคมโดยมีการพึ่งพากันระหว่างญาติ และได้รับจากแหล่งสนับสนุนทางสังคมอื่น ๆ ได้แก่ เพื่อน ครู และแหล่งชุมชน เช่น โบสถ์ เมื่อต้องการความช่วยเหลือ

ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งกำลังศึกษาด้านจิตวิทยาการปรึกษา จึงมีความสนใจในการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจถึงประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานกลุ่มนี้อย่างลึกซึ้งรอบด้าน อันจะเป็นแนวทางในการช่วยเหลือทางด้านจิตใจให้แก่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ อีกทั้งนำไปสู่การหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางจิตใจที่จะเกิดขึ้นกับแรงงานไทยกลุ่มนี้ในอนาคต

คำถามการวิจัย

ประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่นมีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น ในผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้เคยไปทำงานใช้แรงงานในต่างประเทศโดยไม่จำกัดเพศ ไม่จำกัดระยะเวลาในการทำงาน ไม่จำกัดประเทศที่เคยเดินทางไปทำงาน และได้เดินทางกลับมายังประเทศไทยแล้ว ซึ่งการเดินทางกลับนี้อาจเป็นการเดินทางกลับมาชั่วคราวหรือถาวร โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง และใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อทำการเก็บข้อมูล

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การปรับตัวทางวัฒนธรรม (Cultural adjustment) หมายถึง ประสบการณ์ที่ผู้เข้าร่วมวิจัยประสบในการปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิตทั้งวิถีชีวิตความเป็นอยู่ประจำวัน การทำงาน การสื่อสาร การรับรู้ความรู้สึก ความเชื่อ ค่านิยม การเผชิญปัญหา และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเมื่อได้ย้ายถิ่นไปทำงานและใช้ชีวิตอยู่ในต่างประเทศ

ผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่น (Migrant worker) หมายถึง บุคคลที่เคยทำงานในต่างประเทศ และทำงานประเภทใช้แรงงานเป็นหลักโดยได้รับค่าจ้างจากประเทศที่อาศัยอยู่ในช่วงนั้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีความรู้ และความเข้าใจประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่น
2. มีความรู้ และความเข้าใจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่น
3. เป็นแนวทางสำหรับนักจิตวิทยาการปรึกษาเพื่อการช่วยเหลือและการป้องกันปัญหาทางด้านจิตใจให้แก่กลุ่มประชากรแรงงานย้ายถิ่น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาทำความเข้าใจประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานย้ายถิ่น โดยสรุปสาระสำคัญและนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การปรับตัวทางวัฒนธรรม
2. การย้ายถิ่นของผู้ใช้แรงงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การปรับตัวทางวัฒนธรรม (Cultural adjustment)

1.1 ความหมายและขอบเขต

การปรับตัวทางวัฒนธรรมเป็นการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมที่ไม่คุ้นเคยซึ่งเป็นวัฒนธรรมใหม่ที่มีความแตกต่างไปจากวัฒนธรรมเดิม (Yeh, 2003; Sobre-Denton & Hart, 2008) โดยวัฒนธรรมทั้งสองนั้นอาจมีวิถีการดำเนินชีวิตและความประเพณีที่ค่อนข้างแตกต่างหรือแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ซึ่งรวมไปถึงภาษา การแต่งกาย และการรับประทานอาหาร (รุจิรัตน์ กำมะหยี่, 2550)

ตามพจนานุกรมจิตวิทยาพหุวัฒนธรรม (Dictionary of multicultural psychology) (Hall, 2005) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวทางวัฒนธรรม (Cultural adjustment, Cultural adaptation) หรือการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural adaptation, Cross-cultural adjustment) ว่าหมายถึง กระบวนการระยะยาวในการปรับตัวจนบุคคลมีความรู้สึกสบายใจในสิ่งแวดล้อมใหม่ โดยที่การปรับตัวนี้เน้นความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลภายในจิตใจกับสิ่งแวดล้อมภายนอกซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการที่บุคคลจากวัฒนธรรมใหม่จะต้องปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่เหล่านั้น โดยบุคคลจะรู้สึกที่ตนเข้าถึงทั้งความคล้ายคลึงและความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นวัฒนธรรมเดิมและวิถีชีวิตในวัฒนธรรมใหม่ จนมีความเข้าใจและสามารถปรับตัวต่อวิถีชีวิตวัฒนธรรมประเพณีใหม่ และสามารถดำเนินชีวิตจนสามารถรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งกับวัฒนธรรมนั้น ๆ

นอกจากนี้ Pusch (1979 cite in Hall, 2005) ได้กล่าวว่า การปรับตัวทางวัฒนธรรมนี้ เป็นการเรียนรู้ต่อเนื่องของบุคคลที่มีต่อความภาคภูมิใจในชนชาติของตนไปสู่การผสมผสานหรือ การปรับตัวกับวัฒนธรรมอื่น ในขณะที่ Kagen & Cohen (1990) ได้กล่าวว่า การปรับตัวทาง วัฒนธรรมเป็นกระบวนการที่แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อวัฒนธรรมเจ้าบ้าน รวมถึง การหดหายไปของวัฒนธรรมดั้งเดิมของตน ซึ่งวิธีการของแต่ละบุคคลในการจัดการกับ สถานการณ์ใหม่ ๆ หรือวัฒนธรรมใหม่นั้นจะแตกต่างกันไป โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยเกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่ มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ พฤติกรรม ความคิด อารมณ์ และลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ไม่ เหมือนกัน และแม้ว่าการปรับตัวทางวัฒนธรรมจะมีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมหนึ่ง ๆ แต่ใน วัฒนธรรมนั้นก็มีความแตกต่างกันในเรื่องชาติพันธุ์ เชื้อชาติ และวัฒนธรรมย่อยรวมอยู่ด้วย (Berry, Kim, Minde & Mok, 1987 cited in Hall, 2005)

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการผสมผสานทางวัฒนธรรม (Acculturation)

ในการทำความเข้าใจถึงกระบวนการปรับตัวทางวัฒนธรรม สามารถพิจารณาได้จาก ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่ง คือ การผสมผสานทางวัฒนธรรม (Yeh, 2003) เนื่องจากการผสมผสาน ทางวัฒนธรรมเป็นประสบการณ์การปรับตัวในระบบวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากเดิม เกิดขึ้นเมื่อ บุคคลที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันสองวัฒนธรรมมีการติดต่อกันจึงเป็นผลให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมในระบบวัฒนธรรมเดิมของกลุ่มหนึ่งหรือทั้งสองกลุ่ม ซึ่งแสดงว่าบุคคล หรือกลุ่มคนยอมรับวัฒนธรรมอื่นที่มีใช้วัฒนธรรมดั้งเดิมของตน การผสมผสานทางวัฒนธรรมนี้จะ เกิดขึ้นได้ง่ายหากทั้งสองวัฒนธรรมมีความคล้ายคลึงกันหรือบุคคลมีความเห็น มีเจตคติที่ดีต่อ วัฒนธรรมใหม่ (Sam & Berry, 2006; Mio, Barker-Hackett & Tumambing, 2006; Matsumoto & Juang, 2008; ภาคมณ แสงมั่งคละ, 2548)

Berry และคณะ (1987 cited in Yeh, 2003; Matsumoto & Juang, 2008) ได้เสนอ รูปแบบการผสมผสานทางวัฒนธรรมทั้ง 4 ลักษณะ ดังนี้

- 1) การแยกตัว (Separation) เป็นการคงมาตรฐานค่านิยมทางวัฒนธรรมเดิมของตนโดยที่ ไม่เข้าไปมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมเจ้าบ้าน ซึ่งลักษณะการใช้ชีวิตของผู้ย้ายถิ่นประเภทนี้ มักจะใช้ภาษาท้องถิ่นของตนเองเป็นภาษาพูด มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มาจากวัฒนธรรม เดียวกัน และมีปฏิสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยกับบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมเจ้าบ้าน
- 2) การผสมกลมกลืน (Assimilation) เป็นลักษณะการผสมผสานทางวัฒนธรรมที่บุคคลมี การปฏิเสธวัฒนธรรมของตนเองและซึมซับเอาวัฒนธรรมเจ้าบ้านอย่างสมบูรณ์ ผู้ย้ายถิ่น ลดความสำคัญในการติดต่อกับบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมเดียวกัน เลือกใช้ภาษาของ

วัฒนธรรมเจ้าบ้านในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมเดียวกัน เนื่องจากมีความสนใจและชื่นชอบวัฒนธรรมเจ้าบ้านมากกว่า

3) การเป็นคนชายขอบ (Marginalization) เป็นลักษณะของบุคคลที่ปฏิเสธทั้งวัฒนธรรมของตนและวัฒนธรรมเจ้าบ้าน ไม่สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมไม่ว่าจะเป็นวิถีวัฒนธรรมเจ้าบ้านหรือวัฒนธรรมเดิมของตน ไม่สามารถอยู่กับวัฒนธรรมทั้งสองลักษณะได้ มักจะดำเนินชีวิตห่างจากกลุ่มสังคม ซึ่งบุคคลที่มีการผสมผสานทางวัฒนธรรมในรูปแบบนี้จะไม่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมเจ้าบ้าน เป็นลักษณะที่เกิดกับชนกลุ่มน้อยในท้องถิ่น

4) การบูรณาการ (Integration) เป็นการคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมเดิมของตนในขณะเดียวกันก็เข้าไปมีส่วนร่วมกับค่านิยมของวัฒนธรรมเจ้าบ้าน ซึ่งแสดงให้เห็นลักษณะของบุคคลที่สามารถย้ายจากวัฒนธรรมหนึ่งไปยังวัฒนธรรมใหม่ได้ มีการเปลี่ยนรูปแบบทางวัฒนธรรมของตนเองไปตามวัฒนธรรมที่อาศัยอยู่ โดยบุคคลจะใช้ภาษาทั้งสองภาษาหรือหลายภาษาในการสื่อสาร

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม

นักจิตวิทยาการปรึกษาชาวอเมริกัน ผู้สนใจศึกษาประเด็นด้านเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและเชื้อชาติ ได้แก่ Sue และ Sue (Sue & Sue, 2003; Mio, Barker-Hackett & Tumambing, 2006) ได้เสนอรูปแบบลำดับขั้นพัฒนาการด้านเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและเชื้อชาติ (Racial and Cultural Identity Development Model: R/CID) ซึ่งโมเดลนี้เป็นกรอบความคิดเพื่อช่วยให้ผู้ให้บริการการปรึกษามีความเข้าใจผู้รับบริการที่มีเจตคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกันทางด้านวัฒนธรรม (Sue & Sue, 2003)

โดยโมเดลขั้นพัฒนาการด้านเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและเชื้อชาติประกอบด้วย 5 ขั้น ดังนี้

1) ขั้นคล้อยตาม (Conformity) เป็นขั้นแรกของพัฒนาการด้านเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและเชื้อชาติ ซึ่งบุคคลจะแสดงความชื่นชอบต่อค่านิยม ความเชื่อ และลักษณะเด่นของวัฒนธรรมเจ้าบ้านอย่างชัดเจน มีมุมมองโดยรวมว่าวัฒนธรรมเจ้าบ้านมีความเหนือกว่าวัฒนธรรมเดิมของตน บุคคลมีการแสดงเจตคติเชิงลบต่อตนเอง กลุ่มบุคคลเดียวกันกับตน หรือคนกลุ่มน้อยในสังคมนั้น และมีการแสดงถึงความเคารพ ชื่นชม และเลียนแบบกลุ่มคนเจ้าบ้าน

- 2) **ขั้นรู้สึกขัดแย้ง (Dissonance)** เป็นขั้นที่บุคคลอาจพบลักษณะของวัฒนธรรมเจ้าบ้านที่ไม่เป็นไปตามค่านิยมและความเชื่อทางวัฒนธรรมของตน สิ่งที่ได้พบเห็นอาจไม่ตรงกับที่เคยพบเจอหรือที่เคยคาดคิดเอาไว้ ถึงแม้ว่าการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ขั้นนี้อาจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเนื่องจากการพบเหตุการณ์ที่ทำให้สะเทือนใจ แต่นักวิชาการมีความเชื่อว่าขั้นนี้จะเกิดขึ้นอย่างช้าแล้วค่อย ๆ หยุดการปฏิเสธเจตคติของตัวเองจากขั้นแรก ซึ่งในขั้นนี้บุคคลจะเกิดความสับสนระหว่างมุมมองด้านบวกและด้านลบของตัวเอง ของคนในกลุ่มวัฒนธรรมเดิมของตน คนกลุ่มน้อยอื่น ๆ และคนกลุ่มใหญ่ในวัฒนธรรมนั้น
- 3) **ขั้นต่อต้านและหมกมุ่น (Resistance and immersion)** เป็นช่วงที่บุคคลมีการเผชิญหน้าและยอมรับมุมมองทางวัฒนธรรมรองของตน และปฏิเสธวัฒนธรรมหลักหรือวัฒนธรรมเจ้าบ้าน บุคคลจะรู้สึกผิด รู้สึกละอาย อันเนื่องมาจากความรู้สึกว่าที่ผ่านมาได้แสดงที่พฤติกรรมที่ดูเหมือนเป็นการหักหลังวัฒนธรรมของตนเอง และความรู้สึกนี้ขยายไปยังการรับรู้ว่าตนเองมีส่วนทำให้เกิดการกดขี่ต่อกลุ่มคนในวัฒนธรรมเดียวกับตน อีกทั้งยังความรู้สึกโกรธ ไม่ไว้วางใจ และไม่ชอบกลุ่มคนเจ้าบ้าน ในขั้นนี้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะแสดงวัฒนธรรมของตนมากขึ้นและมีความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคนในวัฒนธรรมเดียวกันกับตนมากขึ้น
- 4) **ขั้นสังเกตตน (Introspection)** ในขั้นนี้บุคคลจะเริ่มลดความรู้สึกไม่ดีต่อวัฒนธรรมเจ้าบ้านออกไปและเปลี่ยนมาเป็นการทำความเข้าใจตนเองและกลุ่มของตนเองมากขึ้น อีกทั้งยังเกิดความพยายามที่จะเข้าใจเจตคติและประสบการณ์ของกลุ่มอื่น ๆ รวมถึงมีความพยายามที่จะแยกแยะแง่มุมทางบวกและทางลบของวัฒนธรรมเจ้าบ้าน เนื่องจากพบว่าความรู้สึกไม่ดีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขั้นต่อต้านและใคร่ครวญนั้นไม่ได้ช่วยทำให้เกิดการเข้าใจตนเองหรือกลุ่มวัฒนธรรมของตน
- 5) **ขั้นการตระหนักรู้แบบบูรณาการ (Integrative awareness)** เป็นขั้นที่บุคคลเกิดความรู้สึกว่ามีความปลอดภัยและมีความรู้สึกพอใจ ทั้งแง่มุมทางบวกและลบในวัฒนธรรมของตนเองและวัฒนธรรมเจ้าบ้าน บุคคลได้จัดการแก้ไขความสับสนและความรู้สึกไม่สบายใจต่าง ๆ แล้วจึงทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจกับกลุ่มของตน มองเห็นตัวตนของตัวเองในฐานะที่ตนเองเป็นสมาชิกของกลุ่มวัฒนธรรมและสมาชิกของสังคมใหญ่ บุคคลสามารถเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอื่น ๆ เพื่อที่จะเข้าใจเจตคติและประสบการณ์ของกลุ่ม

จากโมเดลนี้แสดงถึงเจตคติและความเชื่อต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่นในกลุ่มเดียวกับตน ต่อบุคคลที่เป็นคนกลุ่มน้อยกลุ่มอื่น ๆ และต่อกลุ่มคนเจ้าบ้านในแต่ละขั้นของพัฒนาการ ดังสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1

สรุปเจตคติและความเชื่อของบุคคลในแต่ละขั้นของโมเดลพัฒนาการเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม
(Atkinson, Morten & Sue, 1998 cited in Sue & Sue, 2003, p.215)

ขั้นพัฒนาการ	เจตคติต่อตนเอง	เจตคติต่อกลุ่มบุคคลเดียวกับตน	เจตคติต่อกลุ่มบุคคลอื่น ๆ	เจตคติต่อกลุ่มเจ้าบ้าน
ขั้นคล้อยตาม	ลดความรู้สึกรับผิดชอบต่อตนเองหรืออาจไม่รู้สึกรับผิดชอบอะไรเนื่องจากมีลักษณะเชื้อชาติที่ไม่แตกต่างกันมากนัก	ลดความรู้สึกรับผิดชอบกลุ่มบุคคลเดียวกับตน หรืออาจไม่รู้สึกรับผิดชอบอะไรเนื่องจากมีลักษณะเชื้อชาติที่ไม่แตกต่างกันมากนัก	อาจรู้สึกหรือไม่รู้สึกแบ่งแยกกับกลุ่มอื่น ๆ	ชื่นชมกลุ่มบุคคลจากวัฒนธรรมเจ้าบ้าน
ขั้นรู้สึกขัดแย้ง	เกิดความขัดแย้งระหว่างการลดค่าต่อตนเองและความรู้สึกชื่นชมต่อกลุ่มวัฒนธรรมตน	เกิดความขัดแย้งระหว่างความรู้สึกชื่นชมและการลดค่ากลุ่มของตนเอง	เกิดความขัดแย้งระหว่างการลดค่ากับความรู้สึกเป็นมิตรกับกลุ่มอื่น ๆ	เกิดความขัดแย้งต่อการชื่นชมกลุ่มเจ้าบ้าน
ขั้นต่อต้านและหมกมุ่น	ชื่นชมต่อตนเอง	ชื่นชมในกลุ่มของตนและมีความรู้สึกเป็นวัฒนธรรมนิยม	เกิดความขัดแย้งระหว่างการเห็นอกเห็นใจกลุ่มอื่น ๆ กับความรู้สึกเป็นวัฒนธรรมนิยมในกลุ่มของตนเอง	ลดค่ากลุ่มคนเจ้าบ้าน
ขั้นตรวจสอบตนเอง	ตระหนักถึงการรู้สึกชื่นชมตนเอง	ตระหนักถึงการชื่นชมกลุ่มของตนอย่างชัดเจน	ตระหนักถึงชาติพันธุ์นิยมในการตัดสินกลุ่มคนอื่น ๆ	ตระหนักถึงการลดค่ากลุ่มคนเจ้าบ้าน
ขั้นการตระหนักรู้แบบบูรณาการ	ชื่นชมต่อตนเอง	ชื่นชมต่อกลุ่มเดียวกัน	ชื่นชมต่อกลุ่มอื่น ๆ	ชื่นชมกลุ่มเจ้าบ้าน

1.4 ขั้นตอนการปรับตัวทางวัฒนธรรม

Oberg (1960 cited in Furnham & Bochner, 1986) ได้เสนอขั้นตอนการปรับตัวทางวัฒนธรรมนั้น ว่าประกอบด้วย 4 ระยะเวลาต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ขั้นตื่นตาตื่นใจ (Honeymoon stage) เป็นช่วงที่ผู้ย้ายถิ่นมีความตื่นตาตื่นใจกับวัฒนธรรมใหม่ ๆ มีความรู้สึกเบิกบานใจ เป็นช่วงของการรอคอยอย่างมีความหวัง เป็นช่วงที่เพิ่งมาถึงจุดหมาย ทุกอย่างในวัฒนธรรมใหม่เป็นสิ่งที่น่าสนุกสนาน น่าตื่นต่อน่าสนใจ
- 2) ขั้นวิกฤติหรือต่อต้าน (Crisis stage) เป็นช่วงที่ผู้ย้ายถิ่นรู้สึกไม่ดีต่อวัฒนธรรมใหม่ที่ย้ายเข้าไปอยู่ มีความตื่นตระหนกทางวัฒนธรรม เริ่มเห็นความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่ชัดเจนขึ้น อาจทำให้รู้สึกอึดอัดคับข้องใจจากการสื่อสารและการแสดงออก ซึ่งความรู้สึกคับข้องใจจากความตื่นตระหนกทางวัฒนธรรมนั้นทำให้เกิดอาการอื่น ๆ ตามมา เช่น รู้สึกหงุดหงิด ซึมเศร้า กังวล กลัว ทำให้ในช่วงนี้ผู้ย้ายถิ่นจะเริ่มคบหากับคนที่มาจากวัฒนธรรมเดียวกัน
- 3) ขั้นฟื้นตัว (Recovery stage) เป็นช่วงที่ผู้ย้ายถิ่นมีพัฒนาการในการดำเนินชีวิตประจำวันและมีความรู้สึกสบายใจต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัว ผู้ย้ายถิ่นอาจเห็นพัฒนาการในขั้นนี้ของตนเองไม่ชัดเจนเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงนี้จะเกิดขึ้นทีละเล็กละน้อย ผู้ย้ายถิ่นจะเริ่มปรับทิศทางของตนเอง เกิดความภาคภูมิใจและเจตคติทางด้านบวก สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือผู้ย้ายถิ่นจะมีมุมมองที่สมดุลงมากขึ้น มีปัญหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นน้อยลงและเปิดใจยอมรับให้เกิดการบูรณาการทางวัฒนธรรมขึ้น
- 4) ขั้นการปรับตัว (Adjustment stage) เป็นช่วงที่บุคคลสามารถปรับตัวได้มากที่สุด ความรู้สึกว่าเป็นคนต่างถิ่นลดลง ซึ่งนอกจากผู้ย้ายถิ่นจะรู้สึกสบายใจต่อวัฒนธรรมเจ้าบ้านแล้ว ยังรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมด้วย มีความวิตกกังวลต่าง ๆ ลดลง และรู้สึกสนุกสนานที่ได้อยู่ในวัฒนธรรมใหม่ อีกทั้งยังรู้สึกว่าตนเองสามารถทำให้วัฒนธรรมของตนเองและการอาศัยอยู่ในต่างประเทศไปด้วยกันได้อย่างมีสมดุล

1.5 การตื่นตระหนกทางวัฒนธรรม (Culture shock)

จากแนวคิดเรื่องขั้นของการปรับตัวทางวัฒนธรรมแสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลมีการย้ายถิ่น จะเกิดประสบการณ์ทางอารมณ์เกี่ยวกับการปรับตัวในหลายลักษณะ เริ่มตั้งแต่ช่วงที่มีความรู้สึกตื่นต่อน่าสนใจ หงุดหงิดไปกับวัฒนธรรมใหม่ แล้วตามมาด้วยภาวะที่รู้สึกเกิดวิกฤติทางอารมณ์ มีความทุกข์ใจ เกลียดชัง ถอยหนีออกจากสังคม อาจเกิดความรู้สึกกลัว วิตกกังวล โกรธ รู้สึกหมด

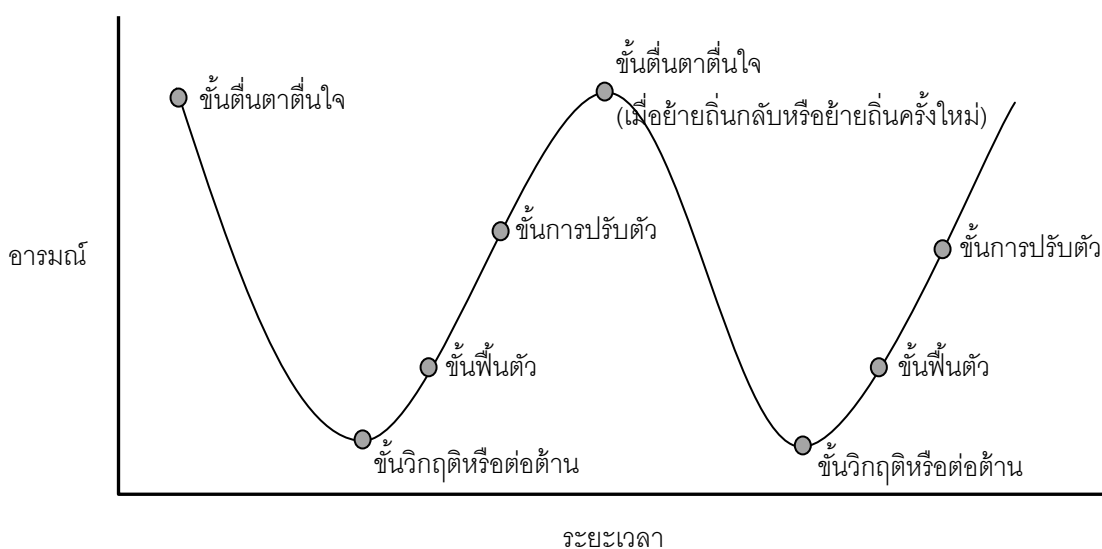
หนทางที่จะทำอะไรต่อไป ซึ่งอาการเหล่านี้เป็นภาวะของการตื่นตระหนกทางวัฒนธรรมที่ Oberg ได้กล่าวไว้ว่า เป็นภาวะที่จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลไปอยู่ต่างถิ่น เป็นประสบการณ์ความทุกข์ใจของผู้ย้ายถิ่นที่ต้องสูญเสียสิ่งต่าง ๆ ที่คุ้นเคยและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม อีกทั้งเป็นความรู้สึกสูญเสียความมั่นใจถึงการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมของตนเอง (Pedersen, 1994)

Oberg (1960 cited in Furnham, 1984) ได้กล่าวถึงลักษณะของการตื่นตระหนกทางวัฒนธรรมว่า เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความเครียดเนื่องจากมีความพยายามที่จะปรับตัวในเชิงจิตวิทยา เกิดความรู้สึกสูญเสีย และรู้สึกว่าตนห่างไปจากเพื่อน สถานะ อาชีพ และความเป็นเจ้าของในสิ่งต่าง ๆ ถูกปฏิเสธโดย และ/หรือปฏิเสธกลุ่มคนในวัฒนธรรมใหม่ เกิดความสับสนในบทบาท ความคาดหวังในบทบาท ค่านิยม ความรู้สึก และอัตลักษณ์ของตน เกิดความรู้สึกประหลาดใจ วิตกกังวล อาจมีความรู้สึกรังเกียจและไม่พอใจเกิดขึ้นหลังจากเห็นความแตกต่างทางวัฒนธรรม และอาจมีความรู้สึกอ่อนแอเนื่องจากไม่สามารถรับมือจัดการกับสิ่งแวดล้อมใหม่ได้

ถึงแม้ว่าการตื่นตระหนกทางวัฒนธรรมจะเป็นปัญหาของผู้ย้ายถิ่น แต่ Adler (1987 cited in Selmer, 1999) ได้เสนอว่าการตื่นตระหนกเป็นประสบการณ์ในการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งซึ่งจะทำให้เกิดความตระหนักรู้ (Self-awareness) และมีความเจริญงอกงามส่วนตน (Personal growth) ในระดับสูง การตื่นตระหนกทางวัฒนธรรมไม่ใช่เป็นเพียงปัญหาที่ต้องแก้ไขเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังสามารถเป็นประสบการณ์สำคัญในการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ซึ่งจะทำให้ผู้ย้ายถิ่นเกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตนเอง

เมื่อบุคคลรู้สึกเกิดวิกฤติทางอารมณ์อันเนื่องมาจากการเผชิญหน้ากับวัฒนธรรมใหม่ บุคคลจะเริ่มเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่ช่วงของการปรับตัวและสามารถผสมผสานกลมกลืนวัฒนธรรมได้ทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจในการอยู่ต่างวัฒนธรรม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอารมณ์เช่นนี้เป็นแบบขึ้นลงในลักษณะโค้ง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวทางวัฒนธรรมรูปแบบหนึ่งที่ใช้อธิบายโดยทั่วไป คือ โมเดลแบบตัวยู หรือสมมติฐานโค้งแบบตัวยู (U-curve) (Lysgaard, 1955 cited in Pedersen, 1995) โดยโมเดลนี้เป็นการอธิบายเส้นโค้งอารมณ์ขึ้นลงของผู้ย้ายถิ่นตั้งแต่เริ่มย้ายเข้ามาจนกระทั่งใช้ชีวิตอยู่ในวัฒนธรรมใหม่ โค้งตัวยูนี้แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงระดับการเปลี่ยนแปลงของการปรับตัวเมื่อเข้าไปอยู่ในสิ่งแวดล้อมแปลกใหม่ ซึ่งเกิดขึ้นตั้งแต่ระดับแรกเริ่มที่ผู้ย้ายถิ่นรู้สึกสบายใจ และมองวัฒนธรรมเจ้าบ้านในแง่ดี ต่อมาเกิดความรู้สึกทางลบต่อวัฒนธรรมใหม่แล้วค่อย ๆ ปรับตัวให้สามารถเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคยได้

โมเดลแบบตัวงู อาจรวมไปถึงการปรับตัวในด้านต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจ สุขภาวะ เจตคติ รูปแบบการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และความชื่นชอบในภาพพจน์ของวัฒนธรรมเจ้าบ้าน โดยที่โมเดลแบบตัวงู อาจขยายเป็นสมมติฐานแบบตัวดับเบิลยู หรือ W-curve ได้ในกรณีที่เกิดการย้ายถิ่นกลับหรือมีประสบการณ์ในการย้ายถิ่นครั้งใหม่ทำให้สมมติฐานแบบตัวงู มีลักษณะติดต่อกันเป็นสมมติฐานแบบตัวดับเบิลยู (Furnham, 1984; Selmer, 1999) ดังรูปภาพที่ 1



รูปภาพที่ 1. แสดงการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่นแบบสมมติฐานตัวดับเบิลยู (ดัดแปลงจาก Furnham, 1984; Selmer, 1999)

1.6 ความเครียดจากการผสมผสานทางวัฒนธรรม (Acculturative stress)

ความเครียดจากการผสมผสานวัฒนธรรม เป็นการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากการติดต่อรหว่างวัฒนธรรม ซึ่งการตอบสนองนี้ทำให้เกิดภาวะซึมเศร้าอันเกิดจากการสูญเสียเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและเกิดความวิตกกังวลอันเกิดจากความไม่แน่ใจในการอยู่ในวัฒนธรรมใหม่ (Berry, 2005; 2006; Berry, Poortinga, Segall & Dasen, 2002) ซึ่ง Berry ได้กล่าวว่าความเครียดจากการผสมผสานวัฒนธรรมนั้นมีความหมายในลักษณะเดียวกันกับการตื่นตระหนกทางวัฒนธรรมแต่เนื่องจากการใช้คำว่า “ตื่นตระหนก” (Shock) มักสื่อความหมายไปในทางลบ ในขณะที่ “ความเครียด” (Stress) ไม่จำเป็นต้องมีความหมายในเชิงลบเสมอไปแต่ความเครียดสามารถส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งสอดคล้องกับการผสมผสานทางวัฒนธรรมที่สามารถส่งผลทั้งทางบวกและทางลบได้ กล่าวคือเมื่อบุคคลเกิดความเครียดก็จะเกิดการเผชิญปัญหาด้วยกลวิธีต่าง ๆ อันทำให้เกิดการปรับตัวและทำให้บุคคลเกิดศักยภาพในการจัดการกับ

ความเครียดอีกทั้งยังได้รับผลจากการปรับตัวในระดับที่แตกต่างกัน ซึ่งผลทางบวกจาก ประสบการณ์การผสมผสานทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้น ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประสบการณ์ใหม่ ส่วนผลทางลบ ได้แก่ การถูกจำกัดโอกาส และลดประสบการณ์ที่ให้ความหมายต่อชีวิต นอกจากนี้ Berry ยังให้ความเห็นว่าประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้นเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม มากกว่าขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมใดวัฒนธรรมหนึ่งตามความหมายของการตีความทางวัฒนธรรม

1.7 กระบวนการเกิดความเครียดจากการผสมผสานทางวัฒนธรรม (Process of acculturative stress)

Berry (2006; Berry et al., 2002) ได้เสนอว่ากระบวนการเกิดความเครียดจากการผสมผสานทางวัฒนธรรมนั้นประกอบด้วย 5 ชั้น ดังนี้

ชั้นแรก เริ่มจากการที่บุคคลเริ่มมีการจัดการกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการจะจัดการเมื่อเกิดการติดต่อหรือเข้าไปมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมเจ้าบ้านและ วัฒนธรรมของตนเอง

ชั้นต่อมา คือ เมื่อบุคคลได้พิจารณาและประเมินสถานการณ์ที่ประสบอยู่แล้วพบว่า ประสบการณ์การผสมผสานทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นไม่เป็นปัญหากับชีวิต บุคคลก็จะสามารถมีการปรับตัวได้อย่างราบรื่น แต่หากเมื่อประเมินแล้วพบว่าประสบการณ์ที่เผชิญอยู่นี้เป็นเรื่องที่ยุ่งยาก และเป็นปัญหา แม้ว่าบุคคลจะสามารถผ่านพ้นเหตุการณ์ช่วงนี้ไปได้แต่ก็ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถจัดการแก้ไขได้อย่างง่ายดายจึงทำให้บุคคลเกิดความเครียดในการผสมผสานทางวัฒนธรรม

ชั้นที่สาม คือ เมื่อบุคคลพยายามที่จะจัดการกับประสบการณ์ที่ได้ประเมินแล้วว่าเป็น ปัญหาจึงทำให้เกิดวิธีการในการเผชิญปัญหา ซึ่งกลวิธีการเผชิญปัญหาในบริบทของสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการข้ามวัฒนธรรมนั้น Diaz-Guerrero (1979 cited in Berry, 2006) ได้เสนอว่าเป็น ลักษณะของการลงมือจัดการปัญหา (Active coping) และลักษณะการยอมปัญหา (Passive coping) ซึ่งการลงมือจัดการปัญหาอาจพบข้อจำกัดในกรณีที่ปัญหาเกิดขึ้นในสังคมที่ให้ความ สนใจกับวัฒนธรรมอื่นน้อย ซึ่งไม่รองรับความต้องการในการผสมผสานทางวัฒนธรรมของบุคคล ส่วนการยอมปัญหานั้นสะท้อนถึงความอดทนและการปรับตนเองของบุคคล ซึ่งคล้ายกับลักษณะ การผสมผสานวัฒนธรรมแบบการซึมซับทางวัฒนธรรม วิธีการเผชิญปัญหาเช่นนี้จะประสบความสำเร็จเมื่อกลุ่มวัฒนธรรมเจ้าบ้านมีเจตคติที่ดีต่อวัฒนธรรมของผู้ย้ายถิ่น จึงทำให้เกิดการ ยอมรับ หากกลุ่มวัฒนธรรมเจ้าบ้านมีเจตคติที่ไม่เป็นมิตรกับกลุ่มผู้ย้ายถิ่นแล้ว การเผชิญปัญหา ด้วยวิธีนี้ก็ทำให้เกิดการแบ่งแยกและวัฒนธรรมเจ้าบ้านจะมีอิทธิพลเหนือกว่าอย่างชัดเจน

ขั้นที่สี่ เนื่องจากการผสมผสานทางวัฒนธรรมเป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องกับปฏิกริยา ทั้งทางจิตใจและอารมณ์ ดังนั้นเมื่อบุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยที่สามารถผ่านมาได้ อย่างราบรื่นก็จะทำให้เกิดความเครียดน้อยและส่งผลทางบวกต่อบุคคล ส่วนบุคคลที่พบว่า มี ปัญหาจากการผสมผสานทางวัฒนธรรมมากขึ้นแต่สามารถจัดการได้ก็จะส่งผลให้มีความเครียด ในระดับต่ำและส่งผลทางบวกเช่นกัน แต่ในกรณีที่บุคคลที่ไม่สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดจาก การผสมผสานทางวัฒนธรรมได้ก็จะส่งผลทางลบและทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกวิตกกังวล มีความวิตก กังวล และซึมเศร้า

และขั้นสุดท้าย คือ เมื่อบุคคลสามารถผ่านประสบการณ์การเผชิญความเครียดในการ ผสานวัฒนธรรมก็จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการปรับตัวระยะยาว ซึ่งการปรับตัวนี้เป็นการ เปลี่ยนแปลงของบุคคลที่มีความคงทนอันเกิดจากการที่บุคคลตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่อยู่ รอบตัว

2. การย้ายถิ่นของผู้ใช้แรงงาน

2.1 นิยามและขอบเขต

การย้ายถิ่น โดยส่วนใหญ่มักจะกล่าวถึงว่าเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่จากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง (พรเพ็ญ ปานคำ, 2552) ซึ่งหากกล่าวโดยรวมแล้วการย้ายถิ่น ถือเป็นกระบวนการของการ เคลื่อนย้ายประชากรในลักษณะการย้ายถิ่นที่อยู่จากพื้นที่ที่เคยอยู่ดั้งเดิมซึ่งเรียกว่า ท้องถิ่นต้น ทางไปสู่อีกพื้นที่หนึ่งซึ่งเรียกว่า ท้องถิ่นปลายทาง โดยที่การย้ายถิ่นอาจเป็นการย้ายอย่างถาวรหรือชั่วคราวเพียงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งการย้ายถิ่นนี้อาจเกิดขึ้นได้ทั้งจากความสมัครใจหรือไม่สมัครใจ และไม่ว่าการย้ายถิ่นจะเกิดในระยะทางใกล้หรือไกลก็ต้องมีระยะเวลาที่ยาวนานเพียงพอที่จะทำให้ ผู้ย้ายถิ่นไม่มีกิจกรรมในท้องถิ่นเดิมแต่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมใหม่ขึ้นมาทดแทน (อภิชาติ จำรัสฤทธิรงค์, 2526)

2.2 กระบวนการการย้ายถิ่นของผู้ใช้แรงงาน

สำหรับกระบวนการการย้ายถิ่นไปทำงานยังต่างประเทศนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ขั้นตอน (วศิน กลั่นจิตร, 2548) ดังนี้

ขั้นแรก : ขั้นเริ่มการย้ายถิ่น ในขั้นนี้ผู้ย้ายถิ่นมีการตัดสินใจ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่เป็น แรงจูงใจและเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจให้เกิดการย้ายถิ่นได้แก่ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ เช่น ความ ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจของผู้ย้ายถิ่น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการขาดแคลนที่ดินทำกินหรือปัจจัยการ ผลิตอื่น ๆ ปัญหาการว่างงาน ปัญหาค่าแรงน้อย ปัจจัยทางด้านการเมือง เช่น ความสัมพันธ์

ระหว่างสองประเทศ การยอมรับแรงงานเข้าไปทำงานและการขาดแคลนแรงงานในประเทศปลายทาง ปัจจัยทางด้านสังคม เช่น การแนะนำชักจูงให้ย้ายถิ่นจากญาติ คนรู้จัก การร่วมกันตัดสินใจย้ายถิ่นจากคนในครอบครัว เครือญาติ หรือคนในท้องถิ่นเดียวกัน การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการย้ายถิ่น ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม เช่น ค่านิยมในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่เกิดขึ้นในชุมชนจนทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมการย้ายถิ่นไปทำงาน และปัจจัยทางด้านระบบกฎหมาย เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนเข้าเมืองที่ไม่มีการกีดกันการเข้าประเทศ และมีการสนับสนุนให้มีการย้ายถิ่นไปทำงานได้อย่างถูกกฎหมาย

ซึ่งในขั้นนี้อาจมีการพิจารณาถึงมาตรฐานทางสังคมเกี่ยวกับค่านิยม ความเชื่อ และความสัมพันธ์ในครอบครัวของวัฒนธรรมเดิมของผู้ย้ายถิ่น เนื่องจากการถูกขัดขวางรูปแบบและมาตรฐานทางสังคมเหล่านี้จะมีผลต่อผู้ย้ายถิ่นแต่ละคนแตกต่างกันไป อาจขึ้นอยู่กับอายุในขณะที่ย้ายถิ่น เป็นต้น อีกทั้งประสบการณ์ของการย้ายถิ่นช่วงก่อนการย้ายถิ่นนี้ก็จะเป็นตัวกำหนดว่าผู้ย้ายถิ่นจะสามารถอดทนต่อประสบการณ์ที่ต้องเจอภายนอกได้ดีเพียงใด (Mio, Barker-Hackett & Tumabling, 2006)

ขั้นต่อมา : ขั้นระหว่างการย้ายถิ่น ในขั้นนี้เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเดินทางและการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง ซึ่งผู้ที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศจะมีค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่านายหน้า เงินค่าหัวที่ผู้ย้ายถิ่นจะต้องจ่ายให้ผู้จัดการและผู้อำนวยความสะดวก ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรในระบบการเมือง เช่น นโยบายของรัฐที่มีการควบคุมการส่งออกแรงงานหรือเปิดให้มีการแข่งขันทางธุรกิจของภาคเอกชนได้อย่างเสรี หรือการมีนโยบายในการรวมกลุ่มระหว่างประเทศเพื่อให้การย้ายถิ่นของแรงงานในประเทศดังกล่าวมีความสะดวกยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์กับตัวแปรในระบบสังคม เช่น ระบบการจัดหางานทั้งแบบถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ตัวแปรระบบวัฒนธรรม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับนายหน้า ค่านิยม ความเชื่อถือในตัวบุคคลที่รู้จักกันมากกว่าการให้บริการจากทางรัฐ เป็นต้น

สำหรับในขั้นนี้ผู้ย้ายถิ่นจะมีประสบการณ์ทางอารมณ์ความรู้สึกต่าง ๆ เมื่อถึงเวลาใกล้วันเดินทาง ถึงเวลาของการกล่าวลาเพื่อนและครอบครัว ซึ่งในการเดินทางนี้จะทำให้ผู้ย้ายถิ่นคิดถึง การตัดสินใจย้ายถิ่นของตนเองและอาจหลีกเลี่ยงในการคิดถึงความกลัวและความผิดหวังต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคตจากการที่ต้องแยกจากสิ่งที่เคยรู้จัก สิ่งที่เคยรู้สึกว่ามีความปลอดภัยและความสะดวกสบาย อาจทำให้ผู้ย้ายถิ่นเกิดความรู้สึกแยกตัว รู้สึกสูญเสีย รู้สึกสะเทือนใจ และในบางรายอาจเกิดความคิดฆ่าตัวตาย (Hovey, 2000)

ขั้นสุดท้าย : ขั้นตอนเดินทางถึงประเทศปลายทาง เป็นขั้นที่ผู้ย้ายถิ่นเดินทางถึงประเทศปลายทางและดำรงชีวิตโดยการทำงานในประเทศนั้น ๆ ซึ่งเมื่อเดินทางไปอาศัยยังต่างประเทศแล้วไม่ว่าจะเป็นการเข้าเมืองโดยถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมายก็ตาม ผู้ย้ายถิ่นย่อมต้องพบกับการเผชิญปัญหาต่าง ๆ มากมาย ทั้งปัญหาหนี้สิน ความกดดันจากสภาพแวดล้อม การปรับตัวทางด้านภาษาและวัฒนธรรม ปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง การถูกเอาเปรียบ การขาดแหล่งสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ (นรา รัตนรุจ, 2543 อ้างถึงใน สุภัก บัวแย้ม, 2545)

นอกจากนี้ผู้ย้ายถิ่นจะยังคงมีความเครียดจากการย้ายถิ่นโดยเฉพาะประสบการณ์ความเครียดที่เกี่ยวข้องกับบริบทสังคมและวัฒนธรรม ผู้ย้ายถิ่นจะรู้สึกกังวลและเกิดความสับสนที่จะตัดสินใจคงไว้ซึ่งวัฒนธรรมความเชื่อของตนเองในขณะที่อาศัยอยู่ในประเทศที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม อีกทั้งอาจมีมุมมองทางวัฒนธรรมที่คัดค้านกับวัฒนธรรมเดิมของตนซึ่งหากผู้ย้ายถิ่นไม่สามารถปรับตัวได้ในช่วงนี้ก็อาจก่อให้เกิดความทุกข์ใจทางการเงิน อารมณ์ และสุขภาพจิตได้ (Mio, Barker-Hackett & Tumambing, 2006)

2.3 การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศสำหรับประเทศไทยนั้น สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศได้กำหนดวิธีการในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยถูกต้องตามกฎหมาย 5 วิธีคือ

1. บริษัทจัดหางานจัดส่ง

วิธีการนี้นับได้ว่าเป็นวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่แรงงานไทยนิยมใช้มากที่สุด เนื่องจากผู้ที่ประสงค์จะเดินทางไม่ต้องดำเนินการประสานงานในการเดินทางด้วยตนเอง เมื่อแรงงานแจ้งความประสงค์จะเดินทางกับบริษัทจัดหางาน โดยต้องเป็นบริษัทที่จดทะเบียนขออนุญาตประกอบกิจการจัดหางานต่างประเทศจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง (อธิบดีกรมการจัดหางาน) ทางบริษัทจัดหางานจะเป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมเอกสาร การตรวจโรค การทดสอบฝีมือแรงงาน การพาผู้ประสงค์จะเดินทางเข้ารับการอบรมจากเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานก่อนเดินทาง ตลอดจนการอำนวยความสะดวกเรื่องการเดินทางไปยังประเทศปลายทางและประสานงานกับแหล่งงานของแรงงาน โดยที่แรงงานจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการที่จำเป็นในการเดินทางและต้องเสียค่าบริการในการดำเนินการให้แก่บริษัทจัดหางาน

2. กรมการจัดหางานจัดส่ง

วิธีการนี้เป็นการเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยการสมัครงานกับกรมการจัดหางานโดยตรงไม่ผ่านบริษัทจัดหางาน ซึ่งกรมการจัดหางานมีโครงการในการจัดส่งแรงงานไทยไปยัง

ประเทศต่าง ๆ ตามที่นายจ้างได้แจ้งความต้องการไว้ การเดินทางด้วยวิธีนี้เป็นบริการของรัฐโดยไม่เสียค่าบริการ นอกจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเช่น ค่าตัวเครื่องบิน ค่าวีซ่า ค่าภาษีสนามบิน ค่าสมาชิกกองทุนฯ จึงทำให้มีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าการเดินทางผ่านบริษัทจัดหางานหลายเท่า

3. เดินทางไปทำงานด้วยตนเอง

เป็นวิธีการเดินทางที่แรงงานติดต่อนายจ้างในต่างประเทศด้วยตนเองหรือโดยการแนะนำจากคนรู้จัก หรือเป็นแรงงานที่ทำงานครบสัญญาจ้างแล้วได้ต่อสัญญาจ้างในขณะที่เดินทางกลับมาพักในประเทศไทยและมีความต้องการที่จะเดินทางกลับไปทำงานอีก วิธีการนี้แรงงานที่ประสงค์จะไปทำงานจะต้องติดต่อนายจ้างในต่างประเทศให้ดำเนินการขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาติดังกล่าว แล้วให้นายจ้างนำสัญญาจ้างงานไปติดต่อกับสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น ๆ รับรอง เมื่อวีซ่าอนุมัติเรียบร้อยแล้วทำการจัดส่งวีซ่าทำงานพร้อมสัญญาให้กับแรงงานแล้วแรงงานจึงจะนำเอกสารที่นายจ้างส่งมาไปติดต่อกับสถานทูตของประเทศนายจ้างประจำประเทศไทย

4. นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงาน

เป็นการเดินทางในกรณีที่นายจ้างในประเทศไทยที่มีบริษัทในเครืออยู่ในต่างประเทศหรือประมุขงานในต่างประเทศได้ต้องการจะส่งลูกจ้างที่อยู่ในประเทศไทยไปทำงานตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงต้องดำเนินการจัดการให้ลูกจ้างไปทำงานอย่างถูกต้องโดยต้องทำเรื่องขออนุญาตต่อกรมการจัดหางานก่อนเดินทาง

5. นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

เป็นการเดินทางในกรณีที่นายจ้างต้องการส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาฝีมือให้แก่ลูกจ้างรวมทั้งการรับเอาเทคโนโลยีในต่างประเทศกลับมาปรับปรุงการทำงานในองค์กร โดยนายจ้างจะต้องดำเนินการส่งตัวลูกจ้างให้ถูกต้องกับกรมการจัดหางาน ซึ่งการส่งลูกจ้างไปฝึกงานนั้นมีวิธีการดำเนินการ 2 กรณี คือ กรณีไม่เกิน 45 วัน และกรณีเกิน 45 วัน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวทางวัฒนธรรม

Yeh (2003) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ การผสมผสานทางวัฒนธรรม การปรับตัวทางวัฒนธรรม และลักษณะทางสุขภาพจิตของเยาวชนผู้ย้ายถิ่นชาวญี่ปุ่น เกาหลี และจีน ซึ่งกำลังศึกษาในระดับมัธยมต้นและมัธยมปลายจำนวน 319 คน โดยให้ทำแบบวัดต่าง ๆ ในภาษาญี่ปุ่น เกาหลี และจีนตามเชื้อชาติของกลุ่มตัวอย่าง จากการวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงชั้น (Hierarchical

regression analysis) พบว่าตัวแปรอิสระทั้งหมด ได้แก่ อายุ การผสานทางวัฒนธรรม และความยากลำบากในการปรับตัวทางวัฒนธรรมสามารถทำนายผลต่อลักษณะทางสุขภาพจิตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่นักเรียนที่มีอายุมากจะแสดงอาการทางสุขภาพจิตมากกว่านักเรียนที่มีอายุน้อยกว่า และนักเรียนที่มีการผสานทางวัฒนธรรมแบบผสมวัฒนธรรมอเมริกา-เอเชีย มีอาการทางสุขภาพจิตน้อยกว่านักเรียนที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเอเชีย

Constantine, Kindaichi, Okazaki, Gainor และ Baden (2005) ทำการศึกษาประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้หญิงเอเชียที่ศึกษาในวิทยาลัยนานาชาติแห่งหนึ่งที่ประเทศสหรัฐอเมริกาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดเป็นชาวเอเชียจากประเทศอินเดีย ญี่ปุ่น เกาหลี และเวียดนามรวมทั้งสิ้น 15 คน เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและวิเคราะห์ข้อมูลแบบเห็นชอบร่วมกัน (Consensual qualitative research: CQR) ผลการวิจัยสามารถสรุปกลุ่มประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ให้ข้อมูลได้ดังนี้ 1) ความรู้สึกและความคิดเกี่ยวกับการอาศัยอยู่ในสหรัฐอเมริกา ถึงแม้ว่าผู้ย้ายถิ่นจะรู้สึกตื่นเต้นแต่ก็รู้สึกเศร้าและมีความคิดถึงครอบครัว เพื่อน และวัฒนธรรมดั้งเดิมของตน 2) การรับรู้ความแตกต่างในประเทศบ้านเกิดของตนและประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งส่วนใหญ่เห็นว่าที่สหรัฐอเมริกามีความหลากหลายและมีโอกาสต่าง ๆ มากกว่าบ้านเกิด 3) การใช้และการเพิ่มเติมภาษาอังกฤษ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลมีความกังวลเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษในขณะที่บางส่วนชอบเรียนในวิชาที่ต้องมีพื้นฐานภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาก่อน 4) การมีประสบการณ์ที่ไม่ดีและการเลือกปฏิบัติในสหรัฐอเมริกา ทั้งการถูกเข้าใจผิดว่าเป็นคนประเทศอื่นและการถูกคาดหวังต่าง ๆ เช่น คิดว่าจะต้องเรียนเก่งและฉลาด การถูกทำท่าล้อเลียนว่าพูดภาษาอังกฤษไม่คล่อง 5) เครือข่ายทางครอบครัวและเพื่อน ผู้ให้ข้อมูลได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนและครอบครัวเป็นอย่างดี 6) วิธีการในการจัดการปัญหาที่เกิดจากการปรับตัวทางวัฒนธรรม โดยผู้ให้ข้อมูลจะหาวิธีการช่วยเหลือจากเพื่อน ครอบครัว เรียนรู้ที่จะพึ่งตัวเอง และเก็บปัญหานั้นไว้กับตัวเอง

ต่อมา Constantine และคณะ (2005) ได้ทำการศึกษาประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาชาวแอฟริกาที่ศึกษาในวิทยาลัยนานาชาติที่สหรัฐอเมริกาด้วยวิธีการทางคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลเป็นชาวเคนย่า ไนจีเรีย และกาน่า จำนวนทั้งสิ้น 12 คน ผลการศึกษาพบว่านักศึกษารับรู้ประเทศสหรัฐอเมริการะบบการศึกษาส่วนใหญ่เป็นไปตามค่านิยมของคนผิวขาวและไม่ค่อยตระหนักถึงประเด็นที่เกิดขึ้นในประเทศอื่น แต่โดยรวมแล้วระบบการศึกษานั้นดีกว่าประเทศของตน ด้านปัญหาการปรับตัวทางวัฒนธรรมพบว่าผู้ย้ายถิ่นชาวแอฟริกาถูกคนผิวขาวล้อเลียนเรื่องสีผิว ถูกมองว่าสติปัญญาต่ำกว่า ถูกปฏิเสธในการคบหา เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวและ

แยกตัวออกจากคนอื่นอีกทั้งยังมีความกังวลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการครองชีพและค่าเล่าเรียน การตอบสนองของนักศึกษาเมื่อถูกเลือกปฏิบัติและได้รับการปฏิบัติที่ไม่ดี ส่วนใหญ่รู้สึกโกรธ อึดอัด บางรายรู้สึกท้อแท้ ในขณะที่บางส่วนเพิกเฉยไม่สนใจสิ่งเหล่านั้น ด้านเครือข่ายทางสังคมและเพื่อนพบว่านักศึกษาได้รับกำลังใจจากครอบครัวและจากเพื่อนทั้งที่เรียนในสหรัฐอเมริกาและที่อื่น วิธีการในการจัดการปัญหาที่เกี่ยวกับการปรับตัวทางวัฒนธรรมนั้นนักศึกษาอาศัยการสนับสนุนจากครอบครัวและเพื่อน ส่วนการแสวงหาวิธีแก้ปัญหาที่มีทั้งเก็บปัญหาไว้กับตัวเอง ทำกิจกรรมอื่น และใช้วิธีการนอนหลับเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหา ส่วนการแสวงหาการบริการให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาการปรับตัวทางวัฒนธรรมพบว่าผู้ให้ข้อมูลไม่เลือกที่จะปรึกษาผู้ให้คำปรึกษา

West-Olatunji, Frazier, Guy, Smith, Clay และ Breaux III (2007) ศึกษาประสบการณ์การของชาวเวียดนามที่ย้ายเข้ามาอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกาด้วยวิธีการศึกษาเฉพาะกรณี (Case study) โดยใช้โมเดลพัฒนาการด้านเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและเชื้อชาติเป็นกรอบความคิดในการศึกษาเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ กรณีตัวอย่างในครั้งนี้เป็นชายชาวเวียดนามอายุ 26 ปีที่ย้ายถิ่นมายังประเทศสหรัฐอเมริกาตั้งแต่อายุ 1 ½ ปี จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีผู้วิจัยสันนิษฐานได้ว่ากรณีศึกษาอยู่ในขั้นคล้อยตามของโมเดล R/CID เนื่องจากพบว่าประการแรก กรณีศึกษามีการสื่อสารกับครอบครัวในระดับต่ำและเลือกที่จะพูดคุยกับเพื่อนเป็นอันดับแรกเมื่อมีปัญหา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะครอบครัวแบบตะวันตกมากกว่าตะวันออก ประการถัดไปคือกรณีศึกษาแสดงถึงความรู้สึกลดค่าวัฒนธรรมเดิมของตนและมองว่าตนอยู่นอกเหนือวัฒนธรรมนั้น ประการที่สามคือกรณีศึกษาแทบไม่ยุ่งเกี่ยวกับคนเวียดนามด้วยกัน และประการสุดท้ายพบว่ากรณีศึกษาไม่รู้สึกถึงเรื่องการแบ่งสีผิวและไม่รู้สึกว่ามีความยากลำบากในการอยู่ในสังคมอเมริกัน อีกทั้งกรณีศึกษายังตอบคำถามที่แสดงถึงมุมมองแนวปัจเจกนิยม (Individualistic perspective) มากกว่ามุมมองแบบคตวิรวมหมู่ (Collectivistic perspective) ซึ่งเป็นลักษณะวัฒนธรรมเวียดนาม นอกจากนี้ยังพบว่ากรณีศึกษามีการผสมผสานทางวัฒนธรรมและค่านิยมอเมริกันซึ่งอาจเป็นผลมาจากการย้ายถิ่นตั้งแต่อายุน้อย

Yeh และคณะ (2008) ได้ทำการศึกษากระบวนการปรับตัวทางวัฒนธรรมในเยาวชนผู้ย้ายถิ่นชาวจีน ที่ได้ทำการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบสร้างทฤษฎีจากข้อมูล (Grounded theory) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มที่เจาะจง (Focus groups) จำนวน 10 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มนักเรียน 4 กลุ่ม กลุ่มครู 3 กลุ่ม กลุ่มผู้ปกครอง 2 กลุ่ม และบุคลากรด้านการให้คำปรึกษาประจำโรงเรียน 1 กลุ่ม รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 70 คน จากการศึกษาพบว่าเยาวชนผู้ย้ายถิ่นชาวจีนในประเทศสหรัฐอเมริกา รู้สึกว่าการเป็นผู้ย้ายถิ่นทำให้สถานะทางเศรษฐกิจสังคมแยกลง

และส่งผลต่อการเรียน การทำงานของพ่อแม่ และความคิดที่จะเรียนต่อ ความสามารถทางภาษาอังกฤษเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งในการปรับตัว ทำให้รู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย กลัว และอายุในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในบ้าน นอกจากนี้เยาวชนผู้ย้ายถิ่นยังรู้สึกว่าความสัมพันธ์และสถานการณ์ในครอบครัวเปลี่ยนแปลงไป ขาดโอกาสในการติดต่อสัมพันธ์กับคนในวัฒนธรรมเดียวกัน อีกทั้งการปฏิบัติจากคนในวัฒนธรรมเจ้าบ้าน สถานการณ์ความเป็นไปในครอบครัวเปลี่ยนแปลง ผู้ย้ายถิ่นรู้สึกว่าตนเองไม่มีตัวตน ถึงแม้ว่าการย้ายถิ่นจะส่งผลให้เกิดปัญหามากมาย แต่เยาวชนผู้ย้ายถิ่นชาวจีนก็ได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการเอาชนะความทุกข์ (Resilience) เกิดการพัฒนาตนเองในการจัดการความเครียดและจัดการปัญหาอันเกิดจากการปรับตัวทางวัฒนธรรม

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวทางวัฒนธรรมดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงปัญหาและความยากลำบากที่ผู้ย้ายถิ่นเผชิญ กลวิธีในการจัดการปัญหาของผู้ย้ายถิ่นจึงเป็นประเด็นที่มีความน่าสนใจในการศึกษาการปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ย้ายถิ่น ดังเช่น Yeh และ Inose (2002) ได้ทำการศึกษาความยากลำบาก และกลวิธีในการจัดการปัญหาของนักเรียนผู้ย้ายถิ่นชาวเกาหลี ญี่ปุ่น และจีน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 274 คนที่ศึกษาอยู่ในระดับมัธยมต้นและมัธยมปลาย เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์โดยใช้คำถามปลายเปิด นำมาถอดรหัสข้อมูลและจัดหมวดหมู่ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยการทดสอบไคสแควร์และการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก พบว่า ความยากลำบากในการดำเนินชีวิตส่วนใหญ่ที่นักเรียนทั้งสามกลุ่มเผชิญ คือ ความยากลำบากด้านการสื่อสาร ค่านิยมและขนบธรรมเนียมที่ไม่คุ้นเคย ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และเรื่องเกี่ยวกับการเรียนและอาชีพ จากผลการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกพบว่านักเรียนชาวจีนมีแนวโน้มประสบความยากลำบากด้านการสื่อสารมากกว่านักเรียนชาวญี่ปุ่นและเกาหลีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้นักเรียนชาวญี่ปุ่นมีแนวโน้มเผชิญความยากลำบากด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่านักเรียนชาวเกาหลี และนักเรียนชาวเกาหลีมีแนวโน้มมากกว่านักเรียนชาวจีน ด้านกลวิธีในการจัดการปัญหาพบว่า กลวิธีที่นักเรียนทั้งสามกลุ่มใช้มากที่สุด คือ การแสวงหาความช่วยเหลือทางสังคม เก็บปัญหาไว้กับตัวเอง การใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ และพฤติกรรมหุนหันพลันแล่น (Impulsive behavior) แต่ใช้วิธีการสนใจทางวิชาการขอความช่วยเหลือจากนักจิตวิทยา แลวิธีกรอื่น ๆ ในระดับน้อย นักเรียนชาวเกาหลีมีแนวโน้มทำกิจกรรมทางศาสนา มากกว่านักเรียนชาวญี่ปุ่นและจีน นอกจากนี้นักเรียนชาวญี่ปุ่นมีแนวโน้มที่จะแสวงหาความช่วยเหลือทางสังคมมากกว่านักเรียนจีนและเกาหลี และนักเรียนชาวจีนมีแนวโน้มในการใช้กิจกรรมสร้างสรรค์มากกว่านักเรียนเกาหลีและญี่ปุ่น

Weiahaar (2010) การจัดการปัญหาของแรงงานย้ายถิ่นชาวโปแลนด์ที่อยู่ในประเทศ สก๊อตแลนด์ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพและจากการสนทนากลุ่ม จากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 15 คนที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศสก๊อตแลนด์เป็นระยะเวลาโดยเฉลี่ย 19 เดือน ผล การศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีวิธีในการจัดการความเครียดหลายแบบ ได้แก่ 1) การจัดการปัญหา แบบลงมือแก้ปัญหาที่ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกว่าจะต้องพึ่งพาตนเอง ต้องกระตือรือร้นในการรับผิดชอบชีวิต ของตนเอง ซึ่งลักษณะสำคัญในการจัดการแบบลงมือแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ คือ ความมุ่งมั่น แน่วแน่ รวมไปถึงการกระตือรือร้นในการสร้างสังคมใหม่ ๆ ทำให้นำไปสู่การปรับตัวที่ดี 2) การ จัดการปัญหาแบบมุ่งจัดการอารมณ์ผู้ให้ข้อมูลระบุว่าความอดทน ไม่ย่อท้อ เป็นวิธีการสำคัญที่ ช่วยในการปรับตัวและผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ โดยเฉพาะในช่วงแรกของการย้ายถิ่นที่ผู้ให้ข้อมูลจะ ดำเนินชีวิตในลักษณะที่คนอ่อนน้อม เรียบง่าย ไม่เรียกร้อง เรื่องมาก อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลยังกล่าวว่าการมีสังคมทั้งในที่ทำงานและแหล่งอื่น การมีสมาชิกในครอบครัวทำให้ผู้ย้ายถิ่นมีกำลังใจในการ ปรับตัวและดำเนินชีวิตในถิ่นใหม่ และ 3) การจัดการปัญหาที่เน้นการประเมิน (Appraisal-oriented) เป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการจัดการปัญหา โดยเฉพาะการมองไปข้างหน้าในแง่บวก รวมทั้งการไม่เสียใจเสียตาย นอกจากนั้นการเชื่อในความสามารถของตน การรู้ค่านิยมของตนเอง และการมีภาพลักษณ์เกี่ยวกับตนเองในทางบวกจะช่วยส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบการลงมือเผชิญ ปัญหา ประสบการณ์ด้านบวกหรือการจัดการปัญหาที่ประสบความสำเร็จจะช่วยให้มีการเห็น คุณค่าในตนเองเพิ่มมากขึ้น และประเมินสถานการณ์ในแง่บวกมากยิ่งขึ้น เช่น เมื่อเปรียบเทียบกับ ประสบการณ์ที่เคยผ่านมา หรือเมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ของผู้อื่น

Noom และ Vergara (2011) ทำการศึกษาความเครียดจากการผสมผสานทางวัฒนธรรม การเห็นคุณค่าในตนเอง และการจัดการปัญหาของแรงงานย้ายถิ่นหญิงชาวพม่าที่ทำงานใน ประเทศไทย เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 57 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพชีวิตความเป็นอยู่ และการทำงานที่ยากลำบาก ได้แก่ การทำงานในโรงงานเป็นระยะเวลายาวนาน การมีรายได้ไม่ เพียงพอกับรายจ่าย การใช้ภาษาไทยไม่คล่องทำให้สื่อสารกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานผิดพลาด ได้รับการดูถูกเนื่องจากทำงานที่ดูเป็นงานสกปรก อันตราย และเป็นงานที่ไม่มีคุณค่า รวมไปถึง การถูกตำราวจับและรีดไถแม้ว่าจะมีเอกสารการทำงาน เป็นสิ่งที่ทำให้แรงงานหญิงชาวพม่าเกิด ความเครียดได้มากที่สุด นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการเห็นคุณค่าในตนเองใน ระดับต่ำ และมีความเครียดจากการผสมผสานทางวัฒนธรรมในระดับสูง สำหรับการจัดการ ปัญหาในกลุ่มตัวอย่าง พบการจัดการปัญหาแบบเผชิญปัญหาและหลีกเลี่ยงปัญหาในระดับต่ำ โดยการจัดการปัญหาแบบเผชิญปัญหามีการใช้การพิจารณาปัญหาใหม่ในทางบวก และการ

แสวงหาคำแนะนำมากที่สุด ส่วนการจัดการปัญหาแบบหลีกเลี่ยงปัญหา มีการใช้การแสวงหา รางวัลและการไม่ยุ่งเกี่ยวกับความคิดมากที่สุด ความเครียดจากการผสมผสานทางวัฒนธรรมมี สหสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญกับการเห็นคุณค่าในตนเอง การจัดการปัญหาแบบหลีกเลี่ยง ปัญหาด้วยการยอมรับ/ยอมแพ้ และการระบายอารมณ์

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยย้ายถิ่น

อรุณรัตน์ หล้าวิไลเกษร (2546) ได้ศึกษาสภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของแรงงานสตรีไทย ในฮ่องกง : กรณีศึกษาผู้ช่วยแม่บ้านไทยในฮ่องกง โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษา กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐ คือ ท่านกงสุลฝ่ายแรงงาน เจ้าหน้าที่ และอาสาสมัครช่วยราชการประจำสำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง และกลุ่มแรงงาน สตรีไทยในฮ่องกง การศึกษาครั้งนี้เลือกศึกษาเฉพาะผู้ช่วยแม่บ้านไทยในฮ่องกง ผลการศึกษา พบว่าสาเหตุที่ผู้ช่วยแม่บ้านไทยตัดสินใจไปทำงานในประเทศฮ่องกงคือ เรื่องรายได้ที่ดีกว่าการ ทำงานในประเทศไทย เพื่อนำรายได้มาใช้หนี้สินของครอบครัว สำหรับสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ ของแรงงานผู้ช่วยแม่บ้านไทยพบว่า ส่วนใหญ่อยู่กับนายจ้าง มีความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตที่ ยากลำบากและต้องอดทนอย่างสูง สิ่งสำคัญที่ต้องเผชิญคือ การปรับตัวกับการทำงานใน ต่างประเทศทั้งด้านภาษา วัฒนธรรม และประเพณี พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคคือ ผู้ช่วยแม่บ้าน ไม่สามารถสื่อสารทำความเข้าใจกับนายจ้างได้จึงทำให้เสียเปรียบในเรื่องต่าง ๆ การขาด ประสบการณ์ ความแตกต่างด้านขนบธรรมเนียมประเพณี การทำงานไม่ตรงกับสัญญาจ้าง ภาวะการถูกรังแกบีบบังคับทางจิตใจโดยการไม่ได้รับอนุญาตให้ติดต่อกับบุคคลภายนอกในช่วงวัน ทำงาน นายจ้างไม่ดูแลเอาใจใส่ เมื่อเจ็บป่วยก็ไม่ได้รับการรักษาพยาบาล ซึ่งหากทำงานไม่ได้ก็จะ ถูกเลิกจ้าง

ต่อมา กัณณิกา อังศุณสมบัติ (2550) ได้ทำการศึกษาชีวิตแรงงานไทยในญี่ปุ่น เน้น ศึกษาที่การเปลี่ยนแปลงและความคิดที่อยากจะกลับบ้าน ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธี การศึกษาประวัติชีวิต (Life history) โดยใช้การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากแรงงานไทยในญี่ปุ่น จำนวน 67 กรณีศึกษาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ 10 จังหวัดที่แรงงาน ส่วนมากอาศัยอยู่ รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key information) ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับ ประเด็นแรงงานต่างชาติในญี่ปุ่น จำนวน 15 คน ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่าแรงงานหญิงชายที่ ย้ายถิ่นเข้ามาญี่ปุ่นมีทั้งเข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย ผู้อยู่เกินกำหนด ผู้ลักลอบเข้าเมืองโดยผิด กฎหมาย รวมทั้งหญิงที่เป็นเหยื่อจากกระบวนการค้ามนุษย์ ส่วนใหญ่แรงงานไทยมาจากภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ อีกล็กน้อยมาจากภาคกลางและกรุงเทพฯ อาชีพก่อนมาญี่ปุ่นส่วนใหญ่ทำ

อาชีพรับจ้าง งานโรงงาน มีส่วนน้อยมาจากงานภาคเกษตร ผู้ที่เป็นแรงงานถูกกฎหมาย มีสัญญาจ้างงานจะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีที่พัก มีเครื่องอำนวยความสะดวกค่อนข้างครบครัน มีสวัสดิการรักษายาบาล เงินเดือนที่ได้รับค่อนข้างเป็นไปตามเกณฑ์และไม่ค่อยมีปัญหาในเรื่องการถูกเอาเปรียบ ส่วนแรงงานผิดกฎหมายมีความเป็นอยู่อย่างหลบ ๆ ซ่อน ๆ แต่ก็มีบางคนที่มียายได้ดีกว่าแรงงานถูกกฎหมาย โดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานกึ่งทักษะในโรงงานเพราะไม่ต้องหาค่าประกันต่าง ๆ ด้านความคิดที่จะกลับเมืองไทยแรงงานถูกกฎหมายจะกลับเมื่อครบสัญญาจ้าง ส่วนแรงงานผิดกฎหมายมีสาเหตุการกลับคือ 1. กลับโดยทราบล่วงหน้า 2. กลับโดยไม่ทราบล่วงหน้า เช่น ถูกตำรวจจับ แม้ว่าแรงงานส่วนใหญ่อยากทำงานเก็บเงินต่อแต่ส่วนมากมีแผนจะกลับแล้วเพราะไม่ได้กลับเมืองไทยมานาน นโยบายของญี่ปุ่นเข้มงวดกับแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายมากขึ้น ส่วนคนที่ไม่อยากกลับมีเหตุผลหลักคือภาระทางบ้าน แรงงานผิดกฎหมายบางส่วนมีความคิดเรื่องแต่งงานกับคนญี่ปุ่นเพื่อที่จะได้อยู่ในญี่ปุ่นต่อ

นันทิมา แซ่มซ้อย (2552) ศึกษาเรื่องการต่อสู้ของแรงงานไทยในบรูไน เพื่อศึกษาสาเหตุที่แรงงานไทยไปทำงานในประเทศบรูไน รวมถึงสภาพการณ์ของแรงงานไทยในประเทศบรูไน รวมถึงสภาพของแรงงานไทยหลังกลับจากทำงานในประเทศบรูไน งานวิจัยชิ้นนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่นกัน โดยวิธีการวิจัยเอกสาร การวิเคราะห์ของนักวิชาการ และสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุที่แรงงานไทยไปทำงานในประเทศบรูไน คือ รายได้จากการทำงานในประเทศไทยไม่เพียงพอ อัตราการว่างงานในประเทศไทยสูง ไม่ต้องการเป็นภาระของครอบครัว และจะทำให้ได้พัฒนาการทำงาน สภาพการณ์ของแรงงานไทยในบรูไนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพก่อสร้างและงานช่างกึ่งฝีมือ ปัญหาของแรงงานไทยในบรูไนเป็นเรื่องการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในบรูไน ทั้งด้านภาษา อาหารการกิน วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี ความกดดันด้านภาระหนี้สิน สภาพที่พักอาศัยของแรงงานไทยที่ต้องอาศัยในที่พักรั่วครวญ แออัด บางแห่งไม่มีไฟฟ้าใช้ แนวโน้มการจ้างแรงงานไทยในบรูไน กิจการประเภทก่อสร้างต้องการแรงงานไทยมากที่สุดเพราะแรงงานไทย ชยันอดทน มีฝีมือ การกลับประเทศไทยเนื่องจากครบตามกำหนดสัญญาจ้างงาน เมื่อกลับมาแรงงานมีการยกระดับชีวิตที่ดีขึ้น

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบทางจิตใจของผู้ย้ายถิ่น

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบทางจิตใจของผู้ย้ายถิ่น Hovey (2000) ได้ทำการศึกษาความเครียดจากการผสมผสานทางวัฒนธรรม (Acculturative stress) อาการซึมเศร้า และความคิดฆ่าตัวตายในผู้ย้ายถิ่นชาวเม็กซิโก ศึกษาด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ย้ายถิ่นชาวเม็กซิโกจำนวน 114 คน ที่คัดเลือกมาจากโรงเรียนสอนภาษาอังกฤษ จากการวิเคราะห์การ

ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) พบว่าความเครียดจากการผจญภัยสามารถทำนายอาการซึมเศร้าและความคิดฆ่าตัวตายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่าการสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม ศาสนา การยอมรับในการตัดสินใจย้ายถิ่น และความคาดหวังต่ออนาคตสามารถทำนายภาวะซึมเศร้าและความคิดฆ่าตัวตายได้อย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งยังพบว่าผู้ย้ายถิ่นที่มีระดับความเครียดจากการผจญภัยทางวัฒนธรรมสูงมีความเสี่ยงต่อการมีภาวะซึมเศร้าและความคิดฆ่าตัวตายในระดับที่เป็นอันตราย

Griffin และ Soskolne (2003) ได้ศึกษาความทุกข์ใจของแรงงานไทยในประเทศอิสราเอล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการย้ายถิ่นและความทุกข์ใจของแรงงานไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานชายไทยจำนวน 221 คน เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถามที่มีโครงสร้าง ศึกษา 4 ตัวแปรคือ 1) ตัวแปรควบคุม ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคลและความเสี่ยงจากการประกอบอาชีพเกี่ยวกับสารอินทรีย์กำจัดศัตรูพืช 2) ความเครียดของการย้ายถิ่น 3) ความทุกข์ใจ 4) ตัวแปรแทรกซ้อนประกอบด้วยความเชื่อเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพแบบไทย เช่น การใช้ยาพื้นบ้าน การทำพิธีบายศรี การมีศาลพระภูมิ และการสวมใส่เครื่องรางของขลัง การสนับสนุนทางสังคมและความสัมพันธ์ต่อกลุ่มเพื่อน พฤติกรรมการดื่ม และการใช้บริการทางการแพทย์ ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพแบบไทย ลักษณะความสัมพันธ์ทางสังคม พฤติกรรมการดื่ม อายุ และความเสี่ยงจากการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความทุกข์ใจ แรงงานที่รายงานว่ามีความเครียดจากการย้ายถิ่นสูง เช่น การรับรู้ถึงความยากลำบากในการย้ายถิ่นและความรู้สึกคิดถึงบ้านบ่อย ๆ มีระดับความเชื่อเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพแบบไทยสูง มีระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทยด้วยกันต่ำ มีพฤติกรรมการดื่มแอลกอฮอล์จำนวนมากหรือไม่ดื่มเลย และผู้ที่มีปัญหาการดื่มจะมีความสัมพันธ์สูงกับระดับความทุกข์ใจ อีกทั้งพบว่าสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกคิดถึงบ้านและความทุกข์ใจ นอกจากนี้ ผู้ย้ายถิ่นที่มีอายุ 28-34 ปี และผู้ที่เคยประสบปัญหาทางสุขภาพเนื่องจากสารเคมีที่ทำงานมีการเพิ่มระดับความทุกข์ใจอย่างมีนัยสำคัญอีกด้วย

Richardson และคณะ (2004) ทำการสำรวจประสบการณ์การย้ายถิ่นที่อยู่ในด้านต่าง ๆ ของผู้ย้ายถิ่นในประเทศออสเตรเลีย โดยทำการเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ย้ายเข้ามาในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2536 ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2538 และกลุ่มที่ย้ายเข้ามาในเดือน กันยายน พ.ศ. 2542 ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2543 ในแต่ละกลุ่มมีการเก็บข้อมูล 2 ครั้ง คือ ครั้งแรกในระยะ 6 เดือนแรกหลังจากย้ายถิ่น และครั้งที่ 2 ในระยะ 12 เดือนหลังจากการเก็บข้อมูลครั้งแรก ซึ่งจาก

การสำรวจด้านสุขภาพจิตที่ทำการประเมินระดับความทุกข์ใจของผู้ย้ายถิ่นพบว่า 1 ใน 4 ของผู้ย้ายถิ่นมีความทุกข์ใจ พบมากในเพศหญิง ผู้ย้ายถิ่นวัยกลางคน ผู้ย้ายถิ่นที่พูดภาษาอังกฤษไม่คล่องหรือพูดไม่ได้เลย และโดยเฉพาะในกลุ่มผู้ที่ใช้วีซ่ากรณีฉุกเฉิน (Humanitarians visa) ในการสำรวจนี้ได้พิจารณากลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 เป็นหลัก ซึ่งพบว่าเมื่อพิจารณาจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลแล้วความชุกของความทุกข์ใจในระยะที่ 2 ลดลงจากระยะที่ 1 โดยเฉพาะในกลุ่มที่อายุน้อยและมีความสัมพันธ์กับครอบครัวดีภาวะความทุกข์ใจลดลงอย่างรวดเร็ว ส่วนในกลุ่มอื่น ๆ คือกลุ่มผู้หญิง กลุ่มผู้ใช้ภาษาอังกฤษไม่คล่องและกลุ่มที่พูดภาษาอังกฤษไม่ได้เลยมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย ส่วนในกลุ่มผู้ย้ายถิ่นที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป พบว่ามีความทุกข์ใจในระยะที่ 2 เพิ่มมากขึ้นถึงร้อยละ 8 ซึ่งอาจเกิดจากประเด็นเกี่ยวกับความเจ็บป่วยและการคิดถึงความตายของผู้ย้ายถิ่น จึงแสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้สูงอายุมักมีความยากลำบากในการปรับตัวมากกว่ากลุ่มอื่น

Chou (2007) ทำการศึกษาเรื่องความทุกข์ใจของผู้ย้ายถิ่นมายังออสเตรเลียที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ซึ่งเป็นการศึกษาระยะยาว ทำการศึกษากับผู้ย้ายถิ่นที่มีอายุมากกว่า 50 ปีจำนวน 431 คน ทำการสัมภาษณ์ในปี 2000-2001 และมีจำนวน 359 คนที่สัมภาษณ์ซ้ำหลังจากนั้น 1 ปี เพื่อศึกษาว่าประเทศภูมิลำเนา ประเภทของวิชาจะสามารถทำนายความทุกข์ใจหลังจาก 1 ปีผ่านไปหรือไม่ และศึกษาความสัมพันธ์ของสุขภาพ บทบาททางสังคม ปัจจัยส่วนบุคคล และการสนับสนุนทางสังคมที่เกิดการปรับ ผลการศึกษาพบว่า คะแนนความทุกข์ใจของผู้ย้ายถิ่นสูงอายุที่เข้ามาในออสเตรเลียหลัง 1 ปีลดลง ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ประเทศภูมิลำเนา และประเภทวิชา สามารถทำนายคะแนนความทุกข์ใจในอนาคตได้ คะแนนความทุกข์ใจที่วัดครั้งแรก อายุ เพศ การอยู่คนเดียว ระยะเวลาที่อยู่ในออสเตรเลีย การรายงานสุขภาพตนเองว่าแย่อ อาการโรคหัวใจ โรคเบาหวาน โรคหืด สถานภาพฝ่ายหรือหย่าร้าง และการศึกษาสามารถทำนายระดับความทุกข์ใจได้หลังจากนั้น 1 ปี

Haasen, Demiralay และ Reimer (2008) ศึกษาการผสมผสานทางวัฒนธรรมและความทุกข์ใจของชาวรัสเซียและชาวอิหร่านที่ย้ายถิ่นมายังประเทศเยอรมัน ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความเครียดจากการผสมผสานทางวัฒนธรรม และความทุกข์ใจในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ย้ายถิ่นชาวรัสเซีย 202 คน และชาวอิหร่าน 100 คน ทั้งสองกลุ่มพบสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความเครียดเกี่ยวกับวัฒนธรรมกับความทุกข์ใจแต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความเครียดจากการผสมผสานทางวัฒนธรรมกับระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศเยอรมนี อีกทั้งจากการศึกษานี้ที่กลุ่มตัวอย่างชาวรัสเซียมีอายุน้อยกว่าชาวอิหร่านและมีความสัมพันธ์สูงกับ

คะแนนความเครียดเกี่ยวกับวัฒนธรรม จึงเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการป้องกันปัญหาสุขภาพจิตของผู้ย้ายถิ่นที่ต้องเน้นกระบวนการบูรณาการเข้าสู่วัฒนธรรมเจ้าบ้าน

จากการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวทางวัฒนธรรมและการย้ายถิ่น ทั้งที่เป็นเอกสารและงานวิจัยพบว่า การย้ายถิ่นของบุคคลก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจและอารมณ์ในลักษณะต่าง ๆ มากมาย และการปรับตัวทางวัฒนธรรมก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ย้ายถิ่นต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เมื่อต้องเปลี่ยนไปอาศัยอยู่ในสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมใหม่ที่ไม่คุ้นเคย และการปรับตัวทางวัฒนธรรมนี้ก็ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของผู้ย้ายถิ่นในด้านต่าง ๆ ตามมา และหากผู้ย้ายถิ่นไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่ตนเข้าไปอาศัยอยู่ได้ก็จะทำให้เกิดปัญหาทางพฤติกรรมและปัญหาสุขภาพจิต ทำให้ไม่สามารถใช้ชีวิตในต่างวัฒนธรรมได้อย่างปกติสุข และจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังไม่พบว่ามียานวิจัยในประเทศไทยที่ศึกษาการปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานย้ายถิ่นในต่างประเทศ เป็นเพียงการศึกษาสภาพความเป็นอยู่ ผลกระทบและปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นเท่านั้น ส่วนงานวิจัยในต่างประเทศก็พบว่าส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการปรับตัวในการย้ายถิ่นเชิงปริมาณ มียานวิจัยในเชิงคุณภาพเป็นจำนวนไม่มากนัก อีกทั้งงานวิจัยที่พบส่วนใหญ่เป็นการศึกษาที่เน้นไปยังในกลุ่มเยาวชน นักเรียนนักศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นในต่างประเทศยังไม่แพร่หลายนัก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานย้ายถิ่นที่เคยย้ายถิ่นไปทำงานยังต่างประเทศ ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เกิดความเข้าใจในแง่มุมที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับประสบการณ์ของแรงงานย้ายถิ่นซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีความน่าสนใจและมีความเสี่ยงในการเกิดปัญหาทางสุขภาพจิตกลุ่มหนึ่งและนำไปสู่การช่วยเหลือทางด้านจิตใจแก่บุคคลกลุ่มนี้ต่อไปในอนาคต

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานไทยย้ายถิ่น ซึ่งศึกษาด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบที่ผู้วิจัยเห็นชอบร่วมกัน (Consensual qualitative research: CQR) โดยผู้วิจัยมีการเตรียมตัวและมีระเบียบวิธีในการดำเนินการดำเนินขั้นตอนการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

1. การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล

1.1 พื้นที่ศึกษา

พื้นที่ในการศึกษาของงานวิจัยนี้ คือ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น เนื่องจากจังหวัดขอนแก่น เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีจำนวนผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นไปต่างประเทศมากเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศไทย และเป็นพื้นที่ที่ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยในกลุ่มผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นว่าเป็นพื้นที่ที่มีความเหมาะสมในการเก็บข้อมูล เนื่องจากมีจำนวนผู้ใช้แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมาก รวมทั้งเป็นพื้นที่ที่มีความปลอดภัย ไม่มีความเสี่ยงในการเข้าไปเก็บข้อมูล

1.2 ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่เคยมีประสบการณ์ทำงานใช้แรงงานในต่างประเทศ จำนวน 9 ราย เป็นเพศชายทั้งหมด อายุระหว่าง 29 – 54 ปี มีประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศเป็นเวลา 1- 13 ปี และเดินทางกลับมายังประเทศไทยครั้งล่าสุดนาน 10 เดือน – 3 ปี ประเทศปลายทางที่ผู้ให้ข้อมูลเดินทางไปทำงานประกอบด้วยประเทศเกาหลี กатар ใต้หวัน บรูไน สิงคโปร์ และอิสราเอล โดยผู้ให้ข้อมูลบางรายมีการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมากกว่าหนึ่งครั้ง ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

เกณฑ์การคัดเลือก ประกอบด้วย

- 1) เป็นผู้ที่เคยไปทำงานในต่างประเทศอย่างน้อย 1 ปีและปัจจุบันเดินทางกลับมายังประเทศไทยแล้ว
- 2) เป็นผู้ที่มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป (นับตั้งแต่วันที่เก็บข้อมูล)

- 3) ลักษณะงานที่ทำเป็นงานประเภทใช้แรงงานเป็นหลัก หรือเป็นแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ โดยได้รับค่าจ้างจากนายจ้างที่ไม่ใช่คนไทย
 - 4) สามารถจดจำประสบการณ์และความรู้สึกของตนในขณะที่ดำเนินชีวิตอยู่ในต่างประเทศได้
 - 5) มีความสมัครใจและอนุญาตให้ผู้วิจัยบันทึกเสียงได้ รวมทั้งเซ็นรับรองเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้ความยินยอมในการเข้าร่วมวิจัย
 - 6) ไม่มีปัญหาทางการได้ยินหรือการใช้ภาษา สามารถสื่อสารและเข้าใจภาษาไทยได้
- เกณฑ์การคัดออก

เป็นผู้ที่มีปัญหาด้านการปรับตัวและมีความเจ็บป่วยทางจิตใจที่ได้รับการวินิจฉัยโดยแพทย์และอยู่ในช่วงของการบำบัด

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ประเทศที่เดินทางไปทำงาน	ระยะเวลาที่ทำงานในต่างประเทศ	ลักษณะงานที่ทำในต่างประเทศ	ระยะเวลาที่กลับมาในประเทศไทย
ID 1	ชาย	29	โสด	เกาหลี	3 ปี	โรงงาน	3 ปี
ID 2	ชาย	30	โสด	เกาหลี	5 ปี	โรงงาน	3 ปี
ID 3	ชาย	51	สมรส	กาตาร์	1 ปี	ก่อสร้าง	2 ปี
ID 4	ชาย	50	สมรส	ไต้หวัน	2 ปี	ก่อสร้าง	8 ปี
				กาตาร์	1 ปี	ก่อสร้าง	1 ปี
ID 5	ชาย	45	สมรส	กาตาร์	1 ปี	ก่อสร้าง	2 ปี
ID 6	ชาย	29	โสด	เกาหลี	7 ปี	โรงงาน	3 ปี
ID 7	ชาย	54	สมรส	บรูไน	6 ปี*	เดินสายไฟฟ้า	2 ปี
ID 8	ชาย	43	สมรส	สิงคโปร์	8 ปี	ก่อสร้าง	10 เดือน
				อิสราเอล	5 ปี	เกษตร	1 ปี 8 เดือน
ID 9	ชาย	39	สมรส	สิงคโปร์	4 ปี	ก่อสร้าง	4 ปี
				อิสราเอล	6 ปี**	เกษตร	2 ปี

หมายเหตุ * เดินทาง 3 ครั้ง ระยะเวลาครั้งละ 2 ปี

** เดินทาง 2 ครั้ง ระยะเวลาครั้งแรก 2 ปี ครั้งที่สอง 4 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

2.1 ตัวผู้วิจัย

เนื่องจากการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการวิจัยเนื่องจากผู้วิจัยต้องเป็นผู้เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ผลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยเป็นผู้สังเกต จดบันทึกข้อมูล และเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีการเตรียมตัวด้วยการศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวทางวัฒนธรรม และการย้ายถิ่นของแรงงานที่ไปทำงานยังต่างประเทศเพื่อใช้เป็นแนวคิดเบื้องต้นในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษา อีกทั้งศึกษาระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบที่ผู้วิจัยเห็นชอบร่วมกัน และทักษะต่าง ๆ ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ลงทะเบียนเรียนวิชาการวิจัยเชิงคุณภาพทางการพยาบาล โดยมีการฝึกปฏิบัติการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลมาแล้ว รวมถึงมีการศึกษาเพิ่มเติมจากเอกสารวิชาการต่าง ๆ

2.2 แนวทางการสัมภาษณ์

แนวทางการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่น ใช้คำถามที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ก่อนเดินทางไปต่างประเทศ ระหว่างการใช้ชีวิตที่ต่างประเทศ ช่วงเวลาหลังกลับมายังประเทศไทย โดยมีคำถามอุ่นเครื่องเพื่อสร้างสัมพันธภาพเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูล เช่น อายุ อาชีพก่อนไปทำงานต่างประเทศและอาชีพปัจจุบัน ประเทศที่เดินทางไปทำงาน ระยะเวลาในการทำงานในต่างประเทศ และระยะเวลาที่กลับมายังประเทศไทย เหตุผลในการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ หลังจากนั้นเป็นการสัมภาษณ์ตามแนวคำถาม ได้แก่

- ขอให้ท่านเล่าถึงตอนที่ตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
 - ก. การเตรียมตัวก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของท่านเป็นอย่างไร (ท่านมีความพร้อมด้านใดต่าง ๆ ก่อนการเดินทางอย่างไร, ท่านมีระยะเวลาในการเตรียมตัวก่อนการเดินทางมากน้อยเพียงใด, มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างในช่วงก่อนที่ท่านจะเดินทางไปต่างประเทศ)
 - ข. ความคิด ความรู้สึกของท่านก่อนการเดินทางไปต่างประเทศเป็นอย่างไร (ท่านมีความมุ่งหวัง เป้าหมายต่อการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างไรบ้าง)
 - ค. เมื่อท่านเดินทางไปต่างประเทศปลายทางแล้วท่านมีความรู้สึกเป็นอย่างไร

- ขอให้ท่านเล่าถึงตอนที่ทำงานอยู่ต่างประเทศ
 - ก. ความคิดและความรู้สึกของท่านต่อการเป็นผู้ใช้แรงงานในต่างประเทศเป็นอย่างไร
 - ข. การดำเนินชีวิตในต่างประเทศของท่านเป็นอย่างไร (ท่านพบปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง วิธีการจัดการอย่างไร อะไรเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้ท่านผ่านพ้นช่วงเวลาที่ปัญหาไปได้)
 - ค. ความรู้สึกที่มีต่อผู้คนแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรมในช่วงที่อยู่ต่างประเทศเป็นอย่างไร (ท่านมีความรู้สึกต่อกลุ่มคนไทยในต่างประเทศ ความรู้สึกต่อผู้คน สังคม วัฒนธรรมในประเทศที่เดินทางไปทำงานอย่างไร)
 - ง. ท่านต้องมีการปรับตัวด้านใดบ้างเมื่อใช้ชีวิตในต่างประเทศ แต่ละด้านเป็นอย่างไร ประสบการณ์ที่ได้รับจากการใช้ชีวิตต่างประเทศเป็นอย่างไร
- ขอให้ท่านเล่าถึงตอนที่กลับเมืองไทย
 - ก. เมื่อจะเดินทางกลับประเทศไทยท่านรู้สึกอย่างไร คิดอะไรไว้ล่วงหน้าบ้างหรือไม่
 - ข. เมื่อเดินทางถึงบ้านมีอะไรเปลี่ยนแปลงหรือไม่ เหมือนหรือต่างกับที่คิดไว้อย่างไร ท่านมีการปรับตัวอย่างไรบ้าง
 - ค. ท่านต้องการความช่วยเหลือทางด้านจิตใจจากแหล่งอื่น ๆ หรือไม่ อย่างไร

2.3 แบบบันทึกภาคสนาม

ผู้วิจัยใช้แบบบันทึกภาคสนามเพื่อบันทึกข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล และข้อมูลที่ผู้วิจัยสังเกตได้เกี่ยวกับบรรยากาศ สภาพแวดล้อม พฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลในการเก็บข้อมูลแต่ละครั้ง

2.4 อุปกรณ์บันทึกเสียง

ใช้ในการบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก แล้วนำไปถอดเทปการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดำเนินตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี อายุวัฒน์ อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เนื่องจากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลและมีประสบการณ์ในการทำวิจัยกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้ เพื่อขอความอนุเคราะห์คำแนะนำในการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูล

2) ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์คำแนะนำเกี่ยวกับพื้นที่ในการเก็บข้อมูลวิจัยและการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูลจากอาจารย์ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเป็นผู้ที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ย้ายถิ่นเช่นเดียวกับผู้วิจัย

3) เมื่อได้รับการอนุมัติให้สามารถดำเนินการศึกษาวิจัยและผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแล้ว ผู้วิจัยจึงนำหนังสือราชการจากคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไปติดต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและกำนันของแต่ละชุมชนตามที่ได้รับคำแนะนำ เพื่อขอความร่วมมือในการคัดเลือกผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นที่มีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนด

4) หลังจากได้รายชื่อผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยประสานงานไปยังผู้นำแต่ละชุมชนเพื่อขอความช่วยเหลือในการนัดแนะวันเวลา สถานที่ในการสัมภาษณ์แก่ผู้ให้ข้อมูล และทำหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรแก่ผู้ให้ข้อมูลแต่ละคน เพื่อขอความร่วมมือในการเป็นผู้ให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย

5) ในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ มีผู้ช่วยวิจัยในการสัมภาษณ์ข้อมูลวิจัยจำนวน 3 คน ซึ่งผู้ช่วยวิจัยคนที่ 1 และ 2 เป็นนิสิตจิตวิทยาการปรึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต ผู้ช่วยวิจัยคนที่ 3 เป็นนิสิตจิตวิทยาการปรึกษาระดับมหาบัณฑิต โดยผู้ช่วยวิจัยทั้ง 3 คนเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ช่วยวิจัยด้วยการอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย คำถามในการวิจัย และแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ผู้ช่วยวิจัยมีความพร้อม มีความเข้าใจถึงลักษณะของงานวิจัยและการสัมภาษณ์อย่างชัดเจน

6) ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยเดินทางไปพบผู้นำชุมชนของแต่ละหมู่บ้านล่วงหน้าก่อนถึงวันที่นัดสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล 1 วัน เพื่อแนะนำตัวและชี้แจงรายละเอียดของงานวิจัยและเพื่อเป็นการสำรวจพื้นที่การวิจัยให้ผู้วิจัยมีความคุ้นเคย รวมถึงประเมินความเหมาะสมของสถานที่ที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงไร

7) เมื่อผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยพบผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยกล่าวแนะนำตัว พูดคุยทักทายสร้างความคุ้นเคย อธิบายวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย รวมถึงขั้นตอนในการเก็บข้อมูล หัวข้อหรือประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ และการขออนุญาตบันทึกเสียงการสนทนา การจดบันทึกภาคสนามขณะทำการสัมภาษณ์ อีกทั้งอธิบายเรื่องการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลและให้เห็นยินยอมเป็นผู้เข้าร่วมวิจัย

8) ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยแนวคำถามที่สร้างไว้ ในกรณีที่ผู้ให้ข้อมูลให้ข้อมูลด้วยภาษาท้องถิ่น คือ ภาษาอีสาน ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้ทำการ

สัมภาษณ์โดยมีการทวนคำและสรุปความในการสัมภาษณ์เป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลให้ผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึง

9) ผู้วิจัยทำการถอดเทปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทุกรายแบบคำต่อคำ (Verbatim) ด้วยตนเอง และขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญภาษาท้องถิ่นในการถอดเทปบทสัมภาษณ์ที่ใช้ภาษาอีสาน รวมถึงปรึกษาผู้เชี่ยวชาญภาษาท้องถิ่นในการถอดความเพื่อให้ข้อมูลตรงกับความหมายและประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลให้มากที่สุด

4. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลคนละ 1 รอบ ในวันที่ 1 – 2 ตุลาคม 2554 ใช้เวลาสัมภาษณ์แต่ละครั้งประมาณ 1 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียดวันที่และระยะเวลาในการสัมภาษณ์ดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 วันและระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแต่ละราย

ผู้ให้ข้อมูล	วันที่ทำการสัมภาษณ์	ระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์	ผู้สัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 1	1 ตุลาคม 2554	1 ชั่วโมง 4 นาที	ผู้วิจัย และผู้ช่วยวิจัยคนที่ 1
ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2	1 ตุลาคม 2554	1 ชั่วโมง 12 นาที	ผู้ช่วยวิจัยคนที่ 2 และ 3
ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3	1 ตุลาคม 2554	1 ชั่วโมง 23 นาที	ผู้ช่วยวิจัยคนที่ 1 และ 2
ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4	1 ตุลาคม 2554	1 ชั่วโมง 25 นาที	ผู้วิจัย
ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5	1 ตุลาคม 2554	54 นาที	ผู้ช่วยวิจัยคนที่ 3
ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6	1 ตุลาคม 2554	1 ชั่วโมง 22 นาที	ผู้ช่วยวิจัยคนที่ 1 และ 3
ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7	2 ตุลาคม 2554	45 นาที	ผู้วิจัย
ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8	2 ตุลาคม 2554	1 ชั่วโมง 8 นาที	ผู้ช่วยวิจัยคนที่ 1
ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9	2 ตุลาคม 2554	1 ชั่วโมง 22 นาที	ผู้ช่วยวิจัยคนที่ 3

5. การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูลวิจัย

ผู้วิจัยสอบถามความสมัครใจในการเข้าร่วมวิจัยจากผู้ให้ข้อมูลทุกราย ทำการชี้แจงรายละเอียดของงานวิจัย อธิบายให้ทราบถึงวัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ประเด็นที่จะทำการสัมภาษณ์ การขออนุญาตบันทึกเสียงสัมภาษณ์ จำนวนครั้งในการสัมภาษณ์ ระยะเวลาและสถานที่ที่ใช้ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง การขอให้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล การรักษาความลับด้วยการเก็บข้อมูลไว้ในที่ปลอดภัยและทำลายข้อมูลดิบเมื่อสิ้นสุดการวิจัย การไม่เปิดเผยข้อมูลที่ทำให้สามารถเกี่ยวข้องกับชื่อผู้ให้ข้อมูล ชี้แจงให้ผู้ให้ข้อมูลทราบว่า การนำข้อมูลเอกสารจากการสัมภาษณ์ไปเผยแพร่จะเป็นลักษณะของข้อมูลโดยรวมเท่านั้น รวมไปถึงการแจ้งสิทธิที่ผู้ให้ข้อมูลสามารถไม่ตอบคำถามที่รู้สึกไม่สะดวกใจหรือบอกยุติการให้ความร่วมมือในขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลซักถามข้อสงสัยและเซ็นยินยอมในการเข้าร่วมวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพแบบทีมผู้วิจัยเห็นชอบร่วมกัน (Consensual qualitative research: CQR) (Hill et al., 1997; Hill et al., 2005) ดังนี้

1. กำหนดผู้วิเคราะห์ข้อมูลหลัก โดยผู้วิจัยกำหนดทีมผู้วิเคราะห์ข้อมูลหลักขึ้นประกอบด้วยสมาชิก 3 คน คือ ผู้วิจัยและผู้วิเคราะห์ข้อมูลหลักอีก 2 คน ซึ่งเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาทางด้านจิตวิทยาการปรึกษาในระดับมหาบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผ่านการเรียนและมีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยเชิงคุณภาพ รวมทั้งมีประสบการณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบทีมผู้วิจัยเห็นชอบร่วมกัน

2. การวิเคราะห์ประเด็นหลัก (Domains) และสาระสำคัญ (Core ideas) สำหรับการวิเคราะห์ประเด็นหลัก ทีมผู้วิเคราะห์ข้อมูลหลักทำการวิเคราะห์ข้อมูล 3 ชุดแรกที่ผู้วิจัยเห็นว่ามีข้อมูลกว้างและครอบคลุมข้อมูลทั้งหมด ได้แก่ ข้อมูลชุดที่ 2 ชุดที่ 4 และชุดที่ 9 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นอิสระต่อกันเพื่อตั้งประเด็นหลักขึ้นมาในเบื้องต้น จากนั้นสมาชิกทีมผู้วิเคราะห์ข้อมูลหลักทั้ง 3 คน ประชุมกันเพื่ออภิปรายถึงประเด็นหลักที่แต่ละคนวิเคราะห์มาได้ ด้วยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ของตนให้กับสมาชิกทีมอีก 2 คนฟัง หลังจากนั้นทำการอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นประเด็นหลักเพียงรูปแบบเดียวที่สมาชิกทีมทุกคนมีความเห็นชอบร่วมกันว่ามีความเหมาะสมทั้งสำนวนภาษาที่ใช้และมีความครอบคลุมข้อมูลทั้งหมด ซึ่งหลังจากอภิปรายในขั้นตอนนี้แล้วจะทำให้ได้แนวประเด็นหลักเบื้องต้น

หลังจากนั้น สมาชิกทีมผู้วิเคราะห์ข้อมูลทำการทดลองลงรหัสประเด็นหลักในชุดข้อมูล และปรับความเข้าใจในการลงรหัสประเด็นหลักเพื่อให้มีทิศทางในการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกันและเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้วิจัยก่อนที่จะไปวิเคราะห์ข้อมูลและลงรหัสประเด็นหลักให้กับข้อมูลทั้งหมดด้วยตนเอง ต่อมาผู้วิจัยนำแนวประเด็นหลักในเบื้องต้นมาวิเคราะห์ลงรหัสประเด็นหลักให้กับชุดข้อมูลทั้งหมดแล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลและลงรหัสประเด็นหลักมาให้ทีมผู้วิเคราะห์ข้อมูลหลักทั้ง 2 คนตรวจสอบความถูกต้อง

การวิเคราะห์สาระสำคัญ ทีมผู้วิเคราะห์ข้อมูลหลักทำการลงรหัสสาระสำคัญให้กับข้อมูล ด้วยการสกัด สรุปความให้กับข้อมูลให้เป็นประโยคที่กระชับ ได้ใจความ โดยทดลองลงรหัส สาระสำคัญของข้อมูลชุดหนึ่งและอภิปรายถึงสาระสำคัญต่าง ๆ ที่ได้จนเกิดความเห็นชอบร่วมกัน หลังจากนั้นผู้วิจัยกลับไปลงรหัสสาระสำคัญให้กับชุดข้อมูลที่เหลือทั้งหมดด้วยตนเอง แล้วรวบรวม สาระสำคัญที่ลงรหัสไว้ในทุกชุดข้อมูลและจัดแยกเป็นตารางตามที่ตั้งหัวข้อเป็นประเด็นหลักแต่ละ ประเด็น ซึ่งจะทำให้มีความสะดวกในการตรวจสอบการลงรหัสสาระสำคัญว่าการจัดประเด็นหลัก ที่ได้มีความถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกันแล้ว

จากนั้นส่งผลการลงรหัสสาระสำคัญให้ทีมผู้วิเคราะห์ข้อมูลหลักทั้ง 2 คนตรวจสอบ ซึ่ง เมื่อทีมผู้วิเคราะห์ข้อมูลหลักทั้งหมดทำการอภิปรายและปรับแก้ไขจนเกิดความเห็นชอบร่วมกัน แล้ว ผู้วิจัยนำผลจากการอภิปรายจากทีมมาปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมติที่ได้อภิปรายจน เห็นชอบร่วมกัน แล้วนำไปวิเคราะห์ภาพรวม (Cross-analyses) ต่อไป

3. การวิเคราะห์ภาพรวม ผู้วิจัยนำสาระสำคัญที่อยู่ในแต่ละประเด็นหลักมาจัดเป็น หมวดหมู่ (Categories) ด้วยตนเอง จากนั้นส่งผลการจัดหมวดหมู่ข้อมูลทั้งหมดให้ผู้ตรวจสอบ (Auditors) กล่าวคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรัญญา ตู่คำภีร์ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการทำวิจัยเชิงคุณภาพแบบทีมผู้วิจัยเห็นชอบ ร่วมกัน ตรวจสอบความเหมาะสมของการจัดหมวดหมู่ และการใช้ภาษาว่ามีความเหมาะสมและ ครอบคลุมข้อมูลทั้งหมด ต่อมาผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ตรวจสอบทั้ง 2 ท่านมาปรับปรุง งานให้มีความถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น แล้วนำผลการวิเคราะห์ภาพรวมที่ได้กลับไปให้ทีมผู้วิเคราะห์ ข้อมูลหลักทั้ง 2 คนตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง

4. ผู้วิจัยแจกแจงความถี่ของข้อมูลที่เกิดขึ้นในแต่ละหมวดหมู่ โดยใช้คำว่า “มาก” (General) แทนความถี่ในหมวดหมู่ที่ผู้ให้ข้อมูลทุกคนหรือยกเว้น 1 คนที่กล่าวถึงในหมวดหมู่นั้น ๆ ซึ่งในกรณีนี้คือจำนวน 8-9 คน ใช้คำว่า “ปานกลาง” (Typical) แทนความถี่ในหมวดหมู่ที่ผู้ให้ ข้อมูลมากกว่าครึ่งหนึ่งขึ้นไปกล่าวถึงหมวดหมู่นั้น ๆ ในกรณีนี้คือ 5-7 คน และใช้คำว่า “น้อย”

(Variant) แทนความถี่ในกรณีที่มีผู้ให้ข้อมูลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปถึงครึ่งหนึ่งของทั้งหมดกล่าวถึงในหมวดหมู่ ในกรณีนี้คือจำนวน 2-4 คน สุดท้ายผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้ไปเขียนเป็นผลการวิจัยต่อไป

7. ข้อจำกัดในการวิเคราะห์ข้อมูล

เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพแบบทีมผู้วิจัยเห็นชอบร่วมกันเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องใช้เวลายาวนานเนื่องจากทีมผู้วิเคราะห์ข้อมูลหลักแต่ละคนจะต้องวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นอิสระต่อกันแล้วกลับมาประชุมกับทีมทั้ง 3 คนทุกขั้นตอน ซึ่งทำให้การแยกย้ายกันไปวิเคราะห์ข้อมูลแล้วทำการอภิปรายร่วมกันในแต่ละครั้งจะใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน ผู้วิจัยจึงได้ปรับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สาระสำคัญ (Core ideas) และการวิเคราะห์ภาพรวม (Cross-analyses) ด้วยตนเองแล้วส่งผลการวิเคราะห์ให้ทีมผู้วิเคราะห์ข้อมูลหลักอีก 2 คนตรวจสอบเพื่อเป็นกระชับระยะเวลาในการวิเคราะห์ข้อมูล แต่ยังคงไว้ซึ่งขั้นตอนของการอภิปรายผลจนเกิดความเห็นชอบร่วมกันของทีมทั้ง 3 คน และมีการปรับเปลี่ยนแก้ไขตามมติของทีมผู้วิเคราะห์ข้อมูลหลัก

สำหรับขั้นตอนของการให้ผู้ตรวจสอบ (Auditors) ตรวจสอบความถูกต้อง ผู้วิจัยได้ส่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอนให้อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการตรวจสอบทุกครั้ง และส่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดให้แก่ผู้ตรวจสอบ ซึ่งได้แก่อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยทำการตรวจสอบผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดในครั้งสุดท้าย เนื่องจากข้อจำกัดด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจึงปรับขั้นตอนในการวิเคราะห์เพื่อเป็นการกระชับระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ทั้งนี้ทั้งนั้นผู้วิจัยได้คำนึงถึงลักษณะสำคัญและคุณภาพของการวิเคราะห์ข้อมูลแบบทีมผู้วิจัยเห็นชอบร่วมกันอย่างเคร่งครัด ซึ่งผู้วิจัยพบว่ามีงานวิจัยในประเทศไทยที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบทีมผู้วิจัยเห็นชอบร่วมกันที่ผ่านมาหลายชิ้น ได้ทำการปรับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะนี้มาก่อน โดยที่ขั้นตอนในการวิเคราะห์ยังคงมีคุณภาพและมีผลการวิจัยที่น่าเชื่อถือ

8. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของงานวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบทีมผู้วิจัยเห็นชอบร่วมกัน มีทีมผู้วิเคราะห์ข้อมูลหลักในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 3 คน ซึ่งเป็นการช่วยลดอคติในการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัยแต่ละคน และทำให้มีทรรศนะในการมองข้อมูลที่หลากหลาย และข้อสรุปที่ได้เป็นข้อสรุปที่มาจาก การอภิปรายจนเกิดเป็นความคิดเห็นที่ผู้วิเคราะห์ข้อมูลหลักทั้ง 3 คนเห็นชอบร่วมกันจึงทำให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุดตามความคิดเห็นของทีมผู้วิเคราะห์ข้อมูลหลัก นอกจากนี้ภายหลังการ

วิเคราะห์ข้อมูลยังมีการให้ผู้ตรวจสอบ ซึ่งได้แก่อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยทำการทบทวน ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากทีมผู้วิเคราะห์ข้อมูลหลัก จึงทำให้ข้อค้นพบที่ได้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำเสนออัตราส่วนของผู้ให้ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ โดยใช้คำว่า มาก (General) ปานกลาง (Typical) และน้อย (Variant) เพื่อแสดงถึงน้ำหนักของผลการวิเคราะห์ ข้อมูลว่าในแต่ละประเด็นมีน้ำหนักมากน้อยเพียงใด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่น เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบที่มิวิจัยเห็นชอบร่วมกัน เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากผู้ให้ข้อมูลที่เคยเดินทางไปทำงานเป็นผู้ใช้แรงงานในต่างประเทศจำนวน 9 ราย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความครอบคลุมจากมูลเหตุจูงใจในการเดินทางไปเป็นผู้ใช้แรงงานในต่างประเทศ ประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมในขณะที่อยู่อาศัยในต่างประเทศ และความรู้สึกเมื่อได้เดินทางกลับมายังประเทศไทย โดยนำเสนอข้อมูลเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลรายบุคคลของผู้ให้ข้อมูลแต่ละราย เพื่อให้ผู้อ่านมีความเข้าใจข้อมูลมากยิ่งขึ้น และส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลรายบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 1

ศร (นามสมมติ) ชายอายุ 29 ปี รูปร่างสันทนต์ ผิวสีดําแดง เป็นผู้ให้ข้อมูลคนแรกของผู้วิจัย เดิมทีผู้วิจัยได้นัดสัมภาษณ์ศรในวันอาทิตย์ที่ 2 ตุลาคม 2554 แต่เนื่องจากเข้าวันเสาร์ที่ 1 ตุลาคม 2554 ผู้วิจัยได้ลงสำรวจชุมชนในตำบลที่ศรอาศัยอยู่เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการสัมภาษณ์ในวันอาทิตย์ เมื่อพูดคุยกับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลประจำพื้นที่ทำให้ได้รับข้อมูลว่าในวันนั้นมีผู้ให้ข้อมูลอยู่ที่บ้าน 2 คนและสามารถให้ข้อมูลในวันนี้ได้ ผู้วิจัยจึงเดินทางไปหาศรที่บ้านซึ่งเปิดเป็นร้านขายของชำเล็ก ๆ อยู่บริเวณหน้าบ้านและได้สอบถามความสมัครใจและความพร้อมในการให้สัมภาษณ์ ซึ่งศรไม่ได้ขัดข้องผู้วิจัยจึงได้ทำการสัมภาษณ์ศรบนแคร่ไม้ไผ่บริเวณหน้าบ้านของผู้ให้ข้อมูล

เนื่องจากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ใช้พื้นที่มุมหนึ่งหน้าบ้าน โดยที่มีแม่และหลานของศรนั่งอยู่กับคณะผู้วิจัยอีกคนหนึ่งในบริเวณเดียวกัน ประกอบกับบริเวณที่สัมภาษณ์นั้นอยู่ติดกับถนนในหมู่บ้านจึงทำให้มีเสียงพูดคุยและเสียงรถมอเตอร์ไซด์ที่ขับผ่านไปมาดังรบกวนเป็นระยะ ๆ และถูกขัดจังหวะจากชาวบ้านที่มาซื้อของครั้งหนึ่ง แต่ศรก็ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี แม้ว่าผู้วิจัยจะรู้สึกว่าการค่อนข้างเกร็งในการพูดคุย ตลอดการสัมภาษณ์ศรนั่งหันข้างให้ผู้วิจัยไม่ค่อยสบตาระหว่างพูดคุย มักพูดคุยด้วยประโยคสั้น ๆ หรือเป็นคำ ๆ และตอบคำถามด้วยท่าที่เขิน

มีหลายครั้งใช้เวลาหนึ่งเจียบไปครู่หนึ่งในการคิดก่อนตอบแต่ศรีก็ได้ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์จนจบกระบวนการ

ศรีเล่าว่าก่อนเดินทางไปทำงานที่เกาหลี ตนเองทำงานรับจ้างเป็นช่างทำฝ้าเพดานกับคนที่อยู่ในหมู่บ้านเดียวกัน หลังจากมีเพื่อนมาบอกเล่าถึงการไปทำงานที่ประเทศเกาหลีให้ฟัง ศรีจึงตัดสินใจสมัครงานที่บริษัทจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ เพื่อไปทำงานที่ประเทศเกาหลี เนื่องจากคิดว่าหากไปทำงานที่เกาหลีจะทำให้มีเงินมากขึ้นและสามารถนำมาสร้างบ้านเป็นของตัวเองได้ การสมัครงานครั้งนี้ศรีเพียงแค่อเลือกประเทศที่จะไป หลังจากนั้นนายจ้างเกาหลีจะเป็นคนเลือกคนจากรูปถ่ายเพื่อที่จะไปทำงาน ทำให้ตนไม่รู้ล่วงหน้าเลยว่าจะได้ไปทำงานที่ใด ช่วงเวลาที่รอการเรียกตัวไปทำงานศรีได้เรียนภาษาเกาหลีเบื้องต้นเป็นเวลาสิบวัน แต่ก็รู้สึกว่ามันเพียงพอที่จะนำไปใช้งาน

จากวันที่สมัครงานรอไม่ถึงสามเดือนเช้าสำหรับทำงานที่เกาหลีก็พร้อมให้เขาเดินทางไปทำงาน โดยที่ศรีได้งานเป็นพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์ไฟฟ้า เมื่อไปถึงประเทศเกาหลีศรีมีความรู้สึกไม่คุ้นชินกับสิ่งแวดล้อมแปลกใหม่โดยเฉพาะภูมิอากาศที่หนาวจัดเต็มไปด้วยหิมะ และต้องใช้ความอดทนในการทำงานที่ยากกว่างานที่เคยทำตอนอยู่เมืองไทยรวมถึงการใช้ชีวิตในต่างประเทศจนกว่าจะถึงกำหนดกลับ แต่โดยรวมศรีก็ได้เล่าถึงความเป็นอยู่ที่ดีค่อนข้างสะดวกสบายในประเทศเกาหลีที่แม้ว่าในโรงงานจะมีคนงานหลายเชื้อชาติแต่เขาก็จะปฏิสัมพันธ์กับคนไทยเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากนายจ้างจัดที่พักให้คนไทยอยู่รวมกับคนไทยและบริเวณโรงงานมีคนไทยอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดเป็นชุมชนคนไทยที่ทำให้ศรีสามารถหาซื้อของกินของใช้แบบไทยได้อย่างง่ายดาย อีกทั้งในช่วงวันหยุดศรีก็ได้เข้าร่วมจัดกิจกรรมนันทนาการที่จัดขึ้นในกลุ่มคนไทย

ตลอดระยะเวลาสามปีที่ศรีใช้ชีวิตอยู่ในประเทศเกาหลีศรีไม่ได้กลับบ้านที่เมืองไทยเลย แม้แต่ครั้งเดียว เมื่อคิดถึงบ้านก็จะใช้การโทรศัพท์กลับมายังเมืองไทยซึ่งศรีเล่าว่าเขาโทรศัพท์กลับมาบ้านทุกวัน เมื่อครบกำหนดจนไม่สามารถต่อสัญญาการทำงานได้ ศรีได้เดินทางกลับบ้านพร้อมกับเงินที่สามารถสร้างบ้านให้น้องและซื้อที่นาให้แม่ได้ซึ่งเป็นสิ่งที่เขารู้สึกภูมิใจ

ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2

ชัย (นามสมมติ) ชายผมยาวประบ่า ย้อมผมสีทอง รูปร่างสันทัด ดวงตาค่อนข้างแดงกำ ชัยเป็นผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่งที่ได้สัมภาษณ์ในวันอาทิตย์แต่ก็พร้อมที่จะให้สัมภาษณ์ในวันที่ผู้วิจัยสำรวจชุมชน คือวันเสาร์ที่ 1 ตุลาคม 2554 โดยที่มีผู้ให้ข้อมูลรายที่ 1 เป็นผู้ติดต่อให้ผู้วิจัยไปพบ ผู้วิจัยสัมภาษณ์ชัยที่ศาลาเอนกประสงค์ของหมู่บ้านที่ตั้งอยู่ริมถนนคอนกรีตเล็ก ๆ ที่

ใช้สัญญาณภายในหมู่บ้าน ผู้วิจัยและชยันต์บนเก้าอี้พลาสติกมีพนักในศาลาที่มีสภาพค่อนข้างเก่า ก่อสร้างอย่างง่ายด้วยเสาไม้สี่ต้นไม่มีผนัง ภายในศาลามีเพียงเก้าอี้พลาสติกมีพนักจำนวน 4 ตัว และตู้หนังสือที่ค่อนข้างทรุดโทรมตั้งอยู่ด้านหลังศาลา

ในการสัมภาษณ์ครั้งผู้วิจัยได้กลิ่นแอลกอฮอล์ออกมาจากชยันต์ตลอดเวลาแต่ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อ การให้ข้อมูลของชยันต์ แม้ว่าในช่วงแรกลักษณะการพูดคุยของชยันต์จะตอบเป็นประโยคสั้น ๆ แต่เมื่อ เวลาผ่านไปชยันต์ก็บอกเล่าเรื่องราวออกมาได้ยาวขึ้น ระหว่างการสัมภาษณ์มีเพื่อนของชยันต์ ขับรถจักรยานยนต์มาทักทายและชวนออกไปข้างนอกด้วยกันประมาณ 2 ครั้ง ในช่วงท้ายของการ สัมภาษณ์ชยันต์ขอตัวออกไปหาเพื่อน แต่ผู้วิจัยขอสัมภาษณ์ต่ออีกเล็กน้อยเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน ซึ่งชยันต์ก็ได้ขัดข้องและให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยจนจบกระบวนการ

ชยันต์เล่าว่าตนเองเดินทางไปทำงานที่ประเทศเกาหลีเป็นเวลา 5 ปี โดยต่อสัญญา 2 ครั้ง ครั้งแรก 3 ปีและครั้งหลัง 2 ปี ก่อนไปทำงานที่เกาหลีชยันต์มีอาชีพรับจ้างทำฝ้าเพดาน หลังจากนั้นก็ได้ ข้อมูลจากพี่ชายที่ไปทำงานที่เกาหลีว่าการทำงานที่นั่นได้ค่าตอบแทนดี งานที่ทำก็ไม่หนักมาก และตนเองก็มองว่ารายได้ที่ได้รับอยู่ในขณะนั้นไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายประกอบกับพ่อแม่ของชยันต์ เห็นด้วยกับการไปทำงานต่างประเทศ จึงตัดสินใจไปสมัครงานกับบริษัทนายหน้า โดยต้องเสียค่า ค่าเนนการเป็นเงินสองแสนบาท ก่อนเดินทางไปเกาหลีชยันต์ได้เรียนภาษาเกาหลีเบื้องต้นที่บริษัท จัดหางานบริการสอนให้หนึ่งเดือนหลังจากนั้นอีกประมาณหนึ่งเดือนจึงได้เดินทางไปทำงาน

เนื่องจากก่อนเดินทางไปเกาหลีชยันต์ไม่รู้ล่วงหน้าว่าจะได้ไปทำงานที่ใด สภาพความเป็นอยู่ เป็นอย่างไร ไม่รู้ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นกับตนอีกทั้งในขณะนั้นชยันต์ยังไม่สามารถสื่อสารเป็นภาษา เกาหลีได้ จึงทำให้รู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตความเป็นอยู่ในเกาหลีค่อนข้างมากแต่เมื่อไปถึงแล้วความ วิตกกังวลก็คลายลงเมื่อพี่ชายที่ทำงานอยู่ที่เกาหลีไปรับและเตรียมเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จำเป็นไว้ให้ และแม้ว่าจะมีการเตรียมความพร้อมด้านภาษาไปบ้างแล้วแต่เมื่ออยู่ในประเทศเกาหลีจริง ๆ ชยันต์ พบว่าภาษาที่เรียนมาจากเมืองไทยนั้นไม่เหมือนกับภาษาเกาหลีที่ใช้ในภูมิภาคที่ตนอาศัยอยู่ ชยันต์ ได้ทำงานในโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติกโดยปีแรกชยันต์ทำงานทุกวันไม่มีวันหยุดเพราะเขา สื่อสารด้วยภาษาเกาหลีไม่ได้จึงทำให้ไม่กล้าบอกนายจ้างว่าจะขอหยุด ในปีถัด ๆ มาเมื่อชยันต์เรียนรู้ ภาษาเกาหลีจนสามารถสื่อสารได้แล้วเขาจึงสามารถขอหยุดได้ตามที่ต้องการ

ตลอดระยะเวลาที่อยู่ในเกาหลี ชยันต์บอกว่าเป็นความรู้สึกที่กดดันมาก ตนรู้สึกอยากกลับบ้าน และคิดถึงแม่ตลอดเวลาแต่ไม่สามารถกลับบ้านได้เพราะต้องอยู่ให้ครบตามสัญญา สิ่งที่ทำให้ชยันต์รู้สึกมีความสุขสนุกสนานในเกาหลีคือความเป็นอยู่ที่สะดวกสบาย เงินรายได้จำนวนมาก และสังคมคนไทยในเกาหลี เนื่องจากมีคนไทยที่ไปใช้แรงงานที่เกาหลีเป็นจำนวนมากทำให้เกิด

เป็นชุมชนคนไทย ซึ่งชัยเล่าว่าเขามีเพื่อนคนไทยที่อยู่ในเกาหลีมากมาย เขาออกไปเที่ยวตามสถานที่ท่องเที่ยวเกี่ยวกับเพื่อน ๆ ในวันหยุดเป็นประจำซึ่งการใช้ชีวิตที่เกาหลีทำให้ชัยมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป จากคนที่ไม่ดื่มเหล้ากลายเป็นคนติดเหล้าจนถึงปัจจุบัน โดยเริ่มจากการดื่มสังสรรค์กับเพื่อนในเวลารว่าง พัฒนาเป็นดื่มเหล้าแทนมื้ออาหาร จนกระทั่งช่วงหลังของการใช้ชีวิตที่เกาหลีชัยมีอาการปวดท้องอย่างรุนแรงเนื่องจากการดื่มเหล้า เมื่อหมดสัญญาครั้งที่สองชัยตัดสินใจกลับเมืองไทยทันทีเพราะแม่รู้ถึงอาการป่วยและต้องการให้ชัยกลับบ้าน “แม่บอกให้กลับบ้านผมเจ็บท้อง แม่บอกถ้าตายให้มาตายอยู่ในบ้านอย่าไปตายที่เกาหลี”

แม่จะอยู่ที่เกาหลีถึง 5 ปี แต่เพราะชัยใช้เงินเพื่อความสนุกสนานที่ประเทศเกาหลีไปเป็นจำนวนมากทำให้ชัยเก็บเงินได้เพียงแค่นำมาสร้างบ้านและซื้อรถให้พ่อ และหลังจากนี้เขาวางแผนที่จะกลับไปทำงานที่ประเทศเกาหลีอีกครั้งโดยในครั้งนี้นัยตั้งความหวังไว้ว่าจะทำงานหารายได้เพื่อเก็บเงินเป็นของตนเอง

ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3

จ้อย (นามสมมติ) ชายอายุ 51 ปี รูปร่างผอมสูง ผิวสีดําแดง ซึ่งผู้วิจัยติดต่อผ่านกำนันตำบลแห่งหนึ่งให้เป็นผู้แนะนำให้ ผู้วิจัยสัมภาษณ์จ้อยที่โต๊ะม้าหินหน้าบ้านของกำนันที่เปิดเป็นที่ทำการประจำตำบล ซึ่งมีลักษณะเป็นบ้านยกสูงจากระดับถนน หน้าบ้านเป็นระเบียงมีโต๊ะม้าหินอยู่มุมหนึ่ง ส่วนอีกมุมหนึ่งเป็นโต๊ะทำงานและตู้วางเอกสาร แม้ว่าบริเวณที่สัมภาษณ์จะติดกับถนนเส้นเล็กที่ใช้สัญจรภายในหมู่บ้านแต่เนื่องจากเป็นบ้านยกสูงและมีระเบียงเป็นสัดส่วนจึงทำให้ไม่มีเสียงรบกวนและถูกขัดจังหวะจากผู้ที่ผ่านมา ตลอดเวลาในการสัมภาษณ์จ้อยให้ความร่วมมือในการเล่าเรื่องราวของตนเองเป็นอย่างดีด้วยภาษาอีสาน แม้ว่าจะไม่ค่อยสบตากับผู้วิจัยและพบว่าเมื่อเขาเล่าถึงครอบครัวมีบางช่วงที่เสียบและมีน้ำตาคลอแต่ก็พยายามที่จะเก็บความรู้สึกไว้ไม่แสดงออก ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นนี้เป็นเรื่องราวที่ละเอียดอ่อนและกระทบความรู้สึกของจ้อยจึงใช้ความระมัดระวังในการสัมภาษณ์ โดยสังเกตท่าทีและความพร้อมในการให้ข้อมูลในเรื่องครอบครัวของจ้อย ซึ่งพบว่าจ้อยนั้นสามารถเล่าเรื่องราวต่อไปได้อย่างเต็มใจ

แต่เดิมนั้นจ้อยมีอาชีพทำนา แต่พบว่าการทำงานต้องใช้ต้นทุนสูงทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย วันหนึ่งมีนายหน้าจากบริษัทจัดหางานมาติดต่อหาคนไปทำงานต่างประเทศถึงในหมู่บ้าน ตนจึงได้ตัดสินใจสมัครงานเพื่อที่จะไปหาประสบการณ์แม้ว่าคนในครอบครัวจะไม่เห็นด้วย จ้อยเล่าว่าแท้จริงแล้วตนอยากจะไปทำงานในประเทศได้วันหรือญี่ปุ่นมากกว่า แต่ประเทศเหล่านี้ไม่รับแรงงานที่มีอายุมาก ตนจึงต้องสมัครงานในประเทศแถบตะวันออกกลาง แม้จะรู้ว่าต้องเผชิญกับสภาพอากาศที่ร้อนจัดก็ตาม หลังจากสมัครงานผ่านนายหน้าจ้อยต้องไปกู้เงินจาก

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ (ธกส.) เพื่อเสียค่านายหน้าในการดำเนินการประมาณหนึ่งแสนบาท ซึ่งหลังจากสมัครได้เพียง 10 วัน จ้อยก็ได้เดินทางไปทำงานที่ประเทศกาตาร์ โดยที่ตั้งความหวังไว้ว่าถ้าจะไปทำงานต่างประเทศครั้งนี้ตนเองจะสามารถหาเงินเอามาสร้างบ้านเป็นของตัวเองให้ได้

ก่อนเดินทางไปจ้อยไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับประเทศกาตาร์มากนัก รู้แต่เพียงว่ามีเพื่อนทำงานที่นั่นอยู่ก่อนแล้วจึงรู้สึกสนใจขึ้นบ้าง เพราะคิดว่าเมื่อไปถึงก็จะได้พบเพื่อนและได้ทำงานในที่เดียวกัน เมื่อไปถึงประเทศกาตาร์จ้อยได้งานเป็นคนงานก่อสร้างทางด่วนโดยทำหน้าที่เป็นคนนำหน้ารถเกรด คอยเอาสิ่งกีดขวางออกจากถนนก่อนที่รถเกรดจะบดถนน ทำไปได้พักหนึ่งเมื่อทางด่วนเสร็จก็ย้ายเมืองเพื่อเปลี่ยนงานไปเป็นคนงานก่อสร้างเมืองใหม่ในเมืองบาวา

จ้อยเล่าถึงชีวิตความเป็นอยู่ในประเทศกาตาร์ว่าแม้จะได้อยู่กับเพื่อนคนไทยตามที่คาดหมาย บริษัทที่ทำงานมีคนไทยอยู่เป็นจำนวนมาก นายจ้างจัดที่พักแยกให้คนไทยอยู่กับคนไทยไม่ปะปนกับคนชาติอื่น ๆ มีหัวหน้างาน (โฟรีแมน) เป็นคนไทย และระหว่างการทำงานก็แทบจะไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับคนงานชาติอื่น ๆ จึงทำให้ไม่มีปัญหาเรื่องการสื่อสาร ส่วนเรื่องอาหารการกินจ้อยเล่าว่าในบริษัทนี้มีก๊วกเป็นคนไทยที่ทำอาหารไทยให้กินวันละ 3 มื้อ แต่อาหารค่อนข้างซ้ำซากเพราะมีแต่ไก่กับผักเนื่องจากเป็นประเทศที่นับถือศาสนาอิสลามทำให้มีบอยครั้งที่เขาออกไปซื้ออาหารไทยที่มีคนไทยขายมากินกันเองกับเพื่อน ๆ แต่การทำงานและการดำเนินชีวิตในต่างประเทศก็เป็นไปอย่างยากลำบาก เนื่องจากกาตาร์เป็นประเทศในแถบตะวันออกกลางซึ่งมีภูมิประเทศเป็นทะเลทราย ทำให้อากาศร้อนก็ร้อนจัด อากาศหนาวก็หนาวมาก ซึ่งเป็นสภาพอากาศที่ไม่คุ้นเคยจึงทำให้ตนป่วยบ่อย นอกจากนี้การทำงานที่ค่อนข้างหนักเนื่องจากเป็นงานกลางแจ้งและมีเวลาในการพักผ่อนน้อยเพราะแคมป์ที่พักและที่ทำงานอยู่ไกลคนละที่ อีกทั้งรถที่รับส่งคนงานมีเพียงสองเที่ยวจึงทำให้ต้องตื่นตั้งแต่ตีสองเพื่อมาแย่งกับคนงานอื่น ๆ ขึ้นรถรับส่งคนงานให้ทันเที่ยวแรก เพื่อจะได้เข้างานทันเวลา ซึ่งจ้อยเล่าว่าหากวันใดที่เข้างานสายก็จะโดนนายจ้างตำหนิ แต่ถ้าวันใดไปไม่ทันรถรับส่งก็หมายความว่าต้องเสียโอกาสในการทำงานซึ่งหมายถึงการสูญเสียรายได้ไปทั้งวัน ซึ่งชีวิตประจำวันเช่นนี้ทำให้เขาเคยหมดสติจนเกือบจะเสียชีวิต แต่โชคดีที่มีเพื่อนร่วมห้องมาช่วยเอาไว้ได้ทัน และจากการดำเนินชีวิตประจำวันที่ต้องเร่งรีบเช่นนี้ทำให้เขารู้สึกว่าคนที่มาทำงานต่างคนต่างจะต้องช่วยเหลือตนเองแม้เจ็บป่วยก็ต้องดูแลตนเองเพราะทุกคนก็ต้องดิ้นรนเพื่อปากท้องของตนเองก่อน

นอกจากนี้จ้อยยังเล่าถึงความอึดอัดใจระหว่างอาศัยอยู่ในต่างประเทศว่า เนื่องจากกาตาร์เป็นประเทศที่เป็นสังคมปิดทำให้ไม่มีสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจและอากาศก็ร้อนมาก ในแต่

ละวันชีวิตประจำวันจึงมีแต่การทำงานและการนอน ในวันหยุดก็ได้แต่นอนหรือไม่ก็เล่นไฟกันโนแคมป์ และความกังวลใจสำคัญของจ้อยอย่างหนึ่งคือเขาคิดว่าค่าจ้างที่ได้รับไม่คุ้มกับการทำงาน เพราะในหนึ่งสัปดาห์จะได้หยุดวันศุกร์หนึ่งวัน ซึ่งก็คือวันหยุดทางศาสนาอิสลามและไม่มีการทำงานล่วงเวลาจึงทำให้แต่ละเดือนเขามีเงินส่งกลับบ้านเพียง 11,000 – 12,000 บาท ซึ่งจ้อยเล่าว่าเงินจำนวนนี้ไม่เพียงพอต่อการใช้นี่สินที่ไปกู้ยืมเพื่อเดินทางมาต่างประเทศด้วยซ้ำ แม้ว่าตลอดระยะเวลาที่ทำงานในกาตาร์ จ้อยจะบอกตนเองให้อดทนเพื่อทำงานใช้นี่และคิดถึงความฝันที่ตั้งใจไว้ แต่ในที่สุดเขาก็ตัดสินใจกลับประเทศไทยทั้ง ๆ ที่ยังใช้นี่ที่กู้ยืมมาไม่หมดเพราะตนป่วยบ่อยยาที่เตรียมไปก็หมดแล้ว และยังคงเคยเกือบตายมาครั้งหนึ่งแล้ว เขาจึงคิดว่าแม้หนี้จะยังไม่หมดก็ไม่เป็นไรแต่ขอรักษาชีวิตให้รอดดีกว่า เขาจึงเดินทางกลับถึงเมืองไทย

เมื่อกลับถึงเมืองไทยจ้อยต้องประกอบอาชีพด้วยการทำนาเพื่อชำระหนี้ที่กู้ยืมมาให้หมด การไปกาตาร์ครั้งนี้จ้อยไม่ได้สร้างบ้านอย่างที่ตั้งใจไว้ ไม่ได้มีเงินอย่างที่คาดฝัน ทำให้เขาารู้สึกว่าการตัดสินใจไปทำงานไกลถึงตะวันออกกลางไม่มีอะไรดีสำหรับชีวิตของเขาเลย นอกจากนั้นยังทำให้เขามีความกังวลถึงสุขภาพมากขึ้น เพราะการทำงานที่ต้องเผชิญฝุ่นทุกวันอาจส่งผลกระทบต่อปอด ซึ่งจากวันที่กลับมาจากกาตาร์จนถึงวันที่สัมภาษณ์เป็นระยะเวลาว่าหนึ่งปีแล้วแต่จ้อยก็ยังไม่ได้ไปตรวจปอดเพราะไม่พร้อมที่จะรับผลการตรวจ

ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4

ทูล (นามสมมติ) ชายอายุ 50 ปี ผิวดำ รูปร่างค่อนข้างผอม ทำการสัมภาษณ์ในวันเสาร์ที่ 1 ตุลาคม 2554 โดยมีกำนันตำบลแห่งหนึ่งเป็นผู้นัดหมายให้ ผู้วิจัยสัมภาษณ์ทูลบนเก้าอี้พลาสติกมีพนักบริเวณมุมหนึ่งของระเบียบ้านของกำนันเช่นเดียวกับการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3 ช่วงแรกของการสัมภาษณ์ผู้วิจัยรู้สึกว่าทูลจะไม่ค่อยสบตาผู้วิจัย แต่เมื่อการสัมภาษณ์ดำเนินไปเรื่อย ๆ ทูลหันมาสบตาผู้วิจัยบ่อยขึ้นและเล่าเรื่องราวเป็นภาษาอีสานได้ไหลลื่นต่อเนื่องมากขึ้น

ประสบการณ์การทำงานต่างประเทศของทูลเกิดขึ้น 2 ครั้ง ครั้งแรกเป็นการเดินทางไปประเทศไต้หวันเป็นระยะเวลา 2 ปีเมื่อ 10 ปีที่แล้ว ซึ่งตอนนั้นก่อนไปทูลมีอาชีพทำนา เมื่อมีเพื่อนที่ไปทำงานมาก่อนโทรศัพท์มาเล่าถึงช่องทางรายได้ที่ดีกว่า ทูลจึงตัดสินใจไปสมัครงานที่บริษัทจัดหางานที่จังหวัดอุบลราชธานีตามคำแนะนำของเพื่อน รอนาน 3 เดือนทูลก็ได้ขึ้นเครื่องบินไปทำงานที่ไต้หวัน ซึ่งทูลเล่าว่าเป็นความตื่นเต้นที่ได้ขึ้นเครื่องบินเป็นครั้งแรกในชีวิต โดยที่ได้ทำงานในบริษัทก่อสร้างรถไฟไต้หวันในกรุงไทเปซึ่งเป็นทีเดียวกับเพื่อนที่แนะนำงานพร้อมกับความหวังที่จะมีเงินเก็บเพื่อความมั่นคงในชีวิต ทูลคิดว่าความเป็นอยู่ที่ไต้หวันมีความคล้ายคลึงกับความเป็นอยู่ในประเทศไทย คนไต้หวันก็คล้ายกับคนไทย มีเจตคติที่ดีต่อคนไทย ลักษณะสังคม

วัฒนธรรมก็คล้ายเมืองไทย มีห้องอาหาร มีดนตรี ให้พักผ่อนหย่อนใจ เนื่องจากมีคนไทยไปใช้แรงงานอยู่เป็นจำนวนมากทำให้มีชุมชนคนไทยเกิดขึ้นมีร้านอาหารไทย และร้านขายของไทย ซึ่งพูดแล้วว่าทุกอย่างทุกอย่างเหมือนอยู่เมืองไทย และจากการมีปฏิสัมพันธ์เฉพาะกับคนไทยนี้เองจึงทำให้พูดไม่มีปัญหาในการใช้ภาษาจีน หากต้องซื้อของจากคนจีนก็จะใช้วิธีการจำคำศัพท์ง่าย ๆ ที่ใช้เพื่อการสื่อสาร ส่วนการสื่อสารกับนายจ้างก็จะมีล่ามที่ช่วยแปลภาษาให้

แม้ว่าช่วงแรกที่ได้ไปอยู่ได้วันพูดจะยังไม่คุ้นชินกับถนนหนทาง ไม่คุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานที่แม้จะเป็นคนไทยด้วยกันแต่ก็มาจากต่างที่ต่างถิ่น แต่เมื่อเวลาผ่านไปราวสามเดือนเขาก็มีความคุ้นเคยและปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ได้ สำหรับการทำงานในได้วันพูดแล้วว่าไม่ต้องปรับตัวอะไรมากนักเพราะตอนอยู่เมืองไทยก็เคยทำงานก่อสร้างมาบ้างทำให้มีความคุ้นเคยกับงาน ส่วนความเป็นอยู่ในแคมป์ที่พักก็สะดวกสบายกว่าการทำงานในประเทศไทย หากจะมีความลำบากอยู่บ้างก็มีเพียงแค่อากาศที่หนาวเย็นกว่าที่เคยสัมผัสที่เมืองไทย

ตลอดการทำงานที่ได้วัน 2 ปีพูดไม่ได้กลับมาพักที่บ้านเลย ซึ่งทำให้เขารู้สึกคิดถึงบ้าน มีความรู้สึกท้อแท้และเป็นห่วงครอบครัวทางเมืองไทยมาก แต่พูดก็ให้กำลังใจตนเองว่าจะต้องอดทนทำงานและอยู่ให้ได้เพื่อหารายได้ให้ครอบครัว ระยะเวลาของการทำงานพูดพบว่านายจ้างเริ่มกดค่าแรงโดยการหักเงินเป็นค่าต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น แต่พูดก็ทำงานที่ได้วันจนครบสัญญา 2 ปีจึงเดินทางกลับบ้าน ซึ่งเมื่อหักค่าแรงแปดเดือนแรกเพื่อใช้หนี้ที่กู้มาเพื่อใช้เป็นค่านายหน้าแล้ว การไปได้วันในครั้งนั้นทำให้พูดสามารถสร้างบ้านใหม่ให้ครอบครัวได้

หลังกลับจากได้วันพูดประกอบอาชีพเป็นช่างปูนอยู่ที่บ้านราว 8 ปี ก็ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศอีกครั้งหนึ่งที่ประเทศกาตาร์โดยการชักชวนจากเพื่อน แม้จะรู้ว่าค่าแรงที่กาตาร์น้อยกว่าค่าแรงที่ได้วันมากแต่พูดก็ตัดสินใจไปเพราะคิดว่าการทำงานที่กาตาร์จะมีความมั่นคงกว่าการทำงานที่เมืองไทย ครั้งนี้พูดทำงานเป็นคณงานก่อสร้างเมืองใหม่เป็นเวลา 1 ปี ซึ่งพูดรู้สึกว่าการทำงานที่นั่นไม่ลำบากอะไร แต่ประสบการณ์การใช้ชีวิตที่กาตาร์ครั้งนี้นับได้ว่าเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับพูด เพราะต้องเจอกับสภาพอากาศที่โหดร้าย ในฤดูร้อนเขาต้องทำงานตอนกลางวันเพราะกลางวันร้อนจัดไม่สามารถอยู่กลางแจ้งได้ ต้องอยู่ในสภาพสังคมที่ทำให้รู้สึกอึดอัดมีแต่การทำงานและการนอนเพราะไม่มีความบันเทิง ไม่มีสถานที่ให้ออกไปพักผ่อนหย่อนใจ มีกฎหมายที่เข้มงวด ต้องแอบกินเหล้าไม่ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจับได้ อาหารที่บริษัทจัดให้ก็มีแต่ไก่ซึ่งพูดว่าเขาต้องกินบะหมี่กึ่งสำเร็จรูปเป็นประจำ นอกจากนี้เขายังรู้สึกว่าตนไม่เป็นส่วนหนึ่งในประเทศนี้ เพราะคนกาตาร์ไม่มาอยู่สูงถึงกับคนที่มาทำงานใช้แรงงานเลยซึ่งแตกต่างจากคนได้วัน เงินเดือนที่ได้รับก็น้อย เป็นประสบการณ์ที่พูดบอกว่าไม่อยากจะพูดถึง ถ้าย้อนเวลากลับไปได้จะเลิกทำนา

อยู่ที่บ้านดีกว่า แต่ทุกก็สามารถผ่านช่วงเวลานั้นมาได้ด้วยให้กำลังใจตนเองให้สู้ เมื่อทำอะไรก็คิดถึงลูกถึงเมีย อดทนเพื่อครอบครัว

ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5

ป๋อง (นามสมมติ) ชายรูปร่างผอม ผิวสองสี ไม่สูงมากนัก อายุ 45 ปี ผู้วิจัยติดต่อป๋องผ่านกำนันในตำบลแห่งหนึ่งเช่นเดียวกัน ทำการสัมภาษณ์ในวันเสาร์ที่ 1 ตุลาคม 2554 บริเวณศาลาไม้มุงจากที่ตั้งอยู่ริมถนนที่ใช้สัญจรภายในหมู่บ้าน โดยทั้งผู้วิจัยและป๋องนั่งบนเก้าอี้พลาสติกมีพนักหันหน้าเขาหาโต๊ะที่วางอยู่ในศาลา ตลอดการสัมภาษณ์ป๋องนั่งด้วยท่าทางห่อตัว ไม่พริ้วพริ้ว ไม่ค่อยสบตาผู้วิจัย หันหน้ามาทางผู้วิจัยบ้างประมาณ 3 ครั้ง

ก่อนไปทำงานต่างประเทศป๋องรับจ้างก่อสร้างที่มีรายได้สูงสุดวันละ 250 บาท และไม่ค่อยมีงานทำ เขาคาดหวังว่าหากไปทำงานที่นั่นจะทำให้มีรายได้มากกว่า 12,000 บาท ป๋องจึงเดินทางไปทำงานที่กาตาร์ 1 ปี โดยความตั้งใจแรกป๋องอยากจะไปทำงานที่ได้วันแต่เนื่องจากต้องจ่ายค่าดำเนินการให้บริษัทค่อนข้างสูงและต้องรองานเป็นเวลานาน เมื่อมีงานที่กาตาร์เข้ามาป๋องจึงตัดสินใจไปทำแม้จะรู้ว่าค่าแรงที่ได้น้อยกว่าได้วัน หลังจากจ่ายเงินค่าดำเนินการให้บริษัทประมาณ 70,000 บาท รอเวลาไม่ถึงเดือนป๋องก็ได้ไปทำงานก่อสร้างที่กาตาร์ โดยมีการเตรียมตัวเพียงแค่เรื่องเอกสารและหยูกยาเมื่อเจ็บป่วย เนื่องจากเพื่อนไปทำงานมาก่อนบอกไว้ล่วงหน้าว่าที่นั่นไม่ค่อยมีหมอรักษา

เมื่อไปถึงกาตาร์ป๋องบอกว่าสิ่งที่แย่ที่สุดสำหรับความเป็นอยู่ในกาตาร์คือสภาพอากาศ เขาเล่าว่าอากาศที่กาตาร์ร้อนจนแทบจะไหม้ แต่ความเป็นอยู่ในแคมป์ที่พักค่อนข้างสะดวกสบาย มีห้องปรับอากาศให้อยู่ มีอาหารที่ปรุงด้วยก๊วกคนไทยทั้ง 3 มื้อแต่ก็มีแต่เนื้อไก่ซึ่งเป็นรสชาติที่ข้าซาก ป๋องเล่าว่าความเป็นอยู่ที่นั่นก็มีความคล้ายคลึงกับความเป็นอยู่ที่เมืองไทยเพราะ อยู่แต่กับคนไทยเท่านั้น มีบริเวณของคนไทย ไม่ค่อยได้พูดคุยกับคนชาติอื่น ๆ แต่เนื่องจากบริษัทที่ป๋องทำงานมีคนงานเป็นจำนวนมากราวสองพันคนทำให้มีความเป็นอยู่ค่อนข้างแออัด เนื่องจากไม่สามารถพูดภาษาอังกฤษได้เมื่อเจ็บป่วยไม่สบายเขาต้องไปหาเซฟตี้ (พนักงานดูแลความปลอดภัยเรื่องการทำงานของคนงาน) เพื่อให้เซฟตี้เป็นล่ามคุยกับหมอถึงอาการป่วยให้ แต่การรักษาพยาบาลที่เซฟตี้มีแต่การจ่ายยาแก้ปวดและยาแก้ไอเท่านั้น ซึ่งป๋องมองว่าเป็นสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม

ระหว่างที่อยู่กาตาร์เมื่อป๋องรู้สึกคิดถึงบ้าน เขาจะใช้วิธีการโทรศัพท์กลับบ้านและออกไปเที่ยวข้างนอกเซฟตี้งานเพื่อคลายเหงา ซึ่งแม้ว่าช่วงแรกจะไม่ค่อยคุ้นเคยกันแต่เมื่ออยู่ด้วยกันก็ทำให้เกิดความสนิทสนมและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ช่วงหลังของการทำงานป๋องรู้สึกว่าเขา

ถูกบริษัทเอาเปรียบค่าแรงเพราะบริษัทที่ป่องทำงานด้วยนั้นไม่ใช่บริษัทรับเหมาโดยตรงแต่เป็นบริษัทที่รับเหมาเอาคนไทยไปทำงานอีกต่อหนึ่ง ทำให้ค่าแรงที่คนงานสมควรได้รับถูกหักไปครึ่งหนึ่ง และช่วงหลังของการทำงานเขาไม่ได้ทำงานในวันศุกร์ซึ่งเป็นวันหยุดราชการของกาดาร์ ทำให้เขาไม่ได้เงินจากโอบังคับ (งานนอกเวลาที่นายจ้างบังคับให้ทุกคนทำ) ซึ่งเท่ากับว่ารายได้ของเขาต้องหายไป เงินเดือนที่ส่งกลับมาเมืองไทยจึงเหลือเพียง 7,000 เท่านั้น เขาจึงตัดสินใจไม่ต่อสัญญาการทำงานในปีที่ 2

การไปกาดาร์ครั้งนี้ทำให้เขาไม่คิดจะกลับไปทำงานที่ประเทศนี้อีก เพราะเขามองว่าเป็นการเสียเปรียบทุกประตู แต่เขาวางแผนที่จะเดินทางไปประเทศคูโบอีกครั้งหากมีเพื่อนที่รู้จักเดินทางไปด้วยกัน หลังจากกลับเมืองไทยเขาจึงทำไร่ทำนาอยู่ที่บ้านระหว่างรอการเดินทางอีกครั้ง โดยป่องบอกว่าช่วงที่กลับจากกาดาร์ใหม่ ๆ ทำให้เขามีเงินใช้จ่ายคล่องมือ แต่ทุกวันนี้เงินก็ร่อยหรอลงเพราะใช้จ่ายไปเป็นจำนวนมาก ชีวิตความเป็นอยู่เริ่มกลับไปเหมือนเดิมตอนก่อนไปกาดาร์ เขาจึงวางแผนที่จะไปทำงานต่างประเทศอีกครั้งหนึ่ง

ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6

อ๊อด (นามสมมติ) ชายอายุ 29 ปี ไร้ผมยาวเลยไหลลงมาเล็กน้อย รูปร่างสันลัด ลักษณะท่าทางบุคลิกคล้ายกับผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2 ค่อนข้างมาก อ๊อดซึ่งจักรยานมาพบผู้วิจัยในวันอาทิตย์ที่ 2 ตุลาคม 2554 ที่บ้านหลังหนึ่งในหมู่บ้านที่อ๊อดอาศัยอยู่ ผู้วิจัยและอ๊อดนั่งพูดคุยกันบนแคร่ไม้ใต้ถุนบ้านหลังนั้น ในช่วงแรกอ๊อดนั่งหันหลังให้ผู้วิจัย เมื่อผู้วิจัยชวนให้นั่งใกล้กันแต่อ๊อดก็ปฏิเสธ หลังจากสัมภาษณ์ไประยะหนึ่งฝนตกหนักจึงทำให้ทั้งผู้วิจัยและอ๊อดต้องขยับที่นั่งซึ่งทำให้สามารถหันหน้าเข้าหากันได้ ผู้วิจัยจึงสังเกตว่าอ๊อดมีดวงตาแดง และมีกลิ่นสุราออกมาจากร่างกาย ซึ่งทำให้ผู้วิจัยคาดเดาว่าอ๊อดดื่มเหล้ามาก่อนซึ่งตรงกับที่อ๊อดได้บอกแล้วว่าตนเองติดเหล้า แต่อย่างไรก็ตามอ๊อดยังสามารถให้ข้อมูลต่าง ๆ ตามที่ผู้วิจัยสอบถามได้เป็นอย่างดี ไม่เป็นอุปสรรคในการสัมภาษณ์มีเพียงเสียงฝนที่ตกหนักเท่านั้นที่เป็นอุปสรรคทำให้ผู้วิจัยต้องใช้สมาธิและความตั้งใจเป็นอย่างมากในการพูดคุยเพื่อให้ได้ยินเสียงอ๊อด

ก่อนไปทำงานที่เกาหลีถึง 7 ปี อ๊อดมีอาชีพเป็นช่างทำผ้า ทำอลูมิเนียมซึ่งมีรายได้ประมาณวันละ 200-300 บาท ต่อมาเมื่อมีเพื่อนที่เคยไปทำงานที่เกาหลีแนะนำให้ไปทำงานที่นั่น เนื่องจากมีรายได้ดีแต่ละเดือนมีรายได้ถึง 30,000-40,000 บาท แม้ว่าจะต้องเสียค่าดำเนินการเกือบหนึ่งแสนบาทแต่อ๊อดจึงตัดสินใจไปสมัครงานกับบริษัท เพราะคิดว่าการไปทำงานต่างประเทศครั้งนี้จะสามารถนำเงินมาให้แม่และน้องได้ใช้อย่างสะดวกสบายและตนเองก็จะมีเงินเก็บได้บ้าง ซึ่งเงินรายได้จำนวนนี้ไม่สามารถหาได้จากอาชีพหาเช้ากินค่ำแบบที่ทำอยู่

หลังจากสมัครงานกับบริษัทที่ต้องรอนานถึง 1 ปีกว่าจะได้เดินทางไปทำงาน ก่อนเดินทางออกได้ไปเรียนภาษาเกาหลีเบื้องต้นกับบริษัทมาบ้าง แต่เขาก็เล่าเหมือนผู้ให้ข้อมูลรายอื่นว่าภาษาเกาหลีที่เรียนไปจากเมืองไทยไม่ใช่ภาษาที่คนเกาหลีในภูมิภาคที่ตนไปอยู่ใช้สื่อสารกัน อี๊ดจึงต้องไปเรียนรู้ภาษาเกาหลีใหม่ วันเดินทางออกขึ้นเครื่องบินไปพร้อมกับคนไทยประมาณ 200 คน เมื่อไปถึงก็จะมีนายจ้างของแต่ละโรงงานไปรับเพื่อแยกย้ายไปทำงาน แต่อี๊ดไม่ได้ทำงานที่โรงงานเพียงแห่งเดียวเขาเล่าว่าตนเองย้ายโรงงานบ่อยมาก 7 ปีที่อยู่ในเกาหลีเขาย้ายโรงงานราว 20 ครั้ง ทำงานเกือบทั่วประเทศ เพราะเจอกับความกดดัน ความยากลำบากในการทำงานจนต้องเปลี่ยนโรงงาน อี๊ดเล่าว่าปีแรกที่ไปอยู่เกาหลี เขารู้สึกว่าเป็นช่วงเวลาที่ยากลำบากที่สุด เขาโทรศัพท์มาบอกที่บ้านเสมอ ๆ ว่าอยากกลับบ้าน ไม่อยากอยู่ประเทศนี้แล้วเนื่องจากช่วงแรกที่เขาทำงานเขาอยู่ในโรงงานพลาสติกที่มีนายจ้างที่เข้มงวด เจอหัวหน้างานคนเกาหลีที่กดขี่ข่มเหง ลูกจ้างต่างชาติอย่างเขา และเนื่องจากโรงงานที่อี๊ดอยู่มีคนงานที่เป็นชาวเกาหลีกว่า 500 คน มีคนไทยเพียง 15 คนเท่านั้น ทำให้ไม่สามารถสื่อสารกันได้ ต้องใช้เวลาเรียนรู้ว่าจะปรับตัวได้ประมาณ 6-7 เดือน แต่ไม่ว่าอี๊ดจะอยากกลับบ้านสักเพียงใดสิ่งที่ทำให้เขายังคงบอกตัวเองให้อดทนและสู้ต่อก็คือ ภาระหน้าที่ที่ต้องหาเงินมาดูแลแม่และครอบครัว

นอกจากปัญหาเรื่องถูกกดขี่จากหัวหน้าแล้วปัญหาเรื่องกรรได้รับค่าแรงไม่ตรงตามสัญญาและปัญหาสุขภาพจากการทำงานก็เป็นสาเหตุที่ทำให้อี๊ดต้องย้ายงานบ่อย ๆ แต่ทุกครั้งที่มึปัญหาเขาจะใช้ความอดทนและแสวงหาความช่วยเหลือจากเพื่อนคนไทยที่อยู่ในเกาหลี ซึ่งอี๊ดมองว่ากลุ่มคนไทยเป็นกลุ่มสังคมที่รักกัน ให้ความช่วยเหลือแก่กันและกัน มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน โดยเมื่อถึงวันหยุดก็จะมีการรวมตัวเพื่อพบปะสังสรรค์กันในหมู่คนไทย แม้ว่าอี๊ดจะมีประสบการณ์ที่ไม่ดีเกี่ยวกับการทำงานที่ประเทศเกาหลีมากมาย แต่มีบ่อยครั้งที่เขารู้สึกประทับใจการดูแลที่ดีจากนายจ้างจนทำให้เขาไม่อยากจะย้ายไปทำงานที่ได้อีก อี๊ดเล่าว่าบางโรงงานก็ดูแลเขาดีมาก จัดที่อยู่อาศัยให้เป็นอย่างดี คอยอำนวยความสะดวกไม่ว่าเขาจะขาดเหลืออะไร ในวันหยุดถ้าแก่ก็พาเขาไปเที่ยวในสถานที่ท่องเที่ยวต่าง ๆ ของเกาหลี จากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่พบมามากมายจึงทำให้อี๊ดรู้สึกผูกพันกับประเทศเกาหลีจนอยู่มาจนถึง 7 ปี

หลังจากที่ได้สัญญากับคนรักที่อยู่เมืองไทยว่าจะกลับประเทศไทย หนึ่งปีหลังจากนั้นเขาจึงเดินทางกลับบ้านตามคำสัญญา โดยที่ไม่ได้มีเงินจำนวนมากอย่างที่ตั้งใจไว้กลับบ้านมาด้วย แต่อี๊ดเล่าว่าตัวเขาไม่ได้คิดถึงเรื่องเงินทองมากนัก เขาเพียงแต่อยากกลับบ้านเพื่อมาดูแลแม่และน้อง และทำตามคำสัญญาที่ให้ไว้กับคนรัก ตอนนั้นก็รับจ้างทำผ้าและอลูมิเนียมเหมือนก่อนที่จะไปเกาหลีแต่ก็มีความคิดที่จะไปทำงานต่างประเทศอีกครั้งหนึ่ง โดยตั้งใจว่าการเดินทาง

ครั้งต่อไปจะเป็นการทำงานเพื่อหาเงินมาสร้างความมั่นคงให้กับตนเองเพื่อที่จะสร้างครอบครัวต่อไปในอนาคต

ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7

แสน (นามสมมติ) ชายอายุ 54 ปี ผิวคล้ำ รูปร่างค่อนข้างสูง ผอมแต่ดูท่าทางแข็งแรง ผู้วิจัยติดต่อแสนเพื่อนัดสัมภาษณ์ผ่านสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในช่วงเช้าวันอาทิตย์ที่ 2 ตุลาคม 2554 แต่ในวันสัมภาษณ์ผู้วิจัยแจ้งขอเลื่อนเวลาสัมภาษณ์เป็นช่วงเที่ยง เนื่องจากฝนตกหนักทำให้ไม่สามารถออกมาจากอีกหมู่บ้านหนึ่งได้ตามเวลา เมื่อมาถึงสถานที่นัดสัมภาษณ์ผู้วิจัยพบว่าแสนมารอนานกว่า 1 ชั่วโมงแล้ว

ผู้วิจัยสัมภาษณ์แสนบริเวณหน้าบ้านของ อบต. แห่งหนึ่ง ทั้งผู้วิจัยและแสนนั่งบนเก้าอี้รับแขกตัวใหญ่ที่ทำด้วยไม้ แต่เมื่อนั่งไปสักพักแสนขออนุญาตเปลี่ยนมานั่งบนเก้าอี้มีพนักที่เป็นเบาะ เนื่องจากมีปัญหาสุขภาพ ระหว่างสัมภาษณ์มีฝนโปรยปรายลงมาตลอดเวลาทำให้อากาศเย็นขึ้น และมีเสียงเม็ดฝนกระทบหลังคาสังกะสีดังหนักเบาสลับกันตลอดการสัมภาษณ์ ท่าทางในการสัมภาษณ์ แสนมักจะมองไปทางหน้าบ้าน ไม่ค่อยสบตาผู้วิจัย เมื่อสัมภาษณ์นานราว 20 นาที ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่าแสนเหลียวมองนาฬิกาข้อมือของตนเองเป็นระยะ ๆ เมื่อการสัมภาษณ์ผ่านไปครึ่งชั่วโมง แสนได้กล่าวว่าตนผูกไว้ไว้นานแล้วจึงถามถึงระยะเวลาที่จะสัมภาษณ์ต่อ เมื่อผู้วิจัยขอเวลาอีก 10-15 นาที แสนก็ยินดีที่จะให้ความร่วมมือและสัมภาษณ์ต่อจนครบกระบวนการ

แสนเดินทางไปทำงานที่ประเทศบรูไนครั้งแรกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 จนกระทั่งถึงวันที่สัมภาษณ์แสนไปบรูไนมาแล้ว 3 ครั้ง สัญญาการทำงานครั้งละ 2 ปี เดิมแสนประกอบอาชีพทำไร่ทำนาอยู่ที่บ้าน แรกเริ่มที่ทำให้แสนมีความคิดที่จะทำงานต่างประเทศนั้นมาจากเพื่อนและญาติที่เคยไปทำงานมาก่อนแนะนำให้แสนไปทำ เพื่อที่จะได้มีเงินมาส่งเสียให้ลูกได้เรียนหนังสือ แสนจึงไปสมัครงานผ่านกรมแรงงานและมีเพื่อน ๆ ที่อยู่บรูไนช่วยติดต่อให้ ทำให้แสนเสียเงินค่าดำเนินการเพียง 20,000-30,000 บาท ซึ่งแสนเชื่อว่าที่จริงแล้วตนอยากไปทำงานที่ประเทศเกาหลีมากกว่า แต่เนื่องจากประเทศเกาหลีรับเฉพาะแรงงานอายุน้อยและต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการถึงหลักแสนบาท จึงทำให้แสนตัดสินใจไปทำงานที่ประเทศบรูไนแทน

เมื่อไปถึงบรูไนแสนมีเพื่อนที่นั่นติดต่อหางานไว้ให้โดยเขาได้ทำงานเป็นลูกมือช่างเดินสายไฟฟ้าตามอาคารบ้านเรือน ซึ่งเป็นงานที่แสนไม่เคยทำมาก่อนแต่มีไฟร์แมนเป็นไทยจึงทำให้เรียนรู้งานได้เร็วขึ้น มีที่พักอาศัยเป็นแคมป์สำหรับคนงานโดยคนงานแต่ละประเทศจะพักแยกกันไป แสนเชื่อว่าแม้ที่อยู่อาศัยจะสบาย ที่นอนเป็นห้องปรับอากาศแต่ก็ไม่สบายใจเท่าอยู่ที่บ้าน

เพราะจะทำอะไรก็ต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้างานทั้งหมด แม้ฝนตกแดดออกหากงานยังไม่เสร็จก็ไม่สามารถพักได้

การดำเนินชีวิตการทำงานที่บรูไน แसनต้องตื่นตั้งแต่ตีสี่เพื่อเตรียมตัวทำงานเวลา 7.30 น. ถึง 17.30 น. ในแต่ละวันจะได้พักหนึ่งชั่วโมง ได้หยุดหนึ่งวันคือวันอาทิตย์ เมื่อถึงวันหยุดเขาก็จะเข้าไปเที่ยวไปซื้อของ หรือออนนดูโทรทัศน์ช่องของประเทศไทยผ่านดาวเทียมที่แคมป์ที่พัก ในแต่ละวันแसनและเพื่อน ๆ จะทำอาหารไทยรับประทานกันเองโดยหาซื้อวัตถุดิบจากซูเปอร์มาเก็ตหรือตลาด ซึ่งแसनเล่าว่าที่นั่นมีของไทยขายอยู่ทั่วไปและถึงแม้ว่าเขาจะพูดภาษาอังกฤษไม่ได้แต่เขาก็อาศัยวิธีการดูป้ายราคาในการซื้อของจากคนดูใบ ซึ่งตลอดระยะเวลาที่อยู่ในบรูไนเขาแทบไม่ได้ติดต่อกับคนในประเทศอื่นเลยนอกจากคนไทยด้วยกัน เนื่องจากแคมป์ที่พักมีเฉพาะคนไทยและการทำงานก็ทำกับคนไทยจึงทำให้แसनรู้สึกว่ามีปัญหาในการปรับตัว แต่แसनก็รับรู้ได้ว่าบางครั้งเขาก็ถูกคนบรูไนมองด้วยสายตาเหยียดหยาม แต่เขาบอกว่าเลือกที่จะไม่สนใจและคิดเพียงว่าตนมาทำงานเพื่อหาเงิน

การไปทำงานต่างประเทศทำให้แसनรู้สึกว่าการครอบครัวยังคงมีความเป็นอยู่ที่สามารถล้มตาอำปากขึ้นมาได้ สามารถส่งเสียให้ลูกเรียนจนจบปริญญาตรีและมีอาชีพการงานที่มั่นคงซึ่งเป็นการภาคภูมิใจของแसन หลังจากกลับจากบรูไนครั้งล่าสุด แसनไม่คิดจะไปทำงานที่ไหนอีก เนื่องจากอายุมากแล้ว และฐานะความเป็นอยู่ของคนในบ้านก็ค่อนข้างมั่นคงซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่แसनมองดูด้วยความภาคภูมิใจว่าเกิดขึ้นได้จากน้ำพักน้ำแรงของเขา

ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8

เพิ่ม (นามสมมติ) ชายอายุ 43 ปี ผิวสองสี รูปร่างค่อนข้างผอม ผู้วิจัยติดต่อผ่านทางสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งโดยทำการสัมภาษณ์ในวันอาทิตย์ที่ 2 ตุลาคม 2554 ทำการสัมภาษณ์บนตั่งไม้บริเวณด้านข้างบ้านพักของ อบต. ผู้วิจัยสังเกตว่าเพิ่มมีความพยายามที่จะให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยตลอดการสัมภาษณ์ ซึ่งหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นลงเพิ่มได้ไปช่วย อบต. ทานที่ติดต่อผู้ให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยไปตัดมะพร้าวอ่อนเพื่อมอบให้คณะผู้วิจัยอีกด้วย

เพิ่มเล่าเรื่องราวของตนเองให้ผู้วิจัยฟังว่าตนเองเคยไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์เป็นเวลา 8 ปีแล้วกลับมาอยู่เมืองไทยได้ 10 เดือนก็เดินทางไปทำงานที่ประเทศอิสราเอลอีก 5 ปี ก่อนไปทำงานต่างประเทศเพิ่มประกอบอาชีพรับจ้างขับรถ เมื่อมีเพื่อนบ้านมาเล่าถึงการทำงานต่างประเทศทำให้ฟังว่าจะทำให้มีรายได้ดี เขาจึงเริ่มต้นด้วยการไปทำงานก่อสร้างที่ประเทศสิงคโปร์ด้วยความหวังว่าจะสามารถนำเงินมาซื้อที่ดินเพื่อทำไร่และนำเงินมาเลี้ยงดูลูกทั้งสองคนได้เพิ่มอยู่ที่สิงคโปร์จนหมดสัญญา 8 ปีเพราะคิดว่าเป็นประเทศที่อยู่ใกล้ประเทศไทย เดินทางสะดวก

และมีสภาพความเป็นอยู่คล้ายกับประเทศไทย หลังจากกลับจากสิงคโปร์เขาก็ไปสมัครงานกับบริษัทจัดหางานเพื่อไปที่ประเทศอิสราเอลโดยต้องเสียเงินค่าดำเนินการเกือบสองแสนบาท โดยมีเวลาเตรียมตัวก่อนเดินทางเพียง 2 สัปดาห์ ก่อนไปเพิ่มแล้วว่าเขาค่อนข้างกังวลว่าจะโดนนายจ้างลอยแพและวิตกกังวลถึงความเป็นอยู่ในอิสราเอล เพราะเป็นการเดินทางไกลที่เขาไม่รู้ว่าจะต้องเจออะไรบ้าง แต่เมื่อเดินทางไปถึงสถานที่ทำงานแล้วพบว่าคนไทยอยู่บ้านละแวกใกล้กันทำงานอยู่ที่เดียวกันก็ทำให้เขาารู้สึกอุ่นใจขึ้นมา

ลักษณะงานที่เพิ่มทำที่อิสราเอลเป็นงานในภาคการเกษตร มีหน้าที่ในการเก็บและคัดยาฆ่าแมลงพืชผักผลไม้ ซึ่งเพิ่มกล่าวว่า เป็นงานที่ค่อนข้างหนักและทำให้เขาารู้สึกเหงาเพราะสวนที่ทำงานห่างไกลจากเขตชุมชน ทำให้ไม่ค่อยได้พบปะกับใคร ในช่วงเดือนแรก ๆ ที่มาอยู่ต่างประเทศเขาอนธรร้องให้คิดถึงบ้าน คิดถึงลูกเมีย จึงใช้วิธีการชักชวนเพื่อนคนไทยร้องเพลงสังสรรค์เฮฮาและสวดมนต์ไหว้พระในวันพระเพื่อให้หายเครียด แต่เพิ่มก็เล่าว่าแม้จะคิดถึงบ้านมากแต่เขาก็มองว่าชีวิตความเป็นอยู่ในต่างประเทศค่อนข้างสะดวกสบาย มีสวัสดิการที่เหมาะสม มีห้องพักที่เย็นสบาย มีอาหารเตรียมไว้สำหรับให้เขาและเพื่อน ๆ ได้ทำอาหารไทยรับประทานกันเอง มีรถรับส่งระหว่างแคมป์ที่พักและที่ทำงาน ได้รับการดูแลที่ดีจากนายจ้างและการได้รับเงินเดือนตามที่ตกลงกันได้ครบทุกเดือนก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ทำให้เขามีกำลังใจในการทำงาน

เมื่อหมดสัญญา 5 ปีเพิ่มต้องเดินทางกลับประเทศไทยทั้ง ๆ ที่ยังเสียรายได้อีกจำนวนมาก จากการไปทำงานเขาสามารถส่งเสียให้ลูกได้เรียนจนจบ แต่ก็ต้องพบกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครอบครัวหลาย ๆ อย่าง โดยเฉพาะการเสียชีวิตของแม่ยายขณะที่เขาอยู่ต่างประเทศซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่ทำให้เขาารู้สึกหดหู่ แม้ว่าจะไปทำงานต่างประเทศมานานร่วมสิบปี แต่เพิ่มก็ยังมีความคิดที่จะเดินทางไปทำงานต่อไปถ้ามีโอกาส เพราะเขายังมองไม่เห็นช่องทางในการทำงานหารายได้ที่เมืองไทย ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เขาารู้สึกอยากไปทำงานต่างประเทศอีกครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9

เด่น (นามสมมติ) ชายอายุ 39 ปี รูปร่างสมส่วน ผิวสองสี ผู้วิจัยนัดเด่นเพื่อสัมภาษณ์ในวันอาทิตย์ที่ 2 ตุลาคม 2554 โดยในวันที่นัดหมายเด่นได้มารอผู้วิจัยอยู่ที่บ้านพัก อบต. ของหมู่บ้าน เมื่อผู้วิจัยได้แนะนำตัวแล้วจึงได้ขอให้เด่นมานั่งสัมภาษณ์ที่โต๊ะบริเวณหน้าบ้าน โดยทั้งผู้วิจัยและเด่นนั่งอยู่บนเก้าอี้เยื้อง ๆ กันและมีโต๊ะทรงกลมกั้นตรงกลาง ผู้วิจัยทำที่โดยรวมของเด่นในการให้สัมภาษณ์ มีการสนทนาระหว่างพูดคุย ผู้วิจัยไม่รู้สึกลังเลหรือเกร็งหรือขัดเขินจึงทำให้ผู้วิจัยรู้สึกเป็นกันเองกับเด่น เขาสามารถถ่ายทอดเรื่องราวออกมาได้ดี และพยายามที่จะบอกกล่าวถึงประสบการณ์อย่างเต็มความสามารถ ผู้วิจัยรับรู้ที่เด่นพยายามที่จะเล่าทุกอย่างที่เขา

สามารถพูดออกมาได้ ระหว่างการสัมภาษณ์มีฝนตกหนักเป็นระยะ ๆ จึงทำให้มีเสียงฝนกระทบหลังคาสังกะสีดังรบกวนบ้าง ผู้วิจัยและเด่นจึงต้องขยับตัวให้เข้ามาใกล้กันมากขึ้นเพื่อให้สามารถพูดคุยกันได้สะดวกซึ่งก็ไม่ส่งผลต่อบรรยากาศในการสัมภาษณ์แต่อย่างใด

เด่นเริ่มต้นเล่าประสบการณ์ของตนเองว่า เขาเคยเดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศนานถึง 10 ปี เริ่มจากครั้งแรกที่เป็นการเดินทางไปประเทศสิงคโปร์ประมาณ 4 ปี โดยก่อนไปทำงานต่างประเทศเขาประกอบอาชีพรับจ้างในโรงงาน ซึ่งแรงงานที่การศึกษาน้อยอย่างเขาจะได้รับค่าจ้างน้อย เมื่อเพื่อนและญาติที่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อนแนะนำให้เขาไปบ้าง เด่นจึงไปสมัครงานกับบริษัทจัดหางานเพื่อเดินทางไปประเทศสิงคโปร์ ระหว่างที่รอการเดินทางเขาเล่าว่าได้มีการเตรียมตัวรักษาสุขภาพให้แข็งแรง เตรียมใจเพื่อที่จะรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเตรียมพร้อมเรื่องเงินทองเพื่อใช้เป็นค่าดำเนินการเป็นจำนวน 45,000 บาท และเตรียมของใช้จำเป็นที่จะต้องใช้ในต่างประเทศ การไปต่างประเทศครั้งแรกเขาตั้งใจจะทำงานเก็บเงินมาซื้อที่นาเพื่อจะได้มีเครื่องมือหลักในการทำมาหากิน แม้ว่าการเดินทางเขาจะรู้สึกกลัว ๆ กลัว ๆ เพราะเป็นการเดินทางเพียงคนเดียวไม่มีคนรู้จักไปด้วย แต่เมื่อได้เห็นว่ามีคนไทยอีกหลายคนที่เคยคุ้นหน้าคุ้นตากันเดินทางไปด้วยก็ทำให้เขารู้สึกอุ่นใจมากขึ้น

เมื่อไปถึงสิงคโปร์เด่นได้ทำงานเป็นคนงานก่อสร้าง ซึ่งเขาพบว่ามีคนไทยที่ทำงานอยู่ที่เดียวกับเขาเป็นจำนวนมาก เมื่อไปถึงที่ทำงานเขารู้สึกอยากจะทำเร็วที่สุดเพราะเวลาที่เขาใช้พักผ่อนจะเท่ากับรายได้ที่ต้องสูญเสียไปในแต่ละวัน เด่นเริ่มเรียนรู้งานก่อสร้างในสิงคโปร์จากการสอนงานและการดูแลจากคนไทยที่ทำงานที่นั่นมาก่อน ซึ่งเขาเล่าว่าการมีคนไทยเข้ามาช่วยดูแลทำให้เขาปรับตัวได้ง่ายขึ้นเพราะไม่มีอุปสรรคด้านภาษา

หลังจากกลับจากสิงคโปร์เขาได้เดินทางไปทำงานที่ประเทศอิสราเอล โดยการทำงานครั้งนี้เขาทำงานในภาคการเกษตร เพาะปลูก ดูแล และเก็บเกี่ยวพืชผักผลไม้ เด่นเล่าว่าการทำงานในอิสราเอลไม่ค่อยหนักมากเพราะมีอุปกรณ์ช่วยทุ่นแรงที่ทันสมัยกว่าอุปกรณ์ในประเทศไทย แต่เขาก็ต้องเรียนรู้การใช้งานเครื่องมือเหล่านี้นานพอสมควรเพราะเป็นสิ่งที่เขาไม่คุ้นเคย แม้ว่าการทำงานจะไม่หนักแต่สิ่งที่ทำให้เด่นรู้สึกลำบากที่สุดในการดำเนินชีวิตที่อิสราเอล คือสภาพอากาศอันเลวร้ายที่เขาไม่เคยเจอในประเทศไทยและสิงคโปร์

แม้ว่าทั้งประเทศสิงคโปร์และอิสราเอลจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างจากประเทศไทย เด่นคิดว่าสิ่งที่ทำให้เขาปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมในแต่ละประเทศได้คือการรู้กฎหมายของประเทศนั้น ๆ ซึ่งมีความแตกต่างกัน และจะต้องสังเกตถึงสิ่งรอบตัวจากคนที่ไปมาก่อนหรือจากหัวหน้างานว่าอะไรที่ทำได้หรืออะไรที่เป็นข้อห้าม และแม้ว่าเขาจะไม่มีภาษาอังกฤษมาก่อนแต่เด่นก็อาศัยการ

อ่านหนังสือสอนภาษาขั้นพื้นฐานและใช้การจำคำศัพท์ในการฝึกพูดคุย ซึ่งความเป็นอยู่ในต่างประเทศทำให้เขาต้องพึ่งพาตนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เนื่องจากทุกคนที่ไปทำงานต่างประเทศต่างต้องดิ้นรนเพื่อปากท้องของตัวเองจึงทำให้ไม่มีใครมีเวลาดูแลกัน แม้มยามเจ็บป่วยไม่สบายเขาก็ต้องหายา หหาอาหารด้วยตนเอง ต้องเป็นทุกอย่างให้กับตัวเองได้

ปัญหาอุปสรรคในการทำงานต่างประเทศของเด่น ส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น การเบียดค่าแรง ปัญหาการเอาเปรียบจากคนงานชาติอื่น ซึ่งเขาจะใช้วิธีการอดทนต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น และพยายามสื่อสารเพื่อต่อสู้หาความเป็นธรรมโดยขอความช่วยเหลือจากเพื่อนและหน่วยงานรัฐในกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขเองได้ สิ่งที่ทำให้เด่นรู้สึกท้อแท้ที่สุดระหว่างการทำงานในต่างประเทศคือ ในระหว่างที่เขาทำงานอยู่ที่ประเทศอิสราเอล บริเวณที่เขาทำงานเป็นบริเวณที่เกิดสงครามระหว่างประเทศอิสราเอลและประเทศเลบานอน โดยที่เขาไม่สามารถย้ายโรงงานได้ซึ่งทำให้เขารู้สึกกลัวตายจากลูกหลง

แม้ว่าเขาจะอยากทำงานในต่างประเทศต่อไปแต่เมื่อหมดสัญญา เด่นก็ต้องเดินทางกลับประเทศไทย ซึ่งเขาก็สามารถนำเงินจากการทำงานมาสร้างความฝันให้เป็นจริงได้ แม้ว่าความตั้งใจแรกเขาต้องการซื้อรถยนต์เพื่อประกอบอาชีพค้าขาย แต่สถานการณ์ที่เปลี่ยนไปเขาจึงซื้อที่ดินสำหรับทำนา และซื้อรถไถเพื่อใช้เป็นเครื่องมือทำมาหากิน นอกจากนี้เด่นได้กล่าวว่าการได้กลับมาอยู่เมืองไทย ได้อยู่กับครอบครัวพร้อมหน้าพร้อมตาญาติพี่น้องเป็นสิ่งที่ทำให้เขามีความสุขอย่างแท้จริง ซึ่งเขามองว่าการทำงานต่างประเทศเป็นเพียงแค่การไปหาทุนชั่วคราวเท่านั้น

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นซึ่งประกอบด้วย 6 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. แรงจูงใจหลักในการไปทำงานต่างประเทศ
 - 1.1 การมีความหวังถึงรายได้ที่ดีกว่า
 - 1.2 ความต้องการนำเงินมาดูแลครอบครัว สร้างฐานะความเป็นอยู่
2. ภาวะใจเมื่อต้องย้ายถิ่น
 - 2.1 การห่วงหน้าพะวงหลัง
 - 2.2 ความพร้อมในการเดินทางอย่างมั่นใจ
3. การประสพกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม
 - 3.1 ภูมิอากาศและภูมิประเทศที่โหดร้าย
 - 3.2 อาหารที่ไม่คุ้นลิ้น

- 3.3 สภาพสังคมวัฒนธรรมที่แตกต่างและกฎหมายที่เข้มงวด
 - 3.4 ภาษาที่ไม่คุ้นเคย
 4. สิ่งรบกวนใจในสภาพแวดล้อมใหม่
 - 4.1 ความคิดถึงบ้าน เหงา โดดเดี่ยว
 - 4.2 ความทุกข์ใจจากการดำเนินชีวิตที่ยากลำบาก
 - 4.3 ความเหน็ดเหนื่อยท้อแท้กับการทำงาน
 5. การปรับตัวเมื่ออยู่ในวัฒนธรรมใหม่
 - 5.1 การปรับเจตคติและความคิดของตนเอง
 - 5.2 การจัดการกับสิ่งรบกวนใจ
 - 5.3 การดูแลและพึ่งพาตนเอง
 6. สิ่งกีดขวางการดำเนินชีวิตในต่างประเทศ
 - 6.1 การมีสังคมไทยในต่างแดน
 - 6.2 การดูแลช่วยเหลือจากคนรอบข้าง
 - 6.3 การเตรียมความพร้อมล่วงหน้า
 - 6.4 สถานการณ์ที่มีความคุ้นเคย
 - 6.5 ระยะเวลาสร้างความคุ้นชิน
 - 6.6 การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในต่างประเทศ
 7. รางวัลจากร่างกายในต่างแดน
 - 7.1 ครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
 - 7.2 การมีความสุขเมื่อกลับมาอยู่เมืองไทย
- ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. แรงจูงใจหลักในการไปทำงานต่างประเทศ

แรงจูงใจสำคัญและเป็นสิ่งผลักดันที่ทำให้ผู้ให้ข้อมูลตัดสินใจเดินทางไกลข้ามประเทศไปทำงานเป็นผู้ใช้แรงงานอยู่ต่างบ้านต่างเมือง คือ ผู้ใช้แรงงานมีความหวังถึงรายได้ที่ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ขณะอยู่ประเทศไทย ซึ่งการมีรายได้ที่มากขึ้นจะทำให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถดูแลและสร้างความสะดวกสบายให้แก่คนในครอบครัวได้

1.1 การมีความหวังถึงรายได้ที่ดีกว่า

ผู้ให้ข้อมูลรายงานว่าสถานะทางการเงินก่อนที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศนั้น เป็นไปอย่างยากลำบาก เนื่องจากได้รับค่าแรงน้อยทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย หรือที่ผู้ให้ ข้อมูลกล่าวว่า “ไม่พอกิน” ทำงานแบบหาเช้ากินค่ำไปวัน ๆ รู้สึกว่าเป็นความเป็นอยู่ที่ไม่มีอนาคต เมื่อได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานในต่างประเทศจึงทำให้ผู้ให้ข้อมูลมีความหวังว่าหากได้ไป ทำงานในต่างประเทศจะทำให้มีรายได้มากกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน

“ก็อยู่บ้านเงินเดือนก็แค่นี้เองเนาะ เดือนละหมื่นไม่พอกินก็เลยตัดสินใจไป ต่างประเทศ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

“นอกจากทำนา แนวอื่นก็มีแนวเห็ดกับหาปลาเท่านั้น หาปลาก็ได้แคกินเท่านั้นเป็น จังซีนี่แหละอยากไป บัดไปพุ่นหาเฮาได้เงินเป็นก้อนเน”

- นอกจากทำนา อย่างอื่นก็ไม่มีอะไรทำนอกจากหาปลาเท่านั้น หาปลาก็ได้แค่เอามา กิน เพราะอย่างนี้แหละเลยอยากไป ถ้าไปที่นู่น (ต่างประเทศ) เราก็คะได้เงินเป็น ก้อน - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

“อยากไปเต็มร้อยเพราะว่าอยู่ที่นี้ก็ไม่ทำอะไรกิน ไม่มีอนาคตนะ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8)

“คือจบมา เรียนก็เรียนไม่สูง หาเงินก็ตามเขาบอกถ้าไปเฝ้าโรงงานตามที่เขาบอก ตามวุฒิตามอะไรรายได้มันก็ไม่ค่อยดีเท่าคนเรียนสูง แต่ถ้าเราไปสิงคโปร์หรือว่าไป ต่างประเทศรายได้มันดีกว่าบ้านเราเยอะเลย ก็เลยอยากได้ ไปกับเขาบ้าง” (ผู้ให้ ข้อมูลรายที่ 9)

1.2 ความต้องการนำเงินมาดูแลครอบครัว สร้างฐานะความเป็นอยู่

เมื่อผู้ให้ข้อมูลมองเห็นว่าการทำงานในต่างประเทศเป็นหนทางที่จะนำพามาซึ่งเงินรายได้ จำนวนมาก ผู้ให้ข้อมูลจึงมีความหวังว่าเงินที่ได้รับจากการไปทำงานนั้นจะสามารถนำมาดูแล ครอบครัวยุติได้ โดยการส่งเงินมาให้พ่อแม่ลูกเมีย และคนในครอบครัวได้ใช้จ่ายอย่างไม่ลำบาก มี ความเป็นอยู่ที่สุขสบาย

“ใจนี่คืออย่างว่าเอาเงินมาให้เมียกับลูกทุกอย่างเดียวจังซีนะ บ่ได้คิดถึงตัวเองเลย คือ อยากรู้เงิน อยากรู้เงินมาให้เมียกับลูกหลาย ๆ บ่อยากให้ลูกกับเมียลำบากจังซีนะ อยากรู้ให้”

- ในใจคิดอย่างเดียวคืออยากหาเงินมาให้เมียและลูก ไม่ได้คิดถึงตัวเองเลย อยากได้เงิน อยากส่งเงินมาให้เมียกับลูกมาก ๆ ไม่อยากให้เมียและลูกลำบาก - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“ความหวังในใจของผมนั้นคือผมไม่ได้ต้องการอะไรมากมาย ต้องการแค่ให้แม่กับน้อง อยู่สบายแค่นั้นเอง ผมไม่ต้องการอะไรมากมายเพราะว่าผมก็คิดว่าผมยังหาได้ ขอแค่จะให้แม่กับน้องได้สบายเท่านั้นเอง” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

“ไปหาเงินให้ลูกได้เรียนหนังสือ ทำงานเพื่อลูกเพื่อครอบครัวนี่ละ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7)

ผู้ให้ข้อมูลจำนวนหนึ่งได้กล่าวถึงเป้าหมายของการเดินทางไปทำงานต่างประเทศว่า ต้องการที่จะนำเงินที่ได้รับมาเติมเต็มความฝันที่อยากจะมีทรัพย์สินต่าง ๆ เป็นของตนเอง เช่น บ้าน รถ ที่ดิน เครื่องมือทำมาหากินเพื่อการประกอบอาชีพในอนาคต การไปทำงานต่างประเทศจึงเป็นความหวังที่จะทำให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถทำความฝันให้เป็นความจริงได้

“ความหวังเขาก็ตั้งไว้หลาย มีสร้างบ้านสร้างเท่านั้นเท่านี้ มีได้รถได้รถคือเพื่อนพ้องละ”
- เขาก็ตั้งความหวังไว้เยอะ อยากสร้างบ้านขนาดนั้นขนาดนี้ (ความใหญ่โต) อยากได้รถราเหมือนคนอื่น ๆ - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

“ก็อยากได้อะไรหลาย ๆ อย่าง อยากได้บ้าน ที่ไร่นานา” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8)

“มีรายได้ดี จะเก็บเงินซักรกัอนหนึ่งมาซื้อที่นา ซื้อเครื่องมือทำมาหากินเป็นอาชีพหลัก คือจะได้ตั้งตัว คิดแบบนั้น...วางแผนว่าอยากได้รถอยากได้อะไรอย่างนี้ เงินที่ได้มาเป็นก้อนก็อยากได้รถ เอามาค้าขายคือมีความหวัง” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังกล่าวถึงความหวังของการไปทำงานต่างประเทศว่า เงินที่ได้รับจะสามารถสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตด้วยการมีเงินเก็บสะสมเป็นเงินก้อน ซึ่งเป็นความหวังที่เป็นไปได้หากทำงานอยู่ในประเทศไทย

“ก็หวังไว้ว่าให้มันได้คืออย่างเขาคือสิมีเงินนะ มีเงินมีอียังก็ไปอยู่สองปี ให้มันได้เท่านี้ ๆ ให้พอมีเงินอยู่ ก็คิดไว้ ให้ได้มีเงินเก็บ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“แต่ก่อนก็หาเข้ากินค่านะ ทำงานวันหนึ่งก็สองร้อยสามร้อยก็ต้องใช้จ่ายทุกวันมันก็ไม่เหลืออะไรค่ากับข้าวค่าน้ำค่าไฟ เราไปนุ่งส่งมาให้แม่เดือนหนึ่งสองหมื่นสามหมื่นก็ได้ แม่จะใช้อะไรเดือนหนึ่งใช้ก็ใช้ไป ใช้อย่างมากก็ไม่ถึงหมื่นอย่างน้อยเราก็มีเงินเก็บอยู่นะ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

2. ภาวะใจเมื่อต้องย้ายถิ่น

หลังจากตัดสินใจที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศแล้ว ผู้ให้ข้อมูลรายงานถึงสภาวะจิตใจก่อนเดินทางไปใช้แรงงานว่ามีความรู้สึกปนเปกกัน ทั้งความตื่นเต้นที่จะไปพบกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ความกลัวและวิตกกังวลในเรื่องหลัก ๆ เช่น ภาษา สภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ทราบแน่ชัดเพราะไม่เคยไปประเทศดังกล่าวมาก่อน บางรายระบุว่าพวกเขามีความห่วงกังวลถึงพ่อแม่ลูกและภรรยาที่จะต้องจากกันชั่วคราว อย่างไรก็ตามในขณะนี้ผู้ให้ข้อมูลเตรียมตัวดี มีข้อมูลพร้อม หรือมีสมาชิกในครอบครัวไปใช้แรงงานในประเทศดังกล่าวหรือประเทศใกล้เคียง ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาวะจิตใจด้านบวก เช่น รู้สึกมั่นใจ มีความพร้อมที่จะเดินทาง

2.1 การห่วงหน้าพะวงหลัง

เมื่อรู้ว่าจะต้องเดินทางไปอยู่ไกลข้ามประเทศ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับผู้ให้ข้อมูลมีทั้งความรู้สึกเป็นห่วงการใช้ชีวิตของตนในต่างประเทศและความรู้สึกเป็นห่วงครอบครัว ลูกเมียที่อยู่ทางเมืองไทย

2.1.1 วิตกกังวลถึงการใช้ชีวิตในต่างประเทศ

การเดินทางไปต่างประเทศของผู้ให้ข้อมูล ส่วนใหญ่เป็นการเดินทางที่ดำเนินการผ่านบริษัทจัดหางานหรือกรมการจัดหางาน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลจำนวนหนึ่งแทบไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ชีวิตในต่างประเทศที่ตนกำลังจะเดินทางไป เป็นการเดินทางที่ไม่รู้ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นกับตน จึงทำให้มีความวิตกกังวลถึงชีวิตความเป็นอยู่ที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่เดินทางไปต่างประเทศปลายทาง

“กลัว ไม่รู้ว่าตัวเองจะไปอยู่ตรงไหนเกาหลีนะ จะไปอยู่กับใคร” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

“ก็กังวลมากครับ กังวลว่าต้องทำยังไง พอไปถึงต้องไปเจอนายจ้างอย่างนั้นอย่างนี้ โธ้ย คิดนะผมนะ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

“มันก็ไม่รู้ว่าจะได้กลับมารีเปลา่ คิดไปนะ มันไกลมากไม่รู้ว่าจะต้องเจออะไรบ้าง...
กังวล กลัวโดนลดยแพ ไปแล้วก็กลัวงานไม่ดีกลัวไม่ได้เงิน กังวลมาก” (ผู้ให้ข้อมูล
รายที่ 8)

“เราต้องทำใจรับสถานการณ์ ไม่รู้ว่าเราจะไปเจอยังไง เป็นเหมือนบ้านเราอยู่บ้านเรา
รีเปลา่” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

ผู้ให้ข้อมูลบางรายเล่าถึงความวิตกกังวลเรื่องการใช้ภาษา เนื่องจากตนไม่สามารถ
สื่อสารด้วยภาษาท้องถิ่นในประเทศปลายทางได้ จึงวิตกกังวลไปล่วงหน้าว่าการไม่รู้ภาษาจะทำให้
เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตและการทำงานในต่างประเทศ

“คนไทยมีไม่มีนี่ผมไม่รู้เลยตอนแรกนะ ผมก็ถามเค้าแล้วว่าผมจะไปอยู่ไหนจะไปตกที่
ไหน เขาก็บอกไม่ต้องกลัว แล้วยังไง ภาษาเราก็ยังไม่เก่งนะ ไปตอนแรกอะ ไม่รู้ว่า
เราจะไปตกตรงไหนตกที่ไหนละ คนไทยมีไม่มี ไปอียังเด้อถ้าคนไทยไม่มีอะ จะไป
พูดกับใคร อยู่ตัวคนเดียว ทั้งไทยทั้งเวียดนามทั่วประเทศเขา ส่วนมากประเทศเขา
หลาย...ไปก็กลัวนิดเดียว กลัวเขาส่งกลับบ้าน กลัวเขาส่งกลับบ้านพอไปถึงที่แรกนะ
เพราะเราพูดอะไรไม่เป็น ผมกลัวตรงนี้แหละ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

2.1.1 เป็นห่วงครอบครัวที่เมืองไทย

เมื่อผู้ให้ข้อมูลจะต้องจากบ้าน จากครอบครัวไปเป็นระยะเวลาอันยาวนานจนกว่าจะครบ
สัญญาที่ทำไว้กับบริษัทจัดหางานหรือจนถึงระยะพัก ประกอบกับเป็นการเดินทางไกลข้ามประเทศ
บางรายอาจไกลข้ามทวีป ทำให้ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกเป็นห่วงถึงความเป็นอยู่ของคนที่อยู่เมืองไทย
เนื่องจากที่ผ่านมามาตนเองเป็นหัวหน้าครอบครัว เป็นผู้ดูแลครอบครัว การจากลาในครั้งนี้ทำให้
ครอบครัวขาดผู้ดูแล

“เป็นห่วง เขา(พ่อแม่)อยู่สองคนนะ เป็นห่วง ตอนแรกไม่อยาก แต่พ่อแม่บอกไม่
เป็นไร อยู่ที่บ้านเขายังกำลังดีอยู่ แข็งแรงดี” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

“กะรู้สึกเป็นห่วงอยู่ละ กะธรรมดาแม่นบ่ ไปหาเงินนะ ถ้าเป็นห่วงกะเป็นห่วงเหมิด
ทุกคนละ เฮากะต้องไปดิ มันจำใจ เฮาบ่มีรายเฮ็ดรายทำเนอะจั่งซี่แล้ว”
- ก็รู้สึกเป็นห่วงเหมือนกัน มันเป็นเรื่องธรรมดาไซ้ใหม่ การไปหาเงินมันก็เป็นห่วงทุก
คน แต่เราก็ต้องไป มันจำใจ เราไม่มีอะไรจะทำ - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

“ก่อนไปทีแรกผมไม่คิดอยากจะไปไหนหรอกเพราะว่ามันไม่มีใครอยู่กับแม่เนาะ ผมก็มีแค่แม่กับน้องเนาะอยู่บ้าน ก็เลยแบบว่ายังไงละ ถ้าผมไปอย่างนี้แล้วน้องก็ยังเล็ก อยู่เนาะแล้วใครจะอยู่ดูแล” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

2.2 ความพร้อมในการเดินทางอย่างมั่นใจ

ผู้ให้ข้อมูลส่วนหนึ่งกล่าวว่า ก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน ความเป็นอยู่มาจากเพื่อนหรือญาติที่เคยเดินทางไปทำงานมาก่อนแล้ว ประกอบกับการมีคนรู้จักทำงานอยู่ในประเทศเดียวกันหรือบริษัทเดียวกันกับที่ผู้ให้ข้อมูลจะเดินทางไป ทำให้ผู้ให้ข้อมูลมีความพร้อม มีความมั่นใจที่จะเดินทางไปทำงานต่างบ้านต่างเมืองมากขึ้น

“ถ้าแบบไม่มีใคร นี่ก็กลัวทุกคนแหละไปตอนแรก แต่เนี่ยผมมีพี่ชายอยู่ครับผมเลยไม่กลัว” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

“คนบ้านนี้ก็ไปเนาะแล้วนะ เพื่อนไปก่อนแล้วก็คิดว่าสิได้ไปฝากกันอยู่เนาะ ก็เลยไปได้คิดอื๋อหยังเลย อยากจะไปอย่างเดียวเลย เพื่อนไปสามสี่คน เพื่อนไปล่วงหน้าก่อนแล้ว”

- คนหมู่บ้านนี้ก็ไปบ้างแล้วนะ เขาไปทำงานก่อนแล้ว ก็คิดว่าน่าจะไปได้เจอกัน ก็เลยไม่ได้คิดอะไรเลยอยากไปอย่างเดียว เขาไปล่วงหน้าก่อนแล้วสามสี่คน - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

“เพราะว่าเฮาบ้รู้ว่ามันจะเป็นจริงได้ละนะครับ เพราะว่ามีหมู่กับอกมาละเอียดมา ก็ติดต่อกันคุยกันตลอดเนาะ โทรมาหากันคุยกันตลอด ก็นำกันไปบริษัทนี้ ก็จะไปได้ลงจุดนี้จั่งซีละครับ มั่นใจมากขึ้น เพื่อนไปมาแล้ว มีหมู่อยู่ฮั่น”

- เพราะที่เรารู้ว่ามันจะเป็นอย่างไรนะครับ เพราะว่ามีเพื่อนกับอกมาละเอียดมา ก็ติดต่อกัน คุยกันตลอดเนาะ โทรมาหากันคุยกันตลอด ก็ตามกันไปบริษัทนี้ แล้วจะได้ลงจุดนี้้อย่างนี้ละครับ มั่นใจมากขึ้น เพื่อนไปมาแล้ว มีเพื่อนอยู่ที่นั่น - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

ผู้ให้ข้อมูลบางรายที่เคยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมาแล้ว กล่าวว่าประสบการณ์การเดินทางไปทำงานต่างประเทศในครั้งก่อนมีส่วนช่วยทำให้การเดินทางในครั้งต่อไปมีความมั่นใจเพิ่มมากขึ้น ไม่มีความรู้สึกตื่นเต้นเหมือนการเดินทางไปทำงานในครั้งแรก

“ไปกาตาร์เฉย ๆ เดี๋ยวไปมาแล้ว ไผ่เอ็นกุกะไปบ่เอ็นกุกะถ้าอยู่ที่นี่แหละ เวลาเขาเอ็นกุกะชื่อ ๆ ก็บ่ตื่นตื่นนียัง บ่คือไปได้หัววัน”

- ไปกาตาร์เฉย ๆ ไปมาแล้ว ใคร (บริษัทจัดหางานแจ้งให้ไปทำงาน) เรียกกุกก็ไป ไม่เรียกกุกก็รออยู่ที่นี่แหละ เวลาเขาเรียกก็เฉย ๆ ก็ไม่ตื่นตื่นอะไร ไม่เหมือนไปได้หัววัน - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“ความรู้สึกครั้งหลังประเทศสิงคโปร์ เออ ต่างประเทศเราก็เคยไปมาแล้วใช้ใหม่ครับ เราเคยไปมาแล้วก็คงไม่ต่างกันเท่าไรไม่ตื่นตื่นเท่าเดิม” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

3. การประสพกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

เมื่อเดินทางไปถึงประเทศปลายทาง ผู้ให้ข้อมูลระบุว่าพวกเขาต้องเผชิญกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมในการดำรงชีวิตและการทำงาน ทั้งภูมิอากาศภูมิประเทศ อาหาร สภาพสังคมวัฒนธรรม ความเข้มงวดของการบังคับใช้กฎหมาย และการใช้ภาษา รวมถึงการที่ต้องอยู่อาศัยร่วมกับแรงงานต่างชาติจากประเทศอื่น ซึ่งมีความแตกต่างไปจากประสบการณ์ขณะที่อยู่เมืองไทย

3.1 ภูมิอากาศและภูมิประเทศที่โหดร้าย

ภูมิอากาศและภูมิประเทศเป็นสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลได้สัมผัสเมื่อเดินทางไปประเทศปลายทาง ซึ่งไม่ว่าผู้ให้ข้อมูลจะเดินทางไปทำงานที่ประเทศใดต่างก็รับรู้ถึงสภาพดินฟ้าอากาศที่แตกต่างไปจากประเทศไทยอย่างที่คาดไม่ถึง ดังที่ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึงอากาศที่หนาวเย็น และอุณหภูมิที่ร้อนจัดจนแทบไม่สามารถทำงานกลางแจ้งได้

“วันที่สองเนี่ยโดน (หิมะ) ไปไหนก็ไม่ได้ ปวดนิ้วปวดอะไรหมด ปวดเล็บมือเล็บเท้า ปวดหมด ผมไปตอนแรกสามวันผมไม่ทำงานเลย ผมหนาว ปวดเล็บหมด หนาวร้อนเหมือนกัน หนาวร้อนน้ำธรรมดาอาบไม่ได้นะหนาวร้อน ต้องใช้น้ำอุ่นมีหมดทุกที่ทั้งห้อง ทั้งอะไรใช้หมด อยู่ในบ้านนี้ไม่ว่าอากาศร้อนอากาศหนาวเหมือนกันหมด ต้องเปิดเครื่องอุ่นอากาศให้มันร้อนอยู่ในห้อง ไม่อย่างนั้นอยู่ไม่ได้” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

“คือว่าอุปสรรคมีแต่มันร้อนเท่านั้นแหละ โอ้ ห้าสิบกกว่าองศาพูนนะ ร้อนคักอีหลีอยู่ มีแต่ร้อนกับฝุ่นขึ้นมาชื่อ ๆ นะ บางมือตั้งชืเป็นฝุ่นขึ้นมาเป็นลมขึ้นมาจั่งชื มีแต่ฝุ่น อ้อยต้อยเลย”

- อุปสรรคมีเพียงอากาศร้อนเท่านั้นแหละ ให้อ้าลิบกว่าองศาแน่ะ ร้อนจริง ๆ มีแต่ ร้อนกับฝุ่นขึ้นมาเฉย ๆ บางวันเป็นฝุ่นขึ้นมาเป็นลมขึ้นมา มีแต่ฝุ่นล้วน ๆ เลย - (ผู้ให้ ข้อมูลรายชื่อที่ 3)

“สภาพดินฟ้าอากาศเขาที่มันโหดร้าย มันร้อน อ่อนเข้าหนัก ๆ นียามกลางวันทำ ไม่ได้ต้องเหยียดยามกลางคืน ขึ้นร้อนเข้าหนัก ๆ ยามกลางวันเข้าลิบให้ทำเขาสิให้เหยียด ยามกลางคืน มันร้อน ฤดูร้อนนี้เขาให้เหยียดงานกลางคืนทั้งหมดในประเทศ เขาสิให้ เหยียดงานยามกลางคืนอย่างเดียวยามกลางวันเหยียดได้มันร้อน ยามกลางวันเงียบกริบ เลย เหยียดได้ มันร้อน มี 2 ฤดูนะ ร้อนกับหนาว หนาวก็หนาวมาก อ่อนก็อ่อนมาก อากาศบดี...กาดาร์นี่สภาพดินฟ้าอากาศเขาบดีเลยแหละ อ่อน พายุฝุ่น มาแต่ละทีเยว นี้ตึกใหญ่ ๆ ฮ่วย เหลียวบ่เห็นหลบเข้าตู้คอนเทนเนอร์ พายุสงบแล้วออกมาเหยียดงาน อ่อนก็อ่อน”

- สภาพดินฟ้าอากาศเขาที่มันโหดร้าย มันร้อน ร้อนมาก ๆ นี่ตอนกลางวันทำงาน ไม่ได้ต้องทำงานกลางคืน ถ้าร้อนมาก ๆ ตอนกลางวันเขาจะไม่ให้ทำงาน เขาให้ ทำงานกลางคืน มันร้อน ฤดูร้อนนี้เขาให้ทำงานกลางคืนหมดทั้งประเทศ เขาให้ ทำงานกลางคืนอย่างเดียว ตอนกลางวันทำไม่ได้มันร้อน ตอนกลางวันเงียบกริบเลย ทำงานไม่ได้ มันร้อน มี 2 ฤดูนะ ร้อนกับหนาว หนาวก็หนาวมาก ร้อนก็ร้อนมาก อากาศไม่ดี กาดาร์นี่สภาพดินฟ้าอากาศเขาไม่ดีเลยแหละ ร้อน พายุฝุ่นมาแต่ละทีเยว นี้ ขนาดตึกใหญ่ ๆ ยังมองไม่เห็นเลย หลบเข้าตู้คอนเทนเนอร์ พอพายุสงบแล้วจึง ออกมาทำงาน ร้อนก็ร้อน - (ผู้ให้ข้อมูลรายชื่อที่ 4)

“ถ้าเลือกได้นี่ก็คิดว่าจะไม่ไปแล้วกาดาร์ ก็รู้ว่ามันร้อน เขาก็บอกว่ามันร้อน แต่ก็ เอ้อ คนไทยเขาอยู่โน้นเขาก็บอกว่าอยู่ได้นะ พวกที่เขาไปก่อนน้ำ พอไปแล้วมัน ไม่อย่างนั้นเลย ให้อ้าพวกที่ไปก่อนมันก็อยากจะกลับ ตอนอยู่ในสนามบินเย็นดีนะ พอ เดินพ้นออกจากสนามบินเกือบจะกระโดดขึ้นเลย มันร้อน ร้อนจนจะไหม้ล่ะ” (ผู้ให้ ข้อมูลรายชื่อที่ 5)

“ประเทศเกาหลี อากาศมันไม่สมบูรณ์แบบเหมือนเมืองไทย เวลาหนาวก็หนาวเหมือน จะไม่ได้นอนทั้งคืน เวลาร้อนก็ร้อน” (ผู้ให้ข้อมูลรายชื่อที่ 7)

นอกจากได้สัมผัสกับอากาศที่แตกต่างกับประเทศไทยแล้ว ผู้ให้ข้อมูลที่เดินทางไปทำงานในประเทศในแถบตะวันออกกลางยังกล่าวถึงสภาพภูมิประเทศที่แห้งแล้ง มองเห็นแต่ทะเลทราย ไม่มีต้นไม้ให้เห็นความสดชื่น

“หาดต้นไม้ก็ไม่มี บ่มีแนวเขีนหูเขีนตา เหลียวไปเป็นทะเลทราย บ่มีต้นไม้ ซี้ดินก็แห้งมาก เป็นคล้าย ๆ กับ เป็นประเทศแห้ง ๆ”

- หาดต้นไม้ก็ไม่มี ไม่มีอะไรเขีนหูเขีนตา มองไปเป็นทะเลทราย ไม่มีต้นไม้ ดินก็แห้งมาก เป็นคล้าย ๆ กับ เป็นประเทศแห้ง ๆ - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“บ้านเขามันจะไม่มีต้นไม้ต้นอะไรเลยมีก็แต่ต้นอินทผาลัมที่ปลูกอยู่ตามถนน น้อยที่ จะได้เห็นต้นไม้ใบหญ้า บ้านเรามองไปทางไหนก็เขียวชะอุ่ม ที่นู่นเรามองไปก็หาดต้นไม้ไม่มีแล้วมีแต่ทะเลทราย” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5)

3.2 อาหารที่ไม่คุ้นลิ้น

อาหารเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ที่มีความจำเป็นต่อร่างกาย วัฒนธรรมการรับประทานอาหารของแต่ละประเทศจึงเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นได้ประสบกับความแตกต่าง โดยผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่าอาหารประจำชาติของประเทศปลายทางเป็นรสชาติที่แปลกใหม่ วัตถุดิบที่ใช้ประกอบอาหารก็มีความแตกต่างไปจากการรับประทานอาหารที่คุ้นเคย

“บ้านเรากินไม่เหมือนกันกับเขา เขากินกับข้าวกับผักบ้านเราจะต้องเนื้อ อย่างน้อยอะทอดไข่ก็ยัดดีนะบ้านเรา แต่บ้านเขากินกับผักกับกิมจินะพวกของส้ม เขากินแค่นั้นเนาะบ้านเขากินกับข้าวเจ้า” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

“อาหารก็มีแต่ไก่ ไก่เป็นหลัก เข้าไก่เย็นไก่ แล่งไก่ประจำ หมดปีหมดชาติอยู่ได้แต่มาฆ่า” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“เขาทำกับข้าวให้กินมันก็ไม่ค่อยอร่อย ก็มีแต่ผักนะ เกาหลีก็กิมจิ ส้ม ถ่วงอกมั่ง กินข้าวสวยกับพวกน้ำต้มพวกทำกับข้าวไม่มีพริกไม่มีอะไรนะ มีเฉพาะพวกผักส่วนมาก ผักกับเนื้อนิดหน่อย เนื้อวัวก็เชื่อว่าจะมีที่ไหน” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

“ก็บรูไนเขาเป็นมาลาเยอเนอะ เขากินพวกแกงพวกขมมันพวกหยั่งจั้งขึ้นะ...ขมมัน เขากินแต่ไก่เขาบกินหมูเคะ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7)

3.3 สภาพสังคมวัฒนธรรมที่แตกต่างและกฎหมายที่เข้มงวด

แรงงานย้ายถิ่นที่อยู่ในประเทศที่นับถือศาสนาอิสลาม หรือศาสนาซุนนิตเป็นศาสนาประจำชาติ เช่น ประเทศกาตาร์ ออสเตรเลีย และบรูไน ต้องพบกับลักษณะทางสังคมที่มีกรอบวัฒนธรรมที่เข้มงวด ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับของกฎหมายอันเนื่องมาจากหลักปฏิบัติทางศาสนาอย่างเคร่งครัด ดังที่ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึงการดำเนินชีวิตในสังคมที่ไม่มีความบันเทิงให้พักผ่อนหย่อนใจ มีวัฒนธรรมการแต่งกาย ความเป็นอยู่ของคนในประเทศเจ้าบ้านที่แตกต่างไปจากประเทศอื่น ๆ ทั่วไป และมีการใช้ข้อบังคับทางกฎหมายที่ต่างจากข้อกำหนดในประเทศไทยและมีความเข้มงวด พฤติกรรมบางอย่างที่สามารถปฏิบัติได้ตามปกติขณะอยู่ที่บ้านอาจกลายเป็นความผิดร้ายแรงจนถูกเจ้าหน้าที่จับไปดำเนินคดีในต่างประเทศ

“กินข้าวแล้วขึ้นนอนแล้วเลยนะ มันบ่มีหม่องเที่ยวหม่องหยัง ขึ้นหยุด(งาน)แล้วกะบ่มีอิหยังมานอนเล่นไฟ เล่นไฮโลกันซื่อ ๆ นะ นอนอยู่ในห้องบ่ได้ไปไสมาไส มันออกไปไสบ่ได้นะ...ประเทศแขกเขาจะขอมหัวตลอดเลยละ เห็นแต่ตามอกก็อดมอกแก้ก ผู้ดีผู้ย้ายบ่สู้จักจ้อยซั่มเขา ฟุ่นตอนสี่โมงห้าโมงเขาจั่งลีรี่รถหากิน ตอนกลางวันบ่มีดอก นอกจากประเทศอื่นเขามาค้าขายอยู่ ประเทศเขาบ่มีดอก ประเทศเขาแท้ ๆ ค่ำเหล่าดีจั่งลีรี่รถหากินข้าวกินหยังละหนา แนวเขาบ่เฮ็ดการเฮ็ดงานอิหยังละเนอะ มีแต่ประเทศอื่นที่ไปเฮ็ดงานตั้งร้านค้าร้านขายอยู่ให้เขามาค้าขาย”

- กินข้าวแล้วก็ขึ้นนอนเลยนะ มันไม่มีที่เที่ยวที่อะไร ถ้าหยุดงานแล้วก็ไม่มีอะไรมานอนเล่นไฟ เล่นไฮโลกันเฉย ๆ นะ นอนอยู่ในห้องไม่ได้ไปไหนมาไหน มันออกไปไหนไม่ได้...ประเทศแขกเขาจะคลุมหัวตลอดเลยละ เห็นแต่ตา คนสวยคนซื่อเหว่นี่ไม่รู้เลย นุ่น ตอนสี่โมงห้าโมงเขาถึงจะรี่รถหากิน ตอนกลางวันไม่มีหรรอก นอกจากประเทศอื่นเขามาค้าขายอยู่ ประเทศเขาไม่มีหรรอก ประเทศเขาแท้ ๆ ตอนค้ำถึงจะรี่รถหากิน เขาไม่ทำการงานอะไร มีแต่ประเทศอื่นที่ไปทำงานตั้งร้านค้าร้านขายอยู่ให้เขามาค้าขาย - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

“เขาก็เคร่งศาสนา กินเหล้าบ่ได้ กินเหล้าตำรวจจับ ก็ห้ามสุรา แมยียงเขาก็บ่ค่อยออกมาให้เห็นหรรอก ส่วนมากจะบ่เห็น กินเหล้าก็ลักกินเอา ถ้ากินเมาออกมาหย่างบ่ได้หรรอก กินแล้วก็ต้องนอน กินอยู่ในแคมป์ ไม่ให้ออกมาวุ่นวายอยู่ข้างถนน กินในที่ของเธอ”

- เขาก็เคร่งศาสนา กินเหล้าไม่ได้ กินเหล้าตำรวจจับ ก็ห้ามสุรา ผู้หญิงเขาก็ไม่ค่อยออกมาให้เห็นหรรอก ส่วนมากจะไม่เห็น กินเหล้าก็แอบกินเอา ถ้ากินจนเมาก็ออกมา

เดินไม่ได้หรืออก กินแล้วก็ต้องนอน กินอยู่ในแคมป์ ไม่ให้ออกมาวุ่นวายอยู่ข้างถนน
กินในที่ของเรา - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“ผู้หญิงนี้จะไม่เห็นเลยนะ ไปอยู่ประเทศเขา ส่วนใหญ่ไม่มีแต่ต่างชาติทั้งนั้นที่ไปหา
อยู่หากินตรงนั้น คนกาตาร์จริง ๆ นี้ไม่เห็นเลยครับ เขาอยู่ในตึกตอนกลางวัน เขาไม่
ทำงานนะ เห็นก็เห็นแต่พวกนักศึกษา” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5)

“อิสลามเขาก็เอาผ้าอหยังผูกหัวคือภาคใต้คล้าย ๆ กันหน้าตาผู้ยิงเขาก็ปิดเห็นแต่
ตาจิ้งจี่ละพวกผู้ชายก็ไว้หนวดไว้เคราก็มีหนวด...เขาก็ห้ามกินเหล้า สูบยาอยู่ที่
สาธารณะจิ้งจี่เขาก็จับเฮา กินเหล้าสูบบุหรี่จิ้งจี่ก็ผิดเขามีระเบียบเนอะจิ้งขะจิ้งชี่เฮา
กินจิ้งชี่” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7)

นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวว่แม้ในบางประเทศที่ไม่ใช่ประเทศที่บังคับใช้กฎหมาย
ตามหลักทางศาสนา ก็มีการใช้กฎหมายทั่วไปที่มีความเข้มงวดเช่นกัน

“อย่างสิงคโปร์เขาก็ เมืองเขาสะอาดข้อห้ามเยอะพวกกินเหล้าหรือว่าขยะเขาไม่ให้ตั้ง
กลางถนนทิ้งลงกับพื้น เขาให้ทิ้งลงถังขยะอย่างเดียว คือ เราทิ้งก็โดนปรับ” (ผู้ให้
ข้อมูลรายที่ 9)

ผู้ให้ข้อมูลรายหนึ่งได้กล่าวถึงประสบการณ์การใช้ชีวิตในสถานการณที่บ้านเมืองอยู่
ในช่วงภาวะสงครามขณะที่ทำงานในประเทศอิสราเอล ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลไม่เคยประสบพบเจอ
มาก่อน

“เคยเจออะไรหนัก ๆ คือปัญหาสภาพแวดล้อม คือ เขาทำสงครามกัน ต้องการจะ
ย้ายออกจากที่ที่เขาอิงกัน ตอนที่เขาอิงกันประเทศอิสราเอลกับประเทศเลบานอน
ตอนที่เขาอิงกันนะผมอยู่ติดชายแดน หมู่บ้านที่ผมพักอยู่ติดกับชายแดนติดกับรั้ว
บ้าน ชายแดนก็อยู่กับกับรั้วหมู่บ้านเลย” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

3.4 ภาษาที่ไม่คุ้นเคย

ภาษาเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์สามารถสื่อสารกันได้ เมื่อไปอยู่ต่างประเทศแรงงานย้ายถิ่นจึง
ต้องใช้ภาษาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ภาษาไทยในการพูดคุยกับผู้คนในประเทศเจ้าบ้าน ซึ่งในบางประเทศใช้
ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางในการสื่อสาร แต่บางประเทศก็ใช้ภาษาประจำชาติในการสื่อสาร ซึ่ง
เมื่อเวลาผ่านไปแรงงานย้ายถิ่นก็สามารถใช้ภาษาเหล่านั้นในการสื่อสารได้บ้าง

“ภาษาเขาภาษาอาหรับนั่นแหละ แต่ขั้นว่าภาษาอังกฤษเขาก็ว่าได้อยู่ พอค่อยกับเขาได้อยู่ ผู้บางคนก็ได้ภาษาอังกฤษคือเฮนี่ละ ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลาง” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

“ส่วนมากอยู่ได้หวันบ่ค่อยได้ว่าภาษาอังกฤษหรือก ว่าภาษาแจ็กโลดมันจำง่าย คนไทยไปอยู่ได้หวันนี้ว่าภาษาแจ็กได้หลาย ไปอยู่โดนเด้อ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

ผู้ให้ข้อมูลบางรายได้กล่าวว่า แม้ก่อนเดินทางมาทำงานจะมีการเรียนภาษาขั้นพื้นฐานมาแล้ว แต่เมื่อมาถึงประเทศปลายทางกลับพบว่าภาษาที่คนในประเทศปลายทางในภูมิภาคที่ตนไปอาศัยอยู่นั้นไม่ได้ใช้ภาษาแบบเดียวกับที่เคยเรียนมา

“เราเรียนอยู่บ้านเราอย่างนี้ พอเราไปเจออยู่ที่นั่นไม่เหมือนกัน บางอย่างที่เราพูดกันเนี่ย ก็เหมือนอีสานไทยกับภาคใต้อย่างนี้ คนละอย่างเลย” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

“ส่วนมากพอไปถึงมันไม่ใช่อย่างนั้น มันก็เหมือนกับเมืองไทยนี้แหละ ถึงคนภาคกลางที่เราเรียนไปมันก็เกี่ยวกับพวกคนภาคกลาง แต่ว่าตอนที่ผมตกไปอยู่แถว ๆ บ้านนอกอย่างนี้ พูดไปคนละแบบอย่างนี้มันก็ไม่ใช่เรื่องนะครับ มันต่างกัน” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

4. สิ่งรบกวนใจในสภาพแวดล้อมใหม่

ผู้ให้ข้อมูลระบุว่าหลังจากเริ่มทำงานและอาศัยอยู่ในต่างประเทศแล้ว บ่อยครั้งที่พวกเขามีความรู้สึกคิดถึงบ้าน รู้สึกเหงาโดดเดี่ยว เกิดความไม่พอใจในการดำเนินชีวิตประจำวันที่อาศัยอยู่ในวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากสิ่งที่คุ้นเคย มีความเหน็ดเหนื่อยท้อแท้จากการทำงานหนัก บางรายยังเกิดความคาดหวังถึงรายได้ที่ไม่เป็นจริง ซึ่งเป็นสิ่งที่รบกวนจิตใจแรงงานไทยเมื่อต้องอยู่ในประเทศปลายทาง

4.1 ความคิดถึงบ้าน เหงา โดดเดี่ยว

จากที่เคยได้อยู่พร้อมหน้าพร้อมตาพ่อแม่ ลูกเมีย ญาติพี่น้อง แต่เมื่อเดินทางมาทำงานต่างประเทศจึงต้องอยู่ห่างไกลจากครอบครัว ต้องเผชิญกับชีวิตที่แวดล้อมไปด้วยสิ่งที่ไม่คุ้นเคย ประกอบกับผู้ให้ข้อมูลบางรายมีชีวิตความเป็นอยู่ในต่างประเทศที่ยากลำบากไม่สุขสบายเหมือนที่เมืองไทย ทำให้แรงงานย้ายถิ่นเกิดความรู้สึกคิดถึง เป็นห่วงครอบครัว และมีความรู้สึกอยากกลับบ้าน

“เรื่องกตตันก็มีอยู่เรื่องเดียวนี้แหละ คิดถึงแม่ อยากกลับบ้าน พอได้พูดโทรศัพท์กัน
อยากกลับบ้านอย่างเดียวนม นอกนั้นไม่มีอะไรเลย ถ้าได้พูดโทรศัพท์กับแม่อยาก
กลับบ้านอย่างเดียวนั้นคิดถึงแม่เิง” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

“คิดก็คิดถึงลูกฮอดเมียนี้แหละ ลูกเมียจะเป็นจ้งได้หนอ มาอยู่โดนแล้วจ้งขึ้นนะ...ท้อก็
ท้ออยู่ ท้อก็ ยังไงละ โอ้ มาเห็ดงานไกลแล้วก็ถ้าอยู่กรุงเทพเขาก็ได้มาเที่ยวบ้านได้
เนาะจ้งขึ้นนะ อันนี้ปีหนึ่งถ้าได้พักเขาก็ไปจ้งขึ้นนะ ปีหนึ่งก็พักร้อนทีหนึ่ง”

- คิดก็คิดถึงลูกถึงเมียนี้แหละ ลูกเมียจะเป็นอย่างไรบ้างหนอ มาอยู่นานแล้วอย่างนี้
...ท้อก็ท้ออยู่ ท้อก็ ยังไงละ มาทำงานไกลแล้วถ้าอยู่กรุงเทพเราก็ได้กลับบ้านได้ แบบ
นี้ปีหนึ่งถ้าได้พักเราก็จะไป (บ้าน) ปีหนึ่งก็พักร้อนทีหนึ่ง - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“ไปอยู่ได้แค่ปีเดียวมั้งผมคิดอยากกลับบ้านเลยแหละ แต่พ่อผมไปไม่อยู่ที่บ้าน ผม
ก็เลยคิดห่วงแม่กับห่วงน้อง ต้องอดทนนะครับผมอดทนมากครับ อยู่ได้ปีแรกผม
อยากกลับบ้านเลยอะพี่” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

“ไปแรก ๆ นี้ โอ้ย ก็คิดนะ ร้องให้ทุกวันเลยสองสามเดือนแรกคิดถึงบ้าน ทิ้งลูกทิ้ง
เมียมา นอนร้องไห้” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8)

แม้แต่ยามเจ็บไข้ไม่สบาย แรงงานย้ายถิ่นก็เผชิญกับความเจ็บป่วยในแคมป์ที่พักอย่าง
โดดเดี่ยวเพียงลำพัง เพราะไม่มีใครจะมาช่วยดูแลได้เนื่องจากแรงงานคนอื่น ๆ ก็ต้องทำงานหาเงิน
เพื่อปากท้องของตนเองเช่นกัน

“ยามเจ้าของเจ็บเจ้าของไข้มีผู้ใดเบิ่งผู้ใด นี้แหละสุมที่ท้อใจข้อหนึ่ง ต่างคนต่างไป
ทำงานเขาสิบเฝ้าเจ้าดี บ้านเดียวกะซางหมู่เดียวกันกะซางเขาบ่เฝ้าเจ้าดี ชั้นเฝ้าก็
ขาดงานเงินกะบ่ได้เท่าเพื่อน ตัวก็ต้องนอนเฝ้าแคมป์อยู่ผู้เดียวเป็นจ้งซี ยามเจ้าของ
ไข้ท้ออยู่ นอนอยู่ห้องอยู่มือหนึ่งสองมือคุมกินยาเอาอยู่จ้งขึ้น ยากก็ต้องกินมือละสาม
เที่ยวสามเที่ยวเลย ชั้นเขาขาดงานบ่อย ๆ เงินบ่ได้เท่าเขาบัดนี้แหละ เป็นจ้งซีละ
ดิ้นรนจ้งซี”

- เวลาที่ผมเจ็บป่วยไม่มีใครดูแลใคร นี้แหละที่ทำให้ท้อใจข้อหนึ่ง ต่างคนต่างไป
ทำงาน เขาจะไม่มาเฝ้าเรานะ บ้านเดียวกันก็ซาง เพื่อนกันก็ซาง เขาไม่มาเฝ้าเรา
ถ้าเฝ้าก็ขาดเงินก็ไม่ได้เท่าเพื่อน เราก็ต้องนอนเฝ้าแคมป์อยู่คนเดียวเป็นอย่างนี้
เวลาที่ไปไข้ท้ออยู่ นอนอยู่ห้องวันสองวันกินยาเอา ยาต้องกินวันละสามเวลาเลย

ถ้าเราขาดงานบ่อย ๆ เงินก็ไม่ได้เท่าเพื่อนเขา เป็นอย่างนี้ ดันรนอย่างนี้ - (ผู้ให้ข้อมูล รายที่ 3)

ผู้ใช้แรงงานบางคนที่ต้องทำงานอยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกลจากชุมชนต้องเผชิญกับความเหงา เพราะสภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่ทำให้ไม่ได้พบเจอกับผู้คน

“มันอยู่แต่ที่สวนนะไม่ค่อยได้เข้าไปในเมือง อยู่แต่ในสวนอยู่แต่ในป่า มันเหงาจะ นาน ๆ จะได้เข้าไปในเมืองที่” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8)

4.2 ความทุกข์ใจจากการดำเนินชีวิตที่ยากลำบาก

การดำเนินชีวิตในต่างประเทศซึ่งมีวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมที่แตกต่างจากความเป็นอยู่ใน ประเทศไทย ทำให้แรงงานย้ายถิ่นต้องประสบกับอุปสรรคต่าง ๆ มีความยากลำบากใน ชีวิตประจำวัน ซึ่งทำให้เกิดเป็นความรู้สึกวิตกกังวล เบื่อหน่าย และอึดอัด อันเป็นความรู้สึกทุกข์ใจ ในขณะที่อยู่อาศัยในต่างประเทศ

4.2.1 ความกังวลใจในการใช้ภาษา

แม้ว่าการดำเนินชีวิตเป็นแรงงานในต่างประเทศจะมีกลุ่มคนไทยที่พูดคุยกันด้วย ภาษาไทยแต่ในบางสถานการณ์พวกเขาก็ต้องสื่อสารพูดคุยกับคนต่างชาติ ซึ่งทำให้แรงงานย้าย ถิ่นเกิดความวิตกกังวลว่าการขาดทักษะทางภาษาจะส่งผลกระทบต่อการทำงานและชีวิตความเป็น อยู่

“กลัวเขาตำหนิต่างหากนะเพราะเราพูดไม่เป็นไปจนถึงวันแรกไม่รู้ว่าเขาใช้อะไรให้ทำ อะไรบอกอะไรนะ เราไม่รู้ภาษาไปตอนแรก เขาก็ดีเขาก็รู้ว่าเราไม่รู้จักภาษาเขาไม่ ถามท่าเฉย ๆ อะนะใช้นิ้วอย่างเดียว ไปตอนแรกผมไม่รู้จักภาษา” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

“ขึ้นไปซื้ออะไปซื้อเอาเขาว่าภาษาเขาบได้ ว่าข้าวบุดข้าวบุดจั่งขึ้นนะ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

“ก็ไม่เคยทำซักทีเนอะ ทำอะไรก็ไม่เป็น ไปครั้งแรกก็ใช้เราจะได้ภาษานะ เขาพูดอะไร มากก็ไม่รู้เรื่อง” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

ความวิตกกังวลถึงการใช้นี้ยังส่งผลกระทบต่อการรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วยของ แรงงานย้ายถิ่นอีกด้วย เนื่องจากแพทย์ประจำไซท์งานเป็นชาวต่างชาติจึงทำให้ แรงงานต้องอาศัย

ล่ามในการสื่อสารกับแพทย์ นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลบางรายมีความรู้สึกวิตกกังวลถึงความเจ็บป่วย เพราะกลัวว่าจะไม่สามารถสื่อสารกับแพทย์ได้

“เป็นอะไรก็ เราก็พูดภาษาอังกฤษไม่ค่อยคล่องใช้ไหม ก็ไปหาแคมป์บ้าง ไปหาพวก เซฟตี้บ้างให้เขาพาไปหาหมอ อยากจะกินยาแก้แพ้ยังต้องให้เซฟตี้ไปเขียนเป็น ภาษาอังกฤษไปบอกด้วยเขา ให้เขาจัดหา” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5)

“ก็กลัวเป็นไข้เป็นอะไรเพราะว่าเราอยู่ต่างประเทศจะหาหมอหาอะไรก็คุยกันไม่รู้เรื่อง ก็กลัวตรงนั้นด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8)

4.2.2 อึดอัดกับกรอบวัฒนธรรมความเป็นอยู่ที่ไม่อิสระและผู้คนในประเทศ ปลายทาง

ก่อนเดินทางมาทำงานในต่างประเทศแรงงานย้ายถิ่นมีความคุ้นเคยกับการดำเนิน ชีวิตในประเทศไทยที่มีความสะดวกสบาย มีอิสระในการดำเนินชีวิต แต่เมื่อเข้ามาอยู่ในสังคมการทำงานในต่างประเทศซึ่งมีวัฒนธรรมความเป็นอยู่ที่แตกต่างไปจากวัฒนธรรมไทย เช่น การมีกรอบ วัฒนธรรมที่เข้มงวดตามหลักทางศาสนาที่ไม่มีสถานที่ ไม่มีความบันเทิงสำหรับพักผ่อนหย่อนใจ ไม่สามารถออกไปข้างนอกแคมป์คนงานได้ จึงทำให้แรงงานย้ายถิ่นเกิดความรู้สึกอึดอัดกับความเป็นอยู่ที่ถูกจำกัด

“มันคล้ายว่าถูกขังนะอยู่กาตาร์ มันเป็นเมืองปิด มันบ่มีการร่าเริงการเล่น มันก็อึดอัด อยู่ อึดอัดกับจ้งได้ละ มันบ่เนาอยู่เลย ความบันเทิงกะบ่มีเลย ก็คิดว่าบ่ชอบเลย ให้ กลับไปอีกก็ยังบ่ไป เงินก็ได้น้อย ก็รู้สึกว่บ่มักเลยหละ ไม่ชอบเลย บ่มักเลย ให้ต้อง ขึ้นปีก็บ่ไปเลยที่กาตาร์”

- อยู่กาตาร์นี่คล้ายว่าถูกขังนะ มันเป็นเมืองปิด มันบ่มีการร่าเริงการเล่น มันก็อึดอัด อยู่ อึดอัดกับยังงี้ละ มันบ่เนาอยู่เลย ความบันเทิงก็ไม่มีเลย ก็คิดว่าไม่ชอบเลย ให้ กลับไปอีกก็ยังไม่ไป เงินก็ได้น้อย ก็รู้สึกว่ไม่ชอบเลยหละ ไม่ชอบเลย ให้ต้องขึ้น เครื่องบินก็ไม่ไปเลยที่กาตาร์ - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

เมื่อผู้ใช้แรงงานได้สัมผัสกับผู้คนในประเทศที่ไปอาศัยอยู่ ไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง เพื่อน ร่วมงานหรือผู้คนในสังคม ผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นรับรู้ถึงความรู้สึกอึดอัดใจในการอยู่ร่วมกับผู้คนใน ประเทศปลายทางที่มีพฤติกรรมที่แรงงานย้ายถิ่นไม่พึงพอใจ และมีความรู้สึกอึดอัดจากการรับรู้ว่ คนในประเทศปลายทางมีเจตคติที่ไม่ดีกับตน

“รบกวนก็เวลากินเหล้า มันรำคาญ เวลากินเหล้า บ้านเขาไม่ใช่บ้านเรา บ้านเรากินมีเวลาแต่บ้านมันนะกินแล้ว โห ไม่รู้จะพูดยังไง ไปบอกเขาไม่ได้ เพราะบ้านเขาเนาะ ถ้าแกก็กินเหล้าเขี้ยวตัวเดียวกัน มันกินแบบย่นสว่างเราไม่ได้นอน เราไปบอกมันก็ไม่ได้ เพราะเขาก็บ้านเขาเนาะ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

“บางทีเธอเขาก็ แบบสายตาเหยียดหยามคือคนไทยก็มีบางทีบางคนทีบ่ดี... สายตาเธอมองได้ คนที่เหยียดหยามเธอ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7)

“ที่ไม่ชอบคือนิสัยของคนบ้านเขาจะว่าใจดำก็ใจดำ คือง่าย ๆ ตามความคิดตามที่ผมเห็นใจดำเอามาก ๆ เลย คือเขาเห็นแก่ตัวมากเกินไป” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

นอกจากผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นจะมีความรู้สึกอึดอัดกับวัฒนธรรมและผู้คนของประเทศเจ้าบ้านแล้ว ผู้ให้ข้อมูลยังกล่าวถึงความรู้สึกอึดอัดถึงสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ดีมีอิสระ ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง ต้องอยู่ร่วมกันกับคนจำนวนมากทำให้มีความแออัด ไม่สะดวกสบายและต้องใช้ชีวิตตามกฎระเบียบของนายจ้างตลอดเวลา

“ชีวิตความเป็นอยู่ก็มันก็อย่างงั้น ๆ แหละ คนมันเยอะเนาะ อย่างแคมป์ผมอยู่ทั้งแขกทั้งไทยก็ประมาณสองพันกว่า เฉพาะแคมป์นะแล้วก็มีโรงครัวที่เดียวด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5)

“สบายกว่ามันก็เป็นคืออยู่บ้านละเนอะ มันสิคืออยู่บ้านได้จั่งได้ เขาก็เฮ็ดกับข้าวกับน้ำ เขาก็เฮ็ดกินเองบ่คือละเนอะ ฝนตกฝนหยั่งเขาอยากไปก็บ่ได้ไปคือเก่าเนอะ กะบ่ดีคืออยู่บ้าน อยู่บ้านเขาฝนตกฝนหยั่งก็เข้าฮ่มเข้าหยัง กะบ่มีใครควบคุมเนอะอันนี้งานถ้างานเขาแรง ๆ จั่งซีเขากะหยุดบ่ได้ เว้งง่าย ๆ คือหยุดตามเวลาเขาให้เขาหยุด...ก็มีเรื่องการอยู่การกิน การหลับการนอนจั่งซีละขึ้นถึงเวลานอนเขาก็นอน คนอยู่หลายร่วมกันแมนบ่ละ เขาสิออกไปเที่ยวเขาก็เกรงใจคนที่นอนอยู่นำกันตามเวลาดีกว่า ตื่นเช้า เขาก็นอนตื่นดีสามสี่สิ”

- สบายกว่ามันก็ไม่เหมือนอยู่บ้านนะ มันจะเหมือนอยู่บ้านได้ยังไง เราได้ทำกับข้าวกับปลา เราได้ทำกินเองไม่เหมือนกันนะ ฝนตกฝนอะไรเราอยากไปก็ไม่ได้เหมือนเดิมนะ มันก็ไม่ดีเหมือนอยู่บ้าน อยู่บ้านเขาฝนตกก็เข้าร่ม ก็ไม่มีใครควบคุมเนาะ แต่เนี้ยทำงานถ้างานเขาแรง ๆ อย่างนี้เราก็อหยุดไม่ได้ พุดง่าย ๆ คือหยุดตามเวลาที่เขาให้เราหยุด ก็มีเรื่องการอยู่การกิน การหลับการนอนอย่างนี้ละ ถ้าถึงเวลานอนเราก็นอน คน

อยู่ด้วยหลายคนใช่ไหมล่ะ เราจะออกไปเที่ยวเราก็เกรงใจคนที่อยู่ด้วยกัน นอนด้วยกันตามเวลาดีกว่า ตื่นเช้าเราก็นอนตื่นดีสามตีสี่ - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7)

4.2.3 เบื่อหน่ายอาหาร

ในบางโรงงาน แม้นายจ้างจะมีการจัดอาหารทั้ง 3 มื้อให้แก่คนงาน แต่เนื่องจากอาหารที่จัดให้มักเป็นอาหารตามวัฒนธรรมของประเทศนั้น ๆ หรือหากเป็นอาหารไทยก็จะเป็นการใช้วัตถุดิบประกอบอาหารที่ไม่มีความหลากหลายตามวัฒนธรรมทางอาหารแต่ละประเทศ จึงทำให้แรงงานไทยรู้สึกว่าการที่รับประทานเป็นรสชาติที่ไม่ถูกปากและรู้สึกเบื่อหน่ายความซ้ำซากของอาหาร

“มันมีแต่ไก่อย่างเดียว กะหล่ำอย่างเดียวเฮากินไปกินมาก็เบื่อดิบดีที่นี่ แนวคนส่วนหลายคนสิร้อยห้าร้อยเนอะ สุกแน่บ่สุกแน่เฮาก็ต้องจำใจกิน” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

“อาหารก็อาหารไทย ๆ นี่แหละ แต่ก็ไม่ค่อยจะถูกปากหรอก อย่างแกงไก่นี้ก็แกงทุกวันเหมือนกันละ สามเดือนสี่เดือนก็ยังไม่เปลี่ยนอยู่ กินไปกินมามันก็เบื่อ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5)

“เรื่องก็จะเป็นพวกอาหารเนาะ ยังไม่คุ้นปากเนาะบางที่ผมก็ต้องกิน ไฉ้ย” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

4.3 ความเหน็ดเหนื่อยต่อการทำงาน

เนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นเดินทางมาต่างประเทศด้วยวัตถุประสงค์เพื่อการทำงานเป็นหลัก จึงทำให้ชีวิตส่วนใหญ่ของแรงงานไทยในต่างประเทศเป็นการดำเนินชีวิตในการทำงาน ซึ่งบริบทของการทำงานในต่างประเทศที่มีความยากลำบากต้องทำงานหนัก มีปัญหาเรื่องค่าแรง การถูกกดขี่ข่มเหงจากนายจ้าง ปัญหาด้านสุขภาพและสวัสดิการทำให้แรงงานมีความรู้สึกเหน็ดเหนื่อยต่อการทำงานในต่างประเทศ

4.3.1 ความยากลำบากในการทำงาน

การทำงานในต่างประเทศแม้จะทำให้แรงงานได้ค่าแรงมากกว่าการทำงานในประเทศไทย แต่แรงงานก็ยอมรับว่าตนเองต้องทำงานหนักกว่าการทำงานในประเทศไทยเช่นกัน เนื่องจากแรงงานจะต้องทำงานตามตารางเวลาที่นายจ้างจัดไว้ให้ จึงต้องตื่นแต่เช้าตรู่เพื่อเตรียมตัวขึ้นรถสวัสดิการเพื่อเดินทางไปทำงานให้ทันเวลา ระหว่างทำงานมีเวลาพักได้ตามช่วงเวลาที่

นายจ้างกำหนดเท่านั้น และต้องกลับยังแคมป์ที่พักตามเวลาที่นายจ้างกำหนดเช่นกัน ซึ่งทำให้พวกเขาารู้สึกเหน็ดเหนื่อย ขาดเวลาในการพักผ่อน

“ชั้นเขาทำงานอยู่กรุงเทพ เจ็ดโมงจ้งตื่นก็ได้ ตื่นตีห้าจ้งตื่นก็ได้ แต่นี่หม่องพักกับหม่องทำงานมันไกลกัน ก็ต้องตื่นตั้งแต่ตีสอง”

- ถ้าเราทำงานที่กรุงเทพฯ จะตื่นเจ็ดโมงก็ได้ ตีห้าก็ได้ แต่ที่นี่พักกับที่ทำงานมันไกลกัน ก็ต้องตื่นตั้งแต่ตีสอง - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

“คือที่ไปเฮ็ดงาน ซี่รถกะซี่รถไปเฮ็ดงาน กลับมาก็ดีก นอนตีสามก็ลุกแล้ว ต้องไปเข้าเคออยู่กาตาร์ ถ้าตีห้านี้ลืบมีรถไปแล้วนะ รถบริษัท รถบัสด ตีห้านี้รถสิเบ็ดแล้ว”

- คือที่ไปทำงาน ซี่รถไปทำงาน กลับมาก็ดีก นอนตีสามก็ลุกแล้ว ต้องไปเข้าเนอะอยู่กาตาร์ ถ้าตีห้านี้ไม่มีรถไปแล้วนะ รถบริษัท รถบัสด ตีห้านี้รถก็หมดแล้ว - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“ครั้งแรกก็เหนื่อยนะ เป็นไข้ด้วย อาทิตยเดี่ยวเองเนาะมันยังไม่เข้าที่เข้าทางนะ อาทิตยนี้เปลี่ยนครั้งนึง เหนื่อย แล้วเราจะนอนก็ไม่ได้มีเวลานอนแค่เท่าไรเอง มีเที่ยงคืนพักกินข้าวชั่วโมงนึง ตีสี่พักกินมาอยู่อีกสามสิบนาทีแล้วก็หกโมงเช้าพักกินกาแฟสิบนาทีกลางคืนนะ กลางวันก็พักกินข้าวเที่ยงแล้วก็สี่โมงเย็นเท่านั้น” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

“มันก็หนักตอนนี้แหละ ตอนฉีดยาผัก จะมีคนที่บ้านเป็นคนปรุงยา คนไทยประมาณสามคนเป็นคนปรุงยาฉีดผัก หนักก็หนักมาก บางครั้งต้องฉีดตอนตีสองออกไปฉีดผัก” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8)

ผู้ให้ข้อมูลบางรายได้กล่าวถึงความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานที่เป็นงานหนัก ต้องทำงานกลางแจ้งท่ามกลางอากาศร้อน และต้องทำงานที่ตนไม่เคยทำมาก่อนซึ่งผู้ให้ข้อมูลรู้สึกว่าเป็นงานที่ยากต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจ

“มันก็หนัก มันก็ร้อน ต้องใช้ถุงมือสองชั้น ต้องเข้าห้องอบทั้งคืน” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 1)

“ก็กอดันอยู่เนาะ กอดัน อยู่กาตาร์ผู้เขาสบายก็สบายอยู่กาตาร์ ผู้เขาได้ตำแหน่งดี ๆ พวกขับรถขับหยัง ขับรถเขาก็แมคโครเขาก็มีแอร์ ก็เย็นสบายเนาะ เขาฮ้อน ลงสนามเนาะ ทำอาบปูนเฮ็ดงานปูน” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“เครื่องมือการทำงานเราจะไม่ค่อยรู้เรื่องกับเขาเพราะมันเป็นเทคโนโลยีมาก กว่าเรา อะไรที่ว่าอย่างเช่น การรดน้ำต้นไม้เขาจะไม่ได้ไปรดเหมือนบ้านเรา เขาจะตั้งเวลา เอาไว้เลยเขาจะมีห้องไฟห้องยาห้องอะไรเป็นแท่งค์ต่อสาย ๆ แล้วเวลาที่เขาให้เราไป ดูอย่างนี้มันจะทำให้ยากต้องศึกษานานกว่าจะรู้เรื่องกว่าจะเข้าใจ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

ปัญหาจากเพื่อนร่วมงานเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่แรงงานย้ายถิ่นต้องเผชิญเมื่ออยู่ในสังคม การทำงานในต่างประเทศ แม้ว่าบางโรงงานจะมีเฉพาะแรงงานคนไทยแต่ในช่วงแรกแรงงานยังไม่มี ความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน จึงต้องมีการปรับตัวเข้าหากันเนื่องจากต้องอยู่ร่วมกันทั้งในการ ทำงานและการดำเนินชีวิตที่แคมป์ที่พัก หรือบางครั้งก็เกิดปัญหาในหมู่คนไทยที่ทำงานด้วยกัน

“ไปถึงก็ ใหม่ ๆ ก็ยังงั้นละ ก็ลำบากอยู่เพราะว่าเขายังบู้จักกับคนเท่าใด ไปหมู่อยู่ อันก็จริงอยู่แต่ว่ามันบู้ได้อยู่ด้วยกันดี บางทีมันก็เห็ดงานคนละกลุ่ม เขาต้องไปเข้า กับกลุ่มเขาให้เสร็จ แล้วคนบู้จักกัน ลำบากเด ก็เขาไปเจอคนที่บู้ถูกกันจ้งขึ้นะ คนบู้ จู้จักหน้ากันมาก่อนจ้งขึ้นะ ต้องทำตัวให้เข้ากันนะ”

- ไปถึงก็ ใหม่ ๆ ก็ยังงั้นละ ก็ลำบากอยู่เพราะว่าเรายังไม่รู้จักกับคนเท่าไร เพื่อนอยู่ที่ นั้นก็จริงอยู่ แต่วามันไม่ได้ได้อยู่ด้วยกันนะ บางทีมันก็ทำงานคนละกลุ่ม เราต้องไปเข้า กับกลุ่มเขาให้เสร็จ แล้วคนไม่รู้จักกัน ลำบากนะ ก็เราไปเจอคนที่คนที่ไม่ถูกกันอย่าง นั้นะ คนไม่รู้จักหน้ากันมาก่อนอย่างนี้ ต้องทำตัวให้เข้ากันนะ - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“เครียดจากคนไทยพูดอะไรกันบ้าง กินเหล้า ตอนนั้นผมไม่กินเหล้า มีอะไรหลาย ๆ อย่าง กอดกัน กินแล้วมันก็ต่อยกัน แล้วมันก็มีผิดกฎประเทศเขาด้วย เราเลยออกไปอยู่ กับคนที่ไม่กินเหล้า” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8)

นอกจากปัญหาจากเพื่อนร่วมงานชาวไทยแล้ว ผู้ให้ข้อมูลบางรายยังกล่าวถึงปัญหา กับเพื่อนร่วมงานชาวต่างชาติ เช่น การเอาวัดเอาเปรียบกันในการทำงานที่ทำให้แรงงานไทยรู้สึก ว่าตนต้องทำงานหนักกว่าแรงงานประเทศอื่นทั้ง ๆ ที่ได้รับเงินค่าจ้างเท่ากัน

“มีมั่งก็คือพวกเพื่อนที่ที่ชอบเอาเปรียบอะ บางทีพวกที่ชอบเอาเปรียบเขาก็หลบ ๆ เลี่ยง ๆ ไปปล่อยให้เราทำหนัก ๆ บางทีก็ เอ้อ กลุ่มเราทำไมงานเยอะ กลุ่มนั้นทำไม งานน้อย เลิกๆพร้อมกันทำไมพวกนายจ้างไม่มาดู เขาก็มาปล่อยตอนเช้าตอนเย็น เขาก็มารับบางทีก็เอ้อ อย่างนี้มันก็เอาเปรียบกัน เงินก็เท่ากัน ค่าแรงก็เท่ากันแต่มัน มาเอาเปรียบเรานะ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

4.3.2 รายได้ไม่เป็นไปตามตั้งใจ

รายได้จากการทำงานนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของแรงงานย้ายถิ่น เพราะรายได้เป็นแรงจูงใจหลักที่ทำให้พวกเขาเดินทางมาทำงานไกลถึงต่างประเทศ แต่เมื่อได้ทำงานจริงแล้ว ผู้ให้ข้อมูลจำนวนหนึ่งกลับพบว่าเงินค่าแรงที่ได้รับกลับไม่เป็นไปดังที่คาดหมาย บางรายถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบด้วยการกดค่าแรงด้วยการจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าที่ตกลงกันไว้หรือได้รับค่าจ้างน้อยไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องทำ รวมไปถึงการได้รับค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนดเวลา

“แรก ๆ มันก็ดีอย่างว่าละ หลัง ๆ มาคนผู้หนึ่งไปผู้หนึ่งไป เจ็กริมกดค่าแรงนะ จ้างถูกลง มันมาเห็ดงานให้กู ว่าแต่กูเอามันมาเห็ด เสียแต่แม่่นอยากมา มันก็จ้างถูกลง ๆ”
- แรก ๆ มันก็ดีอย่างว่าละ หลัง ๆ มาคนนั้นไปคนนี้ไป เจ็กริม (นายจ้าง) เริ่มกดค่าแรงนะ จ้างถูกลง มันมาทำงานให้กู กูเอามันมาทำงาน ก็อยากมาทำเองนี่ มันก็จ้างถูกลง ๆ - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“โห กาดาร์นี่ไม่ไปแล้ว...เรามันเสียเปรียบแขกทุกประตูเพราะว่าบริษัทคนไทยนี่มันไม่ได้รับเหมาแขกโดยตรง บริษัทต่างชาติเขารับเหมาแล้วเอาคนไทยไปแล้วเขาก็จ่ายให้เราครึ่งหนึ่งว่างั้น” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5)

“ทำงานสามเดือนเงินยังไม่ออกอย่างนี้ก็ทนไม่ไหวเนาะเราจะเอาเงินที่ไหนกิน ข้าวเราจะเอาเงินที่ไหนค่าห้องค่าอะไร ตอนที่ย้ายโรงงานไปอยู่เขาบอกว่าไม่มีห้องให้อยู่ แต่ว่าที่นี้ก็ทำก็เลยเช่าห้องเองแบบว่าเอางานไว้ก่อน ก็นึกว่ามันจะได้เงินตรงเดือนปะะ ๆ นะ ที่ไหนได้สามเดือนยังไม่ออกอย่างนี้ ไหนจะค่ากินข้าวเรามั่ง ไหนจะค่าห้องเรามั่ง โอ๊ย ก็ย้ายไปเรื่อย...โคตรเหนื่อยโคตรหนักแล้วเงินเดือนนี้เจ็ดแสนวอน โห จะได้อะไรที่ไหนเจ็ดแสนวอน...แต่ก่อนมันก็สองหมื่นกว่าบาท เดี่ยวนี้หมื่นกว่าบาท มันจะได้อะไร แล้วงานมันก็หนักเราก็คอนข่มเหงโดนด่าทุกวัน เราก็อทำงานได้เต็มที่ไม่เคยหยุดอีกต่างหาก” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่าการได้ทำงานล่วงเวลาเป็นช่องทางที่ให้เขาได้รับอัตราค่าแรงที่สูงขึ้น ซึ่งมีทั้งงานล่วงเวลาที่นายจ้างกำหนดให้แรงงานทุกคนทำ (โอทีบังคับ) และงานล่วงเวลาที่เลือกทำได้ตามความสมัครใจ แต่เมื่อทำงานไปได้ระยะหนึ่งกลับถูกนายจ้างลดระยะเวลาในการทำงานล่วงเวลาจึงทำให้ค่าแรงที่ได้รับไม่เป็นไปตามที่ต้องการ

“บัดนี้มาได้กันไล้ไปโล่มาเงินบัดน้อยโผด เกิดเขาบให้ทำวันศุกร์ ชั้นบมีโอะกะบได้คือ เกาเนอะ ชั้นเงินส่งมาบ้านได้แค่หมื่นเอ็ดหมื่นสองหักค่าส่งแล้วกะบได้หลายปานใด ดอกนี้ ชั้นเฮามาส่งมาทางพุ่นสมมติว่าสองหมื่นทางพุ่นมาเหลือทางพีแค่หมื่นเจ็ดหมื่นแปดหนึ่งนี่แหละเป็นจั่งซี”

- ที่นี้มาคิดกันไปคิดกันมาเงินมันน้อยมาก ถ้าเขาไม่ให้ทำวันศุกร์ ถ้าไม่มีโอ(โอที)ก็ไม่ได้เงินเหมือนที่เคยได้เนาะ ถ้าเงินที่ส่งไปบ้านได้แค่หมื่นเอ็ดหมื่นสองหักค่าส่งแล้ว ก็ไม่ได้มากเท่าไร ถ้าเราส่งจากทางโน้นสองหมื่นมาถึงทางนี้เหลือแค่หมื่นเจ็ดหมื่นแปดเอง มันเป็นอย่างนี้ - (ผู้ให้ข้อมูลรายชื่อที่ 3)

“มันก็ตกหมื่นเจ็ดหมื่นแปดอยู่ตอนไปที่แรกพอหลัง ๆ มาไม่มีโอบังคับก็ตกเดือนละหมื่นหลังจากหักค่าใช้จ่ายแล้วอะ ส่งมาบ้านเดือนละเจ็ดพันก็มี บางคนก็บอกว่าอยู่ไม่ได้แล้ว...แล้วโอะวันหยุดก็ไม่ได้ทำไง มันก็เลยหมดโอบไปเลยปกติโอบเค้าหยุดวันศุกร์ ไซ้ใหม่ละตะวันออกกลางเขาหยุดวันศุกร์ พอถึงวันศุกร์บีบเขาก็ไม่มีงานให้เราทำเราก็จำเป็นต้องหยุด หยุดก็ไม่ได้โอบ แล้วพอกรกฎาเริ่มร้อนมา ตัดโอะละที่นี้ แม้แต่โอบังคับก็ตัดเขาให้ทำงานแปดชั่วโมง ตายละ ไม่มีโอบเนี่ย วันหยุดก็หยุด” (ผู้ให้ข้อมูลรายชื่อที่ 5)

4.3.3 วิตกกังวลถึงความปลอดภัยในชีวิต

ผู้ให้แรงงานบางคนรายงานว่าคุณเขามีความวิตกกังวลถึงสุขภาพและความปลอดภัยในชีวิตระหว่างการทำงานในต่างประเทศ เนื่องจากบางโรงงานนายจ้างกำหนดให้มีแรงงานทำงานเป็นเวลายาวนานหลายชั่วโมงต่อวัน จึงทำให้ขาดเวลาในการพักผ่อนซึ่งนำมาซึ่งปัญหาสุขภาพ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึงความอ่อนเพลียจากการทำงานหนักที่ทำให้เขาเคยเป็นลมวูบไปโดยไม่รู้ตัว ซึ่งทำให้เขาวิตกกังวลว่าตนเองอาจจะเสียชีวิต

“กลัวอยู่ กลัวหย่อนเจ้าของวูบมาแล้วนี่แหละก็กะตาย ย่านเอาเป็นศพมาเหลือ อยู่กาตาร์ว่าพื้นว่าอยากอยู่ แต่สุขภาพเจ้าของมีอย่างเดี๋ยวนี่ที่เป็นสุมักกังวลหนา”
- กลัวอยู่ กลัวเพราะว่าเราเองวูบมาแล้วนี่แหละ กลัวว่าจะเหลือซากกลับมาเป็นศพ ถ้าถามว่าอยากอยู่กาตาร์ไหม ก็อยากอยู่แต่สุขภาพเรานี้แหละที่ยังเป็นกังวลอยู่ - (ผู้ให้ข้อมูลรายชื่อที่ 3)

การทำงานบางประเภทที่มีความเสี่ยงสูง ก็ทำให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความวิตกกังวลถึงปัญหาสุขภาพและความปลอดภัยเช่นกัน ดังที่ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึงการทำงานเป็นช่างเดิน

สายไฟฟ้าตามอาคารที่อาจเกิดเหตุการณ์ไฟฟ้าช็อต หรือการทำงานในโรงงานพ่นสีซึ่งละอองสี ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ

“กลัวเป็นบ้างครั้งคือกันครับ แต่ไฟมันดับอยู่บ้านเขา ชั้นช็อคแน่จั่งซี่แนมันก็ตัด”
(ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7)

“บางที่เราไปเจออีกโรงงานเราก็แพ้ อย่างเป็นทางการพ่นสีอย่างนี้ผมก็ไปทำได้ดี เดือน หอบ คนไม่เคยเป็นหอบเนาะ เงินมันดีแต่งงานพ่นสีนี้เงินดี งานพ่นสีงานเชื่อม เงินดีแต่ว่ามันทำไม่ได้เนาะเราก็ต้องเปลี่ยนไป” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

ผู้ให้ข้อมูลรายหนึ่งยังได้กล่าวถึงการทำงานในบริเวณที่เกิดภาวะสงครามโดยที่ไม่สามารถย้ายสถานที่ทำงานได้ซึ่งทำให้เขาเกิดความวิตกกังวลถึงความปลอดภัยในชีวิตของตน

“ตอนที่เขายิงกันประเทศอิสราเอลกับประเทศเลบานอน ตอนที่เขายิงกันผมอยู่ติด ชายแดน หมู่บ้านที่ผมพักอยู่ติดกับชายแดนติดกับรั้วบ้าน ชายแดนก็อยู่กับรั้ว หมู่บ้านเลย ขอย้ายเขาก็บอกยังไม่มีที่ลง ย้ายออกจากพื้นที่ยังไม่มีที่ไปลง ไปก็ไปอยู่เฉย ๆ พักอยู่ที่นี้ก่อนเดี๋ยวหาที่ลงให้เขาก็บอก คือปัญหาหนัก ๆ ก็กลัวด้วย กลัว ลูกหลง” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

4.3.4 การถูกกดขี่ข่มเหงจากนายจ้างและหัวหน้างาน

การถูกกดขี่ข่มเหงจากนายจ้างและหัวหน้างานเป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า ก่อให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกเชิงลบต่อการทำงานในต่างประเทศ นายจ้างและหัวหน้างานบางแห่ง ปฏิบัติต่อแรงงานด้วยพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ให้ข้อมูลไม่พอใจ เช่น การด่าว่า การตะคอก หรือการสั่งงานที่ปราศจากความเห็นใจ

“บางคนมันอยากข่มเหงอยากกดขี่เราอย่างนี้ บางที่เราก็ไม่ไหว ๆ แต่ว่าเราก็ไม่ได้ อะไรขึ้นมา มีแต่ทำให้เราเสียโมโหขึ้นมาอย่างนี้...ก็ทำกระแทกใส่อย่างนี้ ๆ ใส่ อารมณ์ทำ เพราะว่าพวกเกาหลีมันก็อย่างนี้อยู่แล้วเนาะ มันคนบ้างงาน เวลามันทำ มันทำจริงคนเกาหลีเวลามันทำงานเนาะ แต่เวลามันใช้เราอย่างนี้เราไปไม่ทันใช้ อย่างนี้ ไอ้ย ทั้งพูดทั้งตะโกน...สุดยอหดแห่งความเหนื่อยมาก แล้วเจอหัวหน้าตะคอก ด่าทั้งวัน ตอนนั้นก็รู้เรื่องภาษาบ้างเนาะ เขาพูดอะไรมาว่าอะไรเราฟังรู้เรื่องนะ ทุก วันเนาะ อดทนอยู่” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

“งานก็ค่อนข้างหนักเจ้านายเขาก็เขี้ยว นายจ้างนะ นายจ้างไม่ดีบ้างเจออะไรบ้าง...
สั่งงานบ่อยเนาะเดี๋ยวก็นั่ง ๆ เรายังทำงานไม่เสร็จเลยก็มาสั่ง บางทีก็หงุดหงิดไม่ไห
เนาะว่ายังทำไม่เสร็จเลยมาสั่งอีกแล้ว” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8)

4.3.5 ได้รับสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม

สวัสดิการจากนายจ้าง เป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้การทำงานและการอยู่อาศัยใน
ต่างประเทศของแรงงานเป็นไปอย่างราบรื่น แต่ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนระบุว่านายจ้างไม่ได้ให้ความ
ช่วยเหลือ ดูแล และจัดเตรียมสวัสดิการให้แก่แรงงานอย่างเหมาะสม ไม่มีการช่วยเหลือเงินหาก
เกิดการเสียชีวิตในระหว่างปฏิบัติงาน ไม่มีการจัดเตรียมรถรับส่งคนงานอย่างเพียงพอ และไม่ม
ีการรักษาพยาบาลที่ดีให้แก่แรงงาน

“ผู้บางคนไปสองเดือนสามเดือนไปตายก็มี แนวรถแม็คโครเขาจากไปจกหมองพักน้ำ
จิ้งชี่เนอะ ดินพังทับตายจิ้งชี่ก็มี ก็ได้ออกเงินค่าทำศพช่วยกันจิ้งชี่ก็มี สวัสดิการไม่มี
บริษัทใหญ่จิ้งชี่น่าสิมีสวัสดิการจกน้อยคุ่มคนงานจกน้อย...ชั้นแม่บอสสิหาให้อีกจก
คันหนึ่งกะจิ้งได้กะบ่หากะตาย บัดคนไทยอยู่ห่นงานมันหลายควรสิหารถเพิ่มอีก ฝรั่ง
เขากะบ่ว่าดิคนงานมันหลายอยากให้เขาแล่นสองเที่ยว ประเทศนั้นรถก็ติดดีบัดที่นี้
บัตรถติดก็เข้างานบ่ทันไปด่าเฮาอยู่พุ่นเป็นจิ้งชี่ดิโน”

- บางคนไปเดือนสองเดือนไปตายก็มี รถแบคโฮ (backhoe) ไปตักดินตรงที่พักน้ำ ดิน
พังทับตายก็มี ก็ได้ออกเงินค่าทำศพช่วยกันอย่างนี้ก็มี สวัสดิการไม่มี บริษัทใหญ่
อย่างนี้น่าจะมีสวัสดิการชกหน้อย คุ่มคนงานชกหน้อย...ถ้าเป็นบอสจะหาให้อีกสัก
คัน ก็ยังงัละ ก็ไม่หาให้ ถ้าคนไทยอยู่ห่นงานมันเยอะ ควรจะหารถเพิ่มอีก ฝรั่งเขาก็
ไม่ว่า คนงานมันเยอะ อยากให้เขามีรถสองเที่ยว ประเทศนั้นรถก็ติด ถ้าที่นี้รถติดก็
เข้างานไม่ทันก็โดนด่า เราอยู่พุ่นเป็นอย่างนี้แหละ - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

“ไปหาหมอกก็ไม่ใช่หมอโรงพยาบาลนะ หมอห้องพยาบาลที่ไซทำงาน ไปก็ไม่มีอะไร ยา
ก็ยาพารา...คนเราเป็นหวัดก็ต้องกินยาแก้แพ้ไซใหม่แต่ว่าอยู่ในห้องพยาบาลนั้นไม่มี
มีแต่ยาแก้ไอจะยาพาราเท่านั้น” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5)

5. การปรับตัวเมื่ออยู่ในวัฒนธรรมใหม่

ผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นรับรู้ถึงความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมเดิมของตนและวัฒนธรรมใหม่ที่เข้ามาอยู่อาศัย ซึ่งวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมบางอย่างก่อให้เกิดเป็นการรบกวนจิตใจในขณะดำเนินชีวิตในต่างประเทศ แรงงานย้ายถิ่นจึงมีการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม รวมถึงมีวิธีการในการจัดการกับสิ่งรบกวนใจเพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมต่างแดนได้อย่างสมดุล

5.1 การปรับเจตคติและความคิดของตนเอง

เมื่อต้องอยู่ในวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่ทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกเชิงลบต่อการทำงานและการดำเนินชีวิต พวกเขาได้มีวิธีการคิดให้กำลังใจตนเองและการปรับเปลี่ยนเจตคติในการทำงานและการอยู่อาศัยในต่างประเทศ เพื่อให้สามารถผ่านพ้นช่วงเวลาที่ยากลำบากไปได้

5.1.1 การบอกตนเองให้มุ่งมั่น อดทน

ในยามที่รู้สึกท้อแท้ เหน็ดเหนื่อย เผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในขณะใช้ชีวิตอยู่ในต่างประเทศ ผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นมีการปรับวิธีการคิดด้วยการบอกตนเองให้มีความมุ่งมั่น อดทน เข้มแข็ง ให้กำลังใจตัวเองจากการมองแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานและการคิดถึงคุณค่าของการทำงานที่จะนำไปสร้างความสุขสบายให้ครอบครัว

“ออกจากบ้านเราถ้าไปถึงที่นู่นก็คิดว่าทำงานอย่างเดียว อย่างอื่นผมไม่คิด คิดว่าไปทำงานเนาะ ต้องไปถึงที่จุดหมายอย่างเดียว จุดที่ว่าเราจะไป” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

“ขึ้นไปจ้งชั้นกะมันต้องสู้ดี สู้เลย อันได้ก็เสียด บ่เคยผ่อกะต้องผ่ไปชั้นตัว คนไทยคือกันมันชิบนั้น...วันแรกมันทำได้บ่ได้ก็ต้องทำแมนบ่ มันได้ไปฮอดไกลแล้ว ชั้นสิมาบ้านจ้งชั้นนี้สินก็มีมาหลายโพดชั้นสิมาบ้านจ้งชั้นนะ ฮ้อนปานได้ก็ต้องสู้ เขาสู้ได้เฮาก็สู้ได้นะ”

- ถ้าไปอย่างนั้นมันต้องสู้ สู้เลย อะไรก็ต้องทำ ไม่เคยเจอก็ต้องเจออย่างนั้นชิ คนไทยเหมือนกัน...วันแรกมันทำได้ไม่ได้ก็ต้องทำใหม่ มันได้ไปไกลแล้ว ถ้าจะกลับบ้านนี้สินก็มากเหลือเกิน ร้อนขนาดไหนก็ต้องสู้ เขาสู้ได้เราก็สู้ได้นะ - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

“บ่ได้คิดเรื่องกลับบ้านเลย คิดสิเอาเงินเขาอย่างเดียว เอาเงินให้ได้ชะก่อน เพราะว่าเฮามาถึงปานนี้ต้องเอาให้มันได้ เฮาลงทุนแล้วได้ ลงทุนมาแล้วก็ต้องเอาให้มันได้ มันก็สบายใจขึ้นบ่ต้องคิดอียังหลาย...เฮาดั้นรอนทุกวันนี้ก็เพราะลูกกับเมีย มี

ความสุขนี้ก็ลูกกับเมียนะ มีหลาน..ลูกก็มีการมีงานแฮ็ดแล้ว เลี้ยงหลาน ก็คิดนำหลาน มั่นใจทำอะไรจะต้องคิดว่าเขาอยู่ได้เพื่อลูกเพื่อหลาน ให้ลูกกับเมียก็มีอยู่มีกินเพื่อครอบครัวของเขา...เขาก็ฮั่นกูก็ฮั่นคือกันละ เขาอยู่ได้กูก็อยู่ได้ อยู่ด้วยกัน เขาแฮ็ดงานคือกัน เขากะสิฮั่นซำกูก็กะสิฮั่นซำเขา เปรียบเทียบคือหมู่ที่แฮ็ดงานคือกัน” - ไม่ได้คิดเรื่องกลับบ้านเลย คิดจะเอาเงินเขาอย่างเดียว เอาเงินให้ได้ซะก่อน เพราะเรามาถึงขนาดนี้ต้องเอาให้ได้ เราลงทุนแล้วนะ ลงทุนมาแล้วก็ต้องเอาให้ได้ มันก็สบายใจขึ้นไม่ต้องคิดอะไรมาก...เราคืนวันทุกวันนี้ก็เพราะลูกกับเมีย มีความสุขนี้ก็ลูกกับเมียนะ มีหลาน..ลูกก็มีการมีงานทำแล้ว เลี้ยงหลานก็คิดถึงหลาน เวลาทำอะไรจะต้องคิดว่าเขาอยู่ได้เพื่อลูกเพื่อหลาน ให้ลูกกับเมียก็มีอยู่มีกินเพื่อครอบครัวของเขา...เขาก็ฮั่นกูก็ฮั่นเหมือนกันละ เขาอยู่ได้กูก็อยู่ได้ อยู่ด้วยกัน เขาทำงานเหมือนกัน เขาก็ฮั่นเหมือนกู กูก็ฮั่นเหมือนเขา เปรียบเทียบคือเพื่อนเขาก็ทำงานเหมือนกัน - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“ก็ต้องอดทนนะ ในเมื่อเราไปได้ไปแล้วนะ ไปแล้วเราก็ต้องอดทนเพราะว่าเราก็ติดหนี่ติดสินเขาไปต้องใช้หนี่ใช้สินเขา ถอยไม่ได้แล้วครับ ถ้าไปถึงขนาดนั้น” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

“ใจเขาจะต้องเข้มแข็งแฮ็ดหยังจะต้องสู้” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7)

“ก็คิดอยู่ว่าไปแล้วก็ต้องหางานทำให้ได้ งานอะไรก็ต้องเอา ยังไงก็ต้องทำ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8)

5.1.2 ตั้งหน้าตั้งตาปฏิบัติงานในส่วนของตน

วิธีการคิดอย่างหนึ่งที่ช่วยทำให้ผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นสามารถผ่านพ้นช่วงเวลาที่ต้องปรับตัวในการอยู่ในวัฒนธรรมต่างถิ่นได้ คือ การคิดว่าตนเป็นเพียงลูกจ้างที่มาทำงานรับเงินไปวัน ๆ เพื่อให้ได้เงินตามที่ต้องการหรืออยู่ทำงานให้ครบกำหนดสัญญา โดยไม่ไปยุ่งเกี่ยวกับผู้คนและสังคมในประเทศปลายทาง ไม่ทำผิดกฎเกณฑ์วัฒนธรรม ระเบียบข้อห้ามของสังคมที่ตนอาศัยอยู่

“ก็ทำไปเรื่อย ๆ อยู่ให้มันครบกำหนดก็พอแล้ว ไม่ต้องไปสร้างเรื่องสร้างราวสร้างปัญหา” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 1)

“คิดว่า เออ เขามาเห็ดงาน ตกเย็นมากก็ได้รับเงินส่งไปหาเมียก็แค่นั้น คิดแค่ว่าเขาทำงานเอาเงิน ตกเย็นมากก็ เออ เมียก็ได้รับอยู่บ้าน คิดจ้งขันมันก็อยู่ได้...ที่กาตารนี่เขาก็เป็นคนอีกกลุ่มหนึ่ง บรู๊สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในนั้นได้ ก็ว่า เออ เขาก็มารับจ้างมึง ก็แค่นั้น”

- คิดว่า เออ เรามาทำงาน ตกเย็นมากก็ได้รับเงินส่งไปหาเมียก็แค่นั้น คิดแค่ว่าเราทำงานเอาเงิน ตกเย็นมากก็ เออ เมียก็ได้รับอยู่บ้าน คิดอย่างนั้นมันก็อยู่ได้...ที่กาตารนี่เราก็เป็นคนอีกกลุ่มหนึ่ง ไม่รู๊สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในนั้น ก็ว่า เออ เราก็มารับจ้างมึง ก็แค่นั้น - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“เราก็ไม่ได้คิดอะไรนะ เพราะว่าเราก็อยู่ส่วนของเรา เขาก็อยู่ส่วนของเขา เราไม่ไปทำอะไรเสียหายก็แล้วไปนะ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5)

“ผมบ่แม่นคนวัยรุ่นสิไปเห็ดสิ่งผิดบ้านเขาเดะ ผู้จักว่าเขาห้ามก็บ่ต้องไปเห็ด...เฮาถือว่าเฮาไปเห็ดงาน ไปอยู่เฮาก็ไปเห็ดงาน บ่ได้ไปเห็ดแนวเสีย เฮาก็อยู่ได้แล้ว”

- ผมไม่ใช่คนวัยรุ่นที่จะไปทำอะไรผิดที่ประเทศเขา รู๊จักว่าเขาห้ามก็อย่าไปทำ...เราถือว่าเราไปทำงาน ไปอยู่เราก็ไปทำงาน ไม่ได้ไปทำอะไรเสียหาย เราก็อยู่ได้แล้ว - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7)

“ก็คิดชะว่าเราเป็นลูกจ้าง เขาเป็นนายจ้างมีอะไรเราก็ต้องทำตาม ตามที่เขาสั่ง” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

5.2 การจัดการกับสิ่งรบกวนใจ

ปัญหาต่าง ๆ รวมถึงความรู้สึกเหงา โดดเดี่ยว คิดถึงบ้านที่เกิดขึ้นในขณะที่ดำเนินชีวิตในต่างประเทศเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นมีความทุกข์ใจ ไม่สบายใจเกิดขึ้น ดังนั้นผู้ให้ข้อมูลจึงมีการใช้วิธีการในการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกที่มากกระทบเพื่อนใจเพื่อให้สามารถผ่านพ้นช่วงเวลาที่ยากลำบากไปได้ ซึ่งวิธีการในการรับมือกับอารมณ์ความรู้สึกเหล่านั้นของผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนมีความแตกต่างกันไปโดยมีการใช้วิธีการทำกิจกรรมอื่นเพื่อจัดการสิ่งรบกวนใจ และใช้วิธีการพูดคุยระบายให้คลายทุกข์

5.2.1 การทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อจัดการสิ่งรบกวนใจ

เมื่อผู้ให้ข้อมูลเกิดความเครียดจากปัญหาที่เกิดขึ้นขณะอยู่ในต่างประเทศ ผู้ให้ข้อมูลใช้วิธีการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกเชิงลบด้วยการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการเบี่ยงเบนความ

สนใจที่จะจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกนั้น ซึ่งผู้ให้ข้อมูลมีการแสดงออกด้วยการนอนหลับ การพูดคุยสังสรรค์กับเพื่อน หรือทำกิจกรรมความบันเทิงอื่น ๆ เพื่อลืมนิสัยที่ไม่สบายใจที่เกิดขึ้น

“บ่สบายใจก็อยู่ห้องผู้เดียวจั่งซีแล้ว อยู่ในแคมป์ผู้เดียวจั่งซั้นแล้ว นอนอยู่ในห้องผู้เดียว บ่มีแนวทำนอนอย่างเดียว ไปเล่นไสกีบ่ได้อะ”

- ไม่สบายใจก็อยู่ห้องคนเดียว อยู่ในแคมป์คนเดียว นอนอยู่ในห้องคนเดียว ไม่มีอะไรทำนอนอย่างเดียว ไปเที่ยวไหนก็ไม่ได้ - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

“เครียดแต่เนี้ยแหละ คิดฮอดบ้านนี้แหละ คำว่าเครียด บางทีเข้าหมู่แล้วก็เพลินลืมนไป พอว่าเข้านอนบ๊ีบก็ เออ คิดฮอดบ้าน พอหลับก็แล้วไป ตื่นเข้าซั้นมากก็เฮ็ดงาน... เครียดกับหม่มมันลืมนไปเอง อยู่กับหมู่กับกลุ่มสี่ห้าคนกะว่ากันไปนะ ก็เฮ็ดกันก็คุยกันนำแน นี่ก็บ่เครียดเท่าไร”

- เครียดแต่เรื่องคิดถึงบ้านนี้แหละ คำว่าเครียด บางทีอยู่กับเพื่อนแล้วก็เพลินลืมนไป พอว่าเข้านอนบ๊ีบก็ เออ คิดถึงบ้าน พอหลับก็แล้วไป ตื่นเข้าซั้นมากก็ทำงาน... เครียดแล้วอยู่กับเพื่อนมันก็จะเพลินไปเอง อยู่กับกลุ่มเพื่อนสี่ห้าคนก็ว่ากันไป ก็ทำงานกันก็คุยกัน นี่ก็ไม่ค่อยเครียดเท่าไร - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“ครั้งต่อมาเวลาเจอ (ปัญหา) อย่างนี้ส่วนมากจะไปหาเพื่อนมั่ง นั่งอยู่คนเดียวมั่ง นั่งริมคลองตกปลา ไปนั่งเล่น ไปสวนสนุกมั่งอย่างนี้” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

“ก็มันคิดถึงบ้านอะนะ ลูกก็อยู่ยังไม่รู้ บางครั้งบางครั้งก็ได้คุยกับคนไทยที่หมู่ก็ลืมน ๆ ไปบ้าง...(เวลาเหงา) บางทีก็ร้องเพลงบ้าง จับกลุ่มกันร้องเพลงบ้าง สังสรรค์เฮฮาให้มันหายเครียดเดี๋ยวละทีสองที ก็ทำอาหารกินกัน ตอนวันพระก็ไหว้ทุกวันให้สบายใจซั้น ก็ภาวนาให้สุขภาพแข็งแรงดีอย่าให้เป็นหวัดเป็นไข้ อย่าให้เจ็บให้ป่วย ก็ดูหนังร้องเพลงวันอาทิตย์ วันอะไรก็มีวันหยุด” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8)

5.2.2 การพูดคุยระบายให้คลายทุกข์

ผู้ให้ข้อมูลบางรายเลือกใช้วิธีการในการพูดคุยกับคนใกล้ชิดในการระบายอารมณ์ความรู้สึกเนื่องจากมองว่าการจมอยู่กับความทุกข์คนเดียวเพียงลำพังไม่สามารถทำให้ตนผ่านพ้นช่วงเวลาของความทุกข์ใจไปได้ แต่การได้พูดคุยปรึกษาหารือกับเพื่อนทำให้ผู้ให้ข้อมูลได้ระบายความรู้สึกและเพื่อนจะช่วยแก้ปัญหาให้ได้

“มันก็ช่วยได้เป็นบางครั้งบางคราวนะ อย่างเวลาเจอเรื่องหนัก ๆ แล้วอยู่คนเดียวนะ บางครั้งมันก็นั่งคิดถึงไม่รู้จะทำยังไงก็ชวนโทรหาเพื่อน ชวนเพื่อนมานั่งคุยแนะนำปรึกษากันกับเขา ก็นั่งระบายพูดให้เพื่อนฟังอย่างนั้นอย่างนี้ เพราะว่าเวลาเราเจออะไรหนัก ๆ เราจะคิดอะไรเองไม่ได้ คือสมองมันจะตื้อไปหมด” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลบางรายเลือกที่จะโทรศัพท์มาพูดคุยกับครอบครัวที่เมืองไทย ซึ่งการได้พูดคุยกับคนเหล่านี้ทำให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความรู้สึกสบายใจ มีความรู้สึกเหมือนได้กลับบ้านที่เมืองไทยและทำให้เกิดกำลังใจที่จะทำงานในต่างประเทศต่อไป

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

“ก็โทรมาคุยกับพ่อแม่ โทรคุยกับแฟน คุยกับเพื่อน ๆ บ้าง เราจะรู้สึกสบายใจขึ้นเยอะ มันเหมือนกับคล้าย ๆ เราได้มาเยี่ยมบ้านอย่างนี้ ความรู้สึกมันจะไป” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

5.3 การดูแลและพึ่งพาตนเอง

การปรับตัวอีกอย่างหนึ่งของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่น คือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยการดูแลและพึ่งพาตนเองให้มากที่สุด เนื่องจากการทำงานในต่างประเทศแม้จะมีเพื่อนคนไทยที่ทำงานและพักอาศัยอยู่ด้วยกัน แต่เนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นแต่ละคนต้องทำงานหนักและดิ้นรนเพื่อปากท้องของตนเองจึงทำให้ไม่มีเวลาที่จะเอาใจใส่กันมากนัก ตามที่ผู้ให้ข้อมูลรายหนึ่งได้กล่าวถึงสภาพความเป็นอยู่ในแคมป์ที่พักที่ต่างคนต่างรีบเร่งไปทำงาน ไม่มีเวลาได้พูดคุยสอบถามสารทุกข์สุกดิบกันมากนัก จึงทำให้แม้เวลาที่ตนป่วยก็ต้องดูแลตนเองอยู่ในแคมป์ที่พักคนเดียว

“ยามเจ้าของเจ็บเจ้าของไข้ก็มีผู้ใดเบิ่งผู้ใดนี้แหละที่สู่มื้อใจข้อหนึ่ง ต่างคนต่างไปทำงานเขาสิบไฟเจ้าดี ขึ้นไฟก็ขาดเงินกะบ่ได้เท่าเพื่อน ตัวก็ต้องนอนไฟแคมป์อยู่ผู้เดียวเป็นจั่งซี ยามเจ้าของไข้นอนอยู่ห้องมือหนึ่งสองมือคุมกินยาเอาอยู่จั่งขึ้น ยาก็ต้องกินมือละสามเที่ยวเลย... โฟนยามทำงานมาแล้วทุ่มหนึ่งสองทุ่ม ยามได้เพื่อกันเห็นหน้ากันจั่งได้ ถามข่าวกันว่าเป็นจั่งใด ไข้จั่งขึ้นจั่งซื่ออยู่สบายดีบ่เข้าไปขึ้น ตอนยามเมื่อเข้าเขาก็ไปตีสองตีสามพุ่นแล้ว บ่ได้พูดคุยกันดอก ตื่นขึ้นก็อาบน้ำแต่งตัวไปเอาห่อข้าวเลยไปแยงเขา ก็แยงกันขึ้นรถอีกคือเก่า เจ้าของกินนอนอยู่จั่งขึ้น ไข้ไปบ่ได้ยามกลับพุ่นละจั่งได้โลกัน”

- เวลาเราป่วยไข้ไม่มีใครดูแลใครนี้แหละที่ทำให้หัวใจข้อหนึ่ง ต่างคนต่างไปทำงาน เขาจะไม่มาเฝ้าเรานะ ถ้าเฝ้าเขาก็ขาดงาน เงินก็ไม่ได้เท่าเพื่อน เราก็ต้องนอนเฝ้าแคมป์คนเดียวเป็นยั้ง เวลาเราเป็นไข้นอนอยู่ห้องวันสองวันพยายามกินยาเอาอย่างนั้นแหละ ยาต้องกินสามเวลาเลย โน่น ตอนกลับจากทำงานมาแล้วทุ่มสองทุ่ม พอเจอหน้ากันค่อยถามข่าวคราวกันว่าเป็นอย่างไรบ้าง ยังไข้อยู่ไหม อาการดีขึ้นไหม หายหรือยัง พอตื่นตอนเช้าเขาก็ไปตั้งแต่ตีสองตีสามแล้ว ไม่ได้พูดคุยกันหรอก ตื่นขึ้นมาก็อาบน้ำแต่งตัว ไปเอาห่อข้าวเลยแล้วก็ไปแย่งกันขึ้นรถอีกเหมือนเดิม เราก็นอนอยู่อย่างนั้น ป่วยไปไม่ได้ พอกลับมาถึงได้พูดคุยกัน - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

ซึ่งความเป็นอยู่ที่ต่างคนต่างดิ้นรนเพื่อปากท้องของตนเองนี้ทำให้ผู้เข้แรงงานย้ายถิ่นจะต้องดูแลรักษาตนเองและพึ่งพาตนเองให้มากที่สุดไม่ว่าจะเป็นยามป่วยไข้ไม่สบายหรือการดำเนินชีวิตประจำวัน เพราะพวกเขารับรู้ว่าการใช้ชีวิตในต่างประเทศไม่มีใครมาดูแลตนได้เหมือนอยู่เมืองไทย

“มันช่วยเหลือกันไม่ได้มากมาย เพราะว่าตัวไม้ตัวมัน เอ็งงานตัวไม้ตัวมัน ขึ้นลิช่วยหลายเฮาก็อันนั้นเฮาช่วยได้นิด ๆ หน่อย ๆ จั่งใช้หนาวลีไปหาหมอจั่งซี่ช่วยได้ที่ มันต้องช่วยตัวเองก่อน”

- มันช่วยเหลือกันไม่ได้มากมาย เพราะว่าตัวใครตัวมัน ทำงานตัวใครตัวมัน ถ้าจะช่วยมากมายมันก็ เราช่วยได้นิด ๆ หน่อย ๆ อย่างเป็นไข้จะไปหาหมอ อย่างนี้ก็ช่วยได้ มันต้องช่วยตัวเองก่อน - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7)

“ก็ต่างตรงที่มันต้องทำอะไร ต้องทำกินเอง อยู่บ้านก็มีเมียทำให้กิน อยู่โน่นต้องทำกินเอง เลิกงานมาก็ทำกินเองแล้วก็หอกลับไปกินที่สวนอีกด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8)

“ต้องอึดตาดิ อัดโนนาโกที่เค้าว่ากัน ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน ต้องช่วยเหลือตนเองเป็นส่วนมาก เพราะว่าเราอยู่ไกลบ้าน เวลาเราเจ็บไข้ได้ป่วย เราต้องเตรียมยามีพวกหยูกยาอะไรเตรียมไปจากบ้านต้องรักษาตัวเอง...เราก็ออยู่ในห้องคนเดียว มันต้องรักษา เป็นหมอ เป็นพี่เลี้ยง เป็นอะไรอยู่ในตัวเองหมด จะปวดหัวปวดขาปวดแขนอะไรเจ็บขาเจ็บแขนอะไรยังงี้เราก็ต้องช่วยตัวเองนะ ก็ต้องช่วยเหลือตัวเองให้มากที่สุดทุกเรื่อง” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

6. สิ่งเกื้อหนุนการดำเนินชีวิตในต่างประเทศ

ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวว่าสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้พวกเขาปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมต่างประเทศได้ดีมีความราบรื่น คือ การมีกลุ่มสังคมคนไทยในต่างแดน การได้รับการดูแล ความช่วยเหลือจากคนรอบข้าง การเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางไปต่างประเทศ การมีความคุ้นเคยกับสถานการณ์ใหม่ในต่างประเทศ ระยะเวลาที่อยู่ในต่างประเทศ รวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในประเทศปลายทาง

6.1 การมีสังคมไทยในต่างแดน

ประเทศต่าง ๆ ที่แรงงานเดินทางไปทำงานมักเป็นประเทศที่มีการจ้างแรงงานไทยไปทำงานเป็นจำนวนมาก และโรงงานหรือบริษัทเหล่านั้นก็มีที่ตั้งอยู่ในบริเวณเดียวกันหรืออยู่ในเมืองเดียวกัน จึงทำให้เกิดเป็นชุมชนคนไทยในแต่ละประเทศซึ่งทำให้แรงงานไทยยังคงมีการดำเนินชีวิตส่วนใหญ่นับแบบไทย

6.1.1 การรวมกลุ่มของคนไทย

การใช้ชีวิตในต่างประเทศของแรงงานไทยส่วนใหญ่จะเป็นการอยู่ร่วมกับคนไทยเท่านั้น เนื่องจากนายจ้างจะจัดแคมป์ที่พักให้คนไทยอยู่กับคนไทยไม่มีการอยู่ร่วมกับคนงานชาติอื่น ๆ จึงทำให้มีการรวมกลุ่มเป็นสังคมคนไทยในที่ทำงานเดียวกัน

“มันอุ่นใจเพราะว่าไปบ้านเดียวกัน เขาไปบ๊อบเขาก็จัดห้องให้เราเลย จัดให้อยู่เดียวกับบ้านนำกัน เขาไปได้อยู่บนบ้านอื่น แต่บ่อยู่บนบ้านอื่นก็ดีคือกันละ ต่างคนต่างไปอาศัยกัน เพิ่นกะตัวผู้เดียว เฮากะตัวผู้เดียว จังเขตหนองคาย เขตใต้กะช่างไปปนกันคือเก่า”

- มันอุ่นใจเพราะว่าไปอยู่ที่เดียวกัน เราไปบ๊อบเขาก็จัดห้องให้เราเลย จัดให้อยู่เดียวกับคนไทยด้วยกัน เราไม่ได้อยู่บนกับคนประเทศอื่น แต่ไม่อยู่บนกันก็ดีเหมือนกัน (คนไทย) ต่างคนต่างไป เขาก็ตัวคนเดียว เราก็คือตัวคนเดียว อย่างเขตหนองคาย เขตไหนก็ช่าง ไปอยู่ด้วยกัน - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

“ก็อยู่กับคนไทย หัวหน้าแคมป์ก็คนไทย แล้วก็พวกกูก็พวกอะไรนี่ก็ไทยหมดแหละ... ไปไหนก็มีแต่คนไทยในแคมป์ เป็นโซนของคนไทย โซนของแขกเขาก็มีต่างหากเขาไม่ให้ไปอยู่รวมกันด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5)

นอกจากการรวมกลุ่มคนไทยในที่ทำงานเดียวกันแล้ว ยังมีเครือข่ายจากเพื่อนคนไทย ที่ทำงานในที่อื่น ๆ ซึ่งรู้จักกันจากร้านอาหารไทยที่เปรียบเสมือนแหล่งรวมตัวของแรงงานไทยใน ต่างประเทศ โดยการรวมกลุ่มของคนไทยนี้จะเป็นการพบปะสังสรรค์กันในวันหยุดหรือช่วงเย็นหลัง เลิกงานที่ร้านอาหารไทยหรือที่ห้องพักของเพื่อนคนไทยคนใดคนหนึ่ง

“ไม่รู้จักกันหรอก ไปเจอกันที่นู่น ร้านไทยนั่นนะ ส่วนมากจะรู้จักกันหมด...เที่ยววัน เสาร์ตอนเย็น ไปเที่ยวกับเพื่อนมันมารับ เพราะวันอาทิตย์เราหยุดงานนะ...ก็มาเจอ กันนะ ชวน ชวนไปก็ไปด้วยกัน เจอกันวันแรกนะแหละก็ชวนไปเลย ก็ไปกับเขา ก็ไป เจอเพื่อนเขาไปก่อนผม มันรู้มันบอกที่นั่นที่นี้ที่ไปเที่ยวอย่างนี้ ก็ไปพากันไป ตอนเย็นเลิกงานก็ไป” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

“สุมหนึ่งอยู่บ่าวว่าพี่ก็หย่างไปหากันเล่นน้ำกันคะ สมมติแคมป์หนึ่งอยู่มุ่มวัดพูน แคมป์หนึ่งอยู่จ้งซีเนอะก็หย่างมาหาเล่นน้ำกันก็ มันเห็ดงานกันคนละบ่อน บ้านน้ำกัน ก็ต้องคุยไปเล่นน้ำกันนะ คุยกันแล้วกินข้าวกินน้ำแล้วจ้งคอยมาจ้งซีนะ”

- พวกหนึ่งอยู่บ่าวว่าก็ไปหาไปเล่นกัน สมมติแคมป์หนึ่งอยู่ตรงมุ่มวัดพูน แคมป์หนึ่งอยู่ อย่างนั้นะ ก็เดินมาหามาเล่นกัน มันทำงานคนละที่ บ้านเดียวกันก็ต้องไปคุยเล่นกัน นะ คุยกันแล้วกินข้าวกินน้ำแล้วคอยมาอย่างนั้นะ - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

“คือว่ามันอยู่ใกล้กัน แล้วก็ต่อเนืองกันไปรู้จักกันไปเรื่อย อย่างวันเสาร์อาทิตย์นี่ชวน กันไปเล่นห้องเพื่อนอย่างนั้นอย่างนี้ แนะนำตัวก็รู้จักกันไปเยอะแยะ แล้วก็ส่วนมาก ญาติพี่น้องก็เยอะเนาะมาเกาหลีนี่ แล้วก็เพื่อนบ้านเดียวกันก็เยอะ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

ซึ่งการมีสังคมคนไทยในต่างประเทศ การรับรู้ว่ามีคนไทยอยู่ด้วย การได้พูดคุย ปรารภรัยหักทากัน สอบถามสารทุกข์สุกดิบทำให้แรงงานย้ายถิ่นมีความรู้สึกเหมือนกับตนเองได้ อยู่ในประเทศไทย

“คนไทย เขามาคือกันส่วนมากจะฮักกัน คนละบริษัทพอไปเที่ยวตลาดเห็นกัน ไป สวนสาธารณะเห็นว่าไทยก็เว้าใส่กันโลด บ่รู้จักกันขอให้ได้เว้าภาษาไทย...คล้าย ๆ ว่าเขาไปอาศัยแผ่นดินเขาอยู่ละ ก็เว้าภาษาบ้านเฮา คือต่างคนต่างมาหาชีวิต มา อยู่สภาพเดียวกันจ้งซีนะ เห็นกันก็ทักกัน เห็ดงานอยู่ไต่ บริษัทไต่ ทักกัน ได้ส่งเงิน หลายบ่ ทักกันถามกัน”

- คนไทย เรามาเหมือนกันส่วนมากจะรักกัน คนละบริษัทพอไปเที่ยวตลาดเจอกัน ไปสวนสาธารณะเห็นว่าเป็นคนไทยก็พูดไทยใส่กันเลย ไม่รู้จักกันก็ขอให้ได้พูดภาษาไทย...คล้าย ๆ ว่าเราไปอาศัยแผ่นดินเขาอยู่นะ ก็พูดภาษาบ้านเรา คือต่างคนต่างมาหาพื้นดิน (ไกลบ้าน) มาอยู่สภาพเดียวกัน เห็นกันก็ทักกัน ทำงานอยู่ที่ไหน บริษัทไหน ทักกัน ได้ส่งเงินเยอะไหม ทักกันตามกัน - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“มันก็เหมือนกับอยู่เมืองไทยนี่แหละเพราะว่าเราอยู่กับคนไทยเนาะ ไปไหนมาไหนก็พูดทักทายกัน ตามทุกซอกซอกกันธรรมดาเนี่ย” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5)

6.1.2 การดำเนินชีวิตแบบวิถีไทย

จากการมีกลุ่มคนไทยในต่างประเทศเป็นจำนวนมาก ก่อเกิดเป็นชุมชนคนไทยขนาดย่อมที่ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวไว้ว่า บริเวณที่พักคนงานนั้นจะมีร้านอาหารไทย ร้านขายของไทยที่คนไทยเป็นคนขายจึงทำให้พวกเขาสามารถเลือกซื้อหาข้าวของเครื่องใช้ อาหารการกินแบบไทยได้อย่างสะดวกสบาย ซึ่งทำให้การดำเนินชีวิตประจำวันของแรงงานไทยย้ายถิ่นมีความคล้ายคลึงกับความเป็นอยู่ในประเทศไทย

“มีรถเข็นขาย คนไทยมาขาย เป็นบริษัทอยู่นู่น ที่ทำอาหารเยอะๆ แล้วส่งไปตามโรงงาน คือจะมีคนไทยอยู่เกือบทุกโรง คนไทยเยอะ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 1)

“ทำอาหารกินตอนเย็นทุกวัน เราซื้อกับข้าวมาจากร้านไทย ทำกินกับเพื่อนที่อยู่ด้วยกัน ทำงานด้วยกัน” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

“ก็ไปซื้อเขากิน ไปนั่งข้าวขายพร้อมก็คนไทยนี่ละไปนั่ง เอ็ดอาหารขายกันนะ มีลาบ มีหยังนะที่เขาไปขายกัน ขึ้นเฮาบ่อยากซื้อก็ซื้อแต่ข้าว ลาบเฮากะไปซื้อเนื้อมาแช่น้ำไว้ทำกินเอง”

- ก็ไปซื้อเขากิน ไปนั่งข้าวขายด้วย ก็คนไทยนี่แหละไปนั่งข้าวขาย ทำอาหารขายกันนะ มีลาบ มีอะไรนะมีเขาไปขายกัน ถ้าเราไม่อยากซื้อก็ซื้อแต่ข้าว ลาบเราก็ไปซื้อเนื้อมาแช่น้ำไว้ทำกินเอง - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

“ก็ว่าเป็นชุมชนคนไทยเลยอยู่นั้น คนไทยอยู่หลาย มีร้านไทยเลยอยู่ฮั่น ของใช้ของสอยนี้เป็นของไทยเบ็ดนะ เป็นร้านไทย ๆ นะ ลาบวัวยังมีกินเลยอยู่นั้น ก็มีรถมาขาย

ถึงเวลาก็เดินออกจั่งซึ่งมีรถมาตั้งขายอยู่หน้าแคมป์ มีทุกสิ่งทุกอย่างเหมือนบ้านเราเลย” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

ซึ่งการมีร้านไทยที่ขายโดยคนไทยในต่างประเทศ ทำให้มีเกิดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมแบบวัฒนธรรมไทยในหมู่คนไทย เช่น การได้พูดภาษาไทย การทำบุญเลี้ยงพระ

“ไปแรก ๆ ก็ ไปซื้อของก็อย่างว่าละ เป็นร้านไทย เฮาเข้าร้านไทย มันมีของไทยขายก็เข้าร้านไทย คนไทยเป็นผู้ขายเนาะ ก็คุยกันได้คุยภาษาไทยนี่แหละ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“คือมีร้านไทย คือ ทำบุญร้านอย่างนี้เขาก็ต้องนิมนต์พระมาผมก็เข้าไปทำบุญด้วยอย่างนี้” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

6.2 การดูแลช่วยเหลือจากคนรอบข้าง

การได้รับการดูแลและความช่วยเหลือจากคนรอบข้างทั้งจากเพื่อนคนไทยในต่างประเทศ นายจ้าง หรือผู้คนในประเทศนั้น ๆ เป็นสิ่งที่ทำให้แรงงานไทยย้ายถิ่นรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้พวกเขาสามารถปรับตัวให้เข้ากับถิ่นใหม่ได้อย่างลงตัวมากขึ้น

6.2.1 ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อจากเพื่อนคนไทย

กลุ่มเพื่อนคนไทยในต่างประเทศถือได้ว่าเป็นกลุ่มคนที่มีความสำคัญมากสำหรับแรงงานย้ายถิ่นเนื่องจากการดำเนินชีวิตในต่างประเทศไม่ว่าจะเป็นการใช้ชีวิตประจำวันหรือการทำงาน พวกเขาที่อยู่ในกลุ่มคนไทยเกือบตลอดเวลา ประกอบกับความรู้สึกเห็นอกเห็นใจที่ต้องอยู่ในสถานการณ์เดียวกันจึงทำให้เกิดเป็นการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือกันในกลุ่มคนไทย ทำให้ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกถึงความรักกันในกลุ่มคนไทยและมีความอบอุ่นใจที่รู้ว่ามียุทธศาสตร์คนบ้านเดียวกันให้ความช่วยเหลือ

“ก็เวลาเราไม่มีเราก็ไปหาเขา เขาไม่มีเขาก็มาหาเรา คล้าย ๆ บ้านเรานะแหละ อยู่ที่นั่นไปหากันกับเพื่อนไม่จำเป็นต้องเวลาว่างเวลาอะไร เขาทำงานก็ไปได้ ข้าวไม่มีกินอะไรไปหาเขาได้ เขาไม่มีเขาก็มาหาเราเหมือนกัน” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

“คนในห้องก็ดูแลกัน คนในห้องก็เป็นคนใกล้ชิดเฮาเด้อ นอนนำกัน เป็นคนที่รู้จักกันที่สุด ปวดหัวขอยากันกินในห้องด้วยกัน ผู้ได้มียาหาให้กันกินดูแลกันดี...ส่วนมากคนไทยถ้าไปนอกจั่งซึ่งก็รู้สึกหวาดกลัวกัน...มีความคิดว่า ต่างคนต่างมา มานำกัน ขาวิดดิน

มานำกัน มาทนนลำบากด้วยกัน เขามาแผ่นดินนี้เขามีคนไทยเท่านี้ ภาษาเขาเขาเราว่าบ
ได้ คือเขาต้องอาศัยกัน”

- คนในห้องก็ดูแลกัน คนในห้องก็เป็นคนใกล้ชิดเรา นอนด้วยกัน เป็นคนที่รู้จักกัน
ที่สุด ปวดหัวก็ขอยากินกันในห้อง ใครมียากก็หาให้กินกัน ดูแลกันดี...ส่วนมากคนไทย
ถ้าไปเมืองนอกอย่างนี้ก็รู้สึกว่ารักกัน...มีความคิดว่า ต่างคนต่างมา มาด้วยกัน ขาพัน
ดินมาด้วยกัน มาทนนลำบากด้วยกัน เรามาประเทศนี้เรามีคนไทยเท่านี้ ภาษาเขาเราก็
พูดไม่ได้ คือเราต้องอาศัยกัน - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“ส่วนมากคนไทยไปนู่นเขาก็นึกถึงคำว่าคนไทยด้วยกันมีอะไรต้องช่วยกันอย่างนี้นะ
ครับส่วนมากนะครับ ไปครั้งแรกก็ไปเจอพี่เขาที่ไปก่อนเขาก็บอกคนไทยด้วยกันมี
อะไรก็ช่วยกัน” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

“ถ้าไปไกล ๆ ถึงอิสราเอลนู่นรักกันมากเลย มีอะไร ๆ คืออย่างผมปลูกผักใช้ใหม่เก่า
แก่ผมปลูกผักพอวันหยุดวันอะไรพอเลิกงานมาผมก็ขอเก่าเก่ามาเยอะ ๆ สองบล็อค
สามบล็อค เก่าแก่ก็ถามเขาไปทำอะไร เขาไปฝากเพื่อน เขาก็ถามเขาไปฝากทำไม
เขาไปฝากเพื่อนเขาไปแลกเขามากิน เรามีผักใช้ใหม่เพื่อนเขาทำสวนผลไม้เขามี
ผลไม้มาฝากเราด้วยเราก็ฝากผักกิน มันก็เป็นพี่เป็นน้องกันอบอุ่นใจคล้าย ๆ กับอยู่
บ้านเรา” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

ความช่วยเหลือจากคนไทยที่ไปทำงานต่างประเทศอยู่ก่อนเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ทำให้ผู้ใช้
แรงงานย้ายถิ่นที่เข้าไปอยู่ในใหม่มีความวิตกกังวลถึงการใช้ชีวิตในต่างประเทศลดลง โดยเฉพาะ
ความวิตกกังวลเรื่องการใช้ภาษาและทำให้สามารถปรับตัวและเรียนรู้งานได้ดีขึ้น

“พี่ชายผมสองคนตอนผมไปตอนแรก ก็ไปแบบไม่กังวล ไปถึงวันแรกเขาก็ซื้อโทรศัพท์
ซื้ออะไรมาให้หมดทุกอย่าง...(ความกังวลใจ) มันลดน้อยลงนะ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

“คนทางพูนมาฮับเอา เขาสิมีรถมาฮับเอาไปอยู่แคมป์ เขาก็เลยนะซ้ำบาย ใครไปบมี
หมู่ บมีฝูงจ๊กเฮาสีไปอยู่ใสเนอะ ขึ้นเขาลอยแพเนอะกะเลยบู้ภาษากันละเนอะ ว่า
ภาษาหนึ่งเขาก็บู้ภาษา ขึ้นบ่แม่นคนฮู้ภาษายู่มันสิแยอยู่หนา”

- คนทางนู่นมาฮับ เขาจะมีรถมาฮับเอาไปอยู่แคมป์ เขาก็เลยสบาย ใครไปบมีเพื่อน
ไม่มีฝูงแล้วเราจะไปอยู่ไหน ถ้าเขาลอยแพเนอะก็บู้ภาษานะ พุดภาษาหนึ่งเขาก็บู้
ภาษา ถ้าไม่ใช่คนที่ฮู้ภาษามันก็แยอยู่นะ - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

“ดีที่ว่ามีคนแถวบ้านเราที่เขาอยู่ทำงานที่นั่นก่อนแล้ว คนเก่าเขาก็แนะนำทำอะไรบ้าง ก็พาเราทำ แนะนำ...มันจะสื่อสารได้ง่ายเพราะว่าคนเก่าที่เขาไปอยู่นานแล้วเขาจะเข้าใจภาษามากกว่าเราใช้ใหม่...ปรับตัวได้ง่ายแล้วก็รู้งานไวด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

6.2.2 การดูแลที่ดีจากนายจ้าง

นายจ้างหรือที่แรงงานย้ายถิ่นมักเรียกว่าถ้าแก่เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงงานย้ายถิ่นทั้งชีวิตความเป็นอยู่และการทำงาน เพราะนายจ้างจะเป็นผู้ที่จัดหาที่พักอาศัยและจัดหาสวัสดิการให้แก่แรงงาน การที่นายจ้างดูแลเอาใจใส่คนงานของตนเป็นอย่างดี อำนวยความสะดวกให้แรงงานมีความเป็นอยู่ที่สบาย รวมถึงจ่ายเงินค่าแรงตามที่ตกลงกับแรงงานอย่างสม่ำเสมอทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกสบายใจและมีกำลังใจในการทำงาน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลระบุว่า เป็นสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้พวกเขาปรับตัวได้ดีขึ้น

“บางโรงงานเราไปเจอหัวหน้าดี ๆ อย่างนี้ฉันไม่อยากหนีละ ไปอยู่เขาเทคแคร์เรา อย่างนี้ก็อยากอยู่...ก็ผูกพันเยอะ เพราะว่าผมไปเจอ พักหลัง ๆ มีแต่ผมไปเจอ หัวหน้าดี ๆ ทั้งนั้นก็เลยชอบก็เลยอยู่กับเขาได้ เขาเทคแคร์เราเราไม่มีอะไรอย่างนี้เขาก็ทำให้เราหมด ก็คิดว่าดีอะครับ แล้วเงินก็ได้ดี” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

“เขาดูแลดี ไม่มีกับข้าวอะไรเขาก็หามาให้เขาดูแลดี เราก็อยู่กับเขาได้ พออยู่ได้จิตใจมันก็ไม่กระวนกระวายอะไรมาก...นายจ้างเขาก็ส่งเงินให้ทุกเดือน ๆ ตามเป้า ๆ ก็เออมีกำลังทำงานขึ้นบ้าง ดีขึ้น ๆ เขาจัดส่งให้เองเลย” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8)

6.2.3 อธิยาศัยไมตรีของคนในประเทศเจ้าบ้าน

ผู้ให้ข้อมูลบางรายได้กล่าวถึงการได้รับอธิยาศัยไมตรีที่ดีจากผู้คนในประเทศเจ้าบ้าน โดยเฉพาะประเทศในแถบเอเชียด้วยกัน มีการพูดคุยทักทายซึ่งทำให้พวกเขารับรู้ถึงความเป็นกันเองและเจตคติที่ดีที่คนในประเทศเจ้าบ้านมีต่อตนและประเทศไทย

“ที่ไปอยู่ก็ดีอะนะ นิสัยดี คนบ้านเขาอะนะ เขารักเมืองไทย...มีไมตรีกับคนไทย” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

“เขาก็ดีอยู่นะ เดินไปเขาก็เอ็นไทย ๆ เขามีความเป็นกันเองหลาย อยู่ได้วันนี้แจ่มมันก็แฮ็ดงานนำกันนะคนประเทศเขา คนเขาแฮ็ดงานคือนำกัน กินข้าวกินน้ำด้วยกัน เขาอยู่ที่ไซทำงาน”

- เขาก็ดีอยู่นะ เดินไปเขาก็เรียกไทกอ ๆ (ไท่กั้ว คำเรียกคนไทยในภาษาจีน) เขามีความเป็นกันเองมาก อยู่ได้วันนี้คนจีนก็ทำงานด้วยกันนะ คนประเทศเขา คนเขาทำงานเหมือนกัน กินข้าวกินน้ำด้วยกัน เขาอยู่ที่เซี่ยงหนาน - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลระบุว่าผู้คนในศาสนาอื่น เช่น ศาสนาคริสต์ มีน้ำใจช่วยเหลือคนต่างชาติเช่นตน ดังที่เขามีประสบการณ์ได้รับความช่วยเหลือจากคนกลุ่มนี้ในยามที่มีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง

“ศาสนาคริสต์นี่เขาจะเข้าต่างชาตินะส่วนมากคือเขาก็แนะนำช่วยเหลือหลายอย่างที่เพื่อน ๆ ที่เขานับถือคริสต์อย่างนี้ เขาก็แนะนำมาว่าเข้าโบสถ์อย่างนั้นอย่างนี้ เขาช่วยเยอะ โรงงานไหนไม่จ่ายตังค์งานอะไรเป็นยังไงมั่งเขาช่วยไปเคลียร์ให้หมดอย่างนี้” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

6.3 การเตรียมความพร้อมล่วงหน้า

ผู้ให้ข้อมูลที่มีข้อมูลเกี่ยวกับประเทศปลายทางก่อนเดินทางมาทำงานไม่ว่าจะเป็นข้อมูลจากเพื่อนหรือญาติที่เคยมาทำงานอยู่ก่อน หรือข้อมูลจากบริษัทจัดหางานจะมีการเตรียมตัวล่วงหน้าก่อนที่จะเดินทาง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการเตรียมสิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิตต่างประเทศ เตรียมความรู้เกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ตนจะเดินทางไป การเตรียมภาษา

6.3.1 การมีข้อมูลประเทศปลายทางและเตรียมสิ่งจำเป็น

ผู้ให้ข้อมูลที่มีข้อมูลเกี่ยวกับประเทศที่ตนจะเดินทางไปทำงานจะมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการใช้ชีวิตในต่างประเทศด้วยการจัดหาอาหารการกินแบบที่คุ้นเคย ไม่ว่าจะเป็นบะหมี่กึ่งสำเร็จรูป ปลาจ๋า หรือเครื่องปรุงรสแบบไทย เตรียมยารักษาโรคให้เพียงพอต่อการใช้ชีวิตในต่างแดนจนครบระยะสัญญา เตรียมเสื้อผ้าที่เหมาะสมกับสภาพอากาศในประเทศนั้น ๆ รวมไปถึงการมีข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ การทำงานที่จะต้องพบเจอ ซึ่งการมีความพร้อมเหล่านี้เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมทางจิตใจให้กับแรงงานย้ายถิ่นอีกทางหนึ่ง เนื่องจากทำให้ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกอุ่นใจและทำใจกับสถานการณ์ที่พบเจอได้ดีขึ้น

“(มาจาก)ทั้งไทยทั้งเกาหลี ผมบอกพี่ชายผมชื่อมาให้เลยมาจาก เพราะผมรู้ผมกินบ่ได้ ...เตรียมการไว้ก่อนเลย สำคัญมากเรื่องกินนะ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

“เขาเอาไป เตรียมไปพร้อมหมดทุกอย่างเลยจิ้งจี่หนา ยาหม่อง ยาตม ยาอีหยังกะ ซ่างที่เฮาแพ้อากาศทางพี เฮาก็ต้องกินยาแก้แพ้ ซ็อยยาแก้แพ้ไปหนา เป็นเป็หนึ่งมีแต่ กระเป๋ายาต่างหากเลยหะนะ กับอาหารก็กินปลาแดกปลาแจ่วจิ้งจี่นะที่เฮาได้ เตรียมพร้อมไป”

- เราเอาไป เตรียมไปพร้อมหมดทุกอย่างเลย ยาหม่อง ยาตม ยาอะไรก็ซ่างที่เราแพ้อากาศทางนี้ เราก็ต้องกินยาแก้แพ้ ซ็อยยาแก้แพ้ไปนะ เป็นเป็หนึ่งมีแต่กระเป๋ายาต่างหากเลย กับอาหารก็กินปลาจำปลาแจ่วที่เราได้เตรียมพร้อมไป - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3)

“อย่างทีบอกว่หมีอยู่ฟูนเขาก็บอก บอกมาหมดแล้วเตรียมเสื้อผ้าไปหลาย ๆ อยู่นี้ มันหนาว เรื่องที่ทำงานก็เล่าว่าทางรถไฟใต้ดิน ก็ปล้ำบากเท่าใด ทำใจได้นะ เพราะหมีเขาบอกมาแล้วว่าอยู่จิ้งจี่อากาศมันหนาวเด้อ เอาเสื้อเอาผ้าหนาไปเด้อ บ้านเขามันหนาวเด้ ก็ประมาณนี้แหละ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“ก็มีคนบ้านเดียวกันไปอยู่บ้างแล้วนะที่โน่น เขาก็บอกแหละว่านายจ้งก็ดี เขาก็บอกมา มันก็มีกำลังใจเพิ่มมากขึ้นบ้าง” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8)

นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลรายหนึ่งยังกล่าวว่า การมีข้อมูลเกี่ยวกับข้อกำหนดกฎหมาย วัฒนธรรมของประเทศที่ตนมาทำงานเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ทำให้เขาสามารถปรับตัวให้เข้ากับความเป็นอยู่ในประเทศนั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น

“พูดถึงเรื่องการปรับตัวเราต้องรู้กฎหมายเขาด้วย กฎหมายแล้วก็ขนบธรรมเนียม ความเป็นอยู่ของเขา คือถ้าเรารู้แล้วเราจะปรับตัวเข้าได้ง่าย” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

6.3.2 การเตรียมภาษา

ผู้ให้ส่วนหนึ่งกล่าวว่า ก่อนเดินทางมาประเทศปลายทาง พวกเขาได้รับการเตรียมความพร้อมทางภาษาด้วยการเรียนภาษาท้องถิ่นของประเทศปลายทางเบื้องต้น ถึงแม้ว่าภาษาที่เรียนไปจะไม่ตรงกับการใช้งานจริง แต่การมีพื้นฐานแม้เพียงเล็กน้อยก็ช่วยให้เขาสามารถเรียนรู้ภาษาได้ดีขึ้น

“พวกเราพูดแบบนี้คนละอย่างเลยกับที่เขาสอน ไม่เหมือนกันซักตัว ก็ต้องไปเรียน
รู้อยู่กับบ้านเขา แต่ว่าพื้นฐานสวัสดิกับขอบคุณนี่เหมือนกัน ไปเรียนรู้เพิ่มเติม พอ
รู้จักนิดหนึ่งก็ดีไปถึงบ้านเขานะ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

6.4 สถานการณ์ที่มีความคุ้นเคย

การรับรู้ถึงความคุ้นเคยกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในต่างประเทศเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้
แรงงานย้ายถิ่นสามารถอยู่ในวัฒนธรรมที่แตกต่างได้ง่ายขึ้นเนื่องจากจะทำให้ผู้ย้ายถิ่นไม่รู้สึกถึง
ความแตกต่างมากนัก ซึ่งการรับรู้ถึงความคุ้นเคยนี้ประกอบด้วยความรู้สึกว่าประเทศปลายทางมี
ความคล้ายคลึงกับประเทศไทย ประสบการณ์ที่เคยทำงานในต่างประเทศมาก่อน และการมี
ความคุ้นเคยกับงาน

6.4.1 ประเทศปลายทางมีความคล้ายคลึงกับประเทศไทย

การรับรู้ว่าประเทศปลายทางมีความคล้ายคลึงกับประเทศไทย ไม่ว่าจะลักษณะของ
ผู้คนที่คล้ายคนไทย สภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ กิจกรรมของผู้คนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทำให้ผู้ให้
ข้อมูลมีความรู้สึกคุ้นเคยกับการดำเนินชีวิตในต่างประเทศ

“ได้หวั่นนี้ผมว่าก็คือไปเฮ็ดงานที่กรุงเทพ ลักษณะเดียวกัน เพราะว่าคนเขาก็เป็นคน
ไทยละนะ...ก็เหมือนบ้านเราได้ได้หวั่น เพราะว่าบ้านเขาเป็นเมืองเปิด ก็มีดนตรี”
(ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“อย่างไปอยู่ไปตกแถวโยชิโดอย่างนี้ก็ไปเจอแบบพวกคล้าย ๆ บ้านเราเนีย มันก็เลย
คุ้นก็เลยอย่างนั้น ก็เลยสนิทกับพวกหัวหน้าโรงงานเขา หัวหน้าโรงงานบางที่เขาที่ทำ
นาทำข้าวงานไม่มีเขาก็ให้เราไปทำช่วยอย่างนี้ก็เลยเหมือนอยู่บ้านเราอย่างนี้” (ผู้ให้
ข้อมูลรายที่ 6)

“กะบ่ค้อยต่าง กะเป็นหมู่บ้านคล้าย ๆ บ้านเฮา ประเทศบรูไนดินขึ้นเมืองหลวงกะคือ
กันคือจ้งกรุงเทพจ้งซีละ โดน ๆ เฮากะเข้าไปในเมืองเทื่อหนึ่งจ้งซี เขามีรถเมล์คือกัน
รถยังแท็กซี่เฮาก็ขี่ตามสะดวกเฮาไป”

- ก็ไม่ค้อยต่าง ก็เป็นหมู่บ้านคล้าย ๆ บ้านเรา ประเทศบรูไนเมืองหลวงก็เหมือนกับ
กรุงเทพละ นาน ๆ เขาก็เข้าไปในเมืองครั้งหนึ่ง เขาก็มีรถเมล์เหมือนกัน มีรถแท็กซี่เรา
ก็ขึ้นตามสะดวกของเรา - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7)

6.4.2 ประสบการณ์ที่เคยทำงานต่างประเทศมาก่อน

ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อนจะมีความรู้สึกคุ้นเคยกับการเดินทางไปทำงานไกลในต่างแดนและประสบการณ์จากครั้งก่อน ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้พวกเขา มีความเข้มแข็งในการรับมือกับอุปสรรคปัญหาที่จะเกิดขึ้น

“เราเคยไปมาแล้วก็คงไม่ต่างกันเท่าไรไม่ตื่นเต้นเท่าเดิม จะมีจิตใจเข้มแข็งขึ้นมีกำลังใจมากเพราะว่าเราเคยไปเจออะไร ๆ มาเยอะแล้ว เราต้องทนได้เราต้องสู้ได้ ครั้งหลังเราจะไม่ตื่นเต้นเราจะไม่กลัว ใจสู้กว่าเดิมขึ้นเยอะ...คือเราไปสิงคโปร์เราเคยเจอสถานการณ์เจอปัญหาอะไรบ้าง ๆ แล้วก็เคยผ่านมาได้แล้วมันก็กลายเป็นพื้นฐานของเราพอเราจะไปอยู่อิสราเอลมันก็ไม่ลำบากใจเท่าไร ขนาดเราไปมีปัญหายังนั้น ๆ มาเรายังผ่านมาได้เลย เราต้องผ่านได้เหมือนเดิม” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

6.4.3 ความคุ้นเคยกับงาน

การเดินทางมาต่างประเทศของแรงงานนอกจากจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยแล้วสำหรับในบางรายยังเป็นการเปลี่ยนลักษณะงานอีกด้วย หากผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นคนใดเคยทำงานในลักษณะเดียวกันมาก่อนก็จะทำให้ปรับตัวในการทำงานได้ง่ายขึ้น เรียนรู้ได้เร็วขึ้น เพราะมีความคุ้นเคยกับงานที่ได้ทำ

“งานอยู่บ้านก็เคยไปเห็ดงานก่อสร้างอยู่ คล้ายๆกับว่าเฮาเคยสัมผัสกับงานอย่างนั้น เฮาเคยเห็ดอยู่บ้านมันก็เลยบ่หนักใจ เห็ดได้ เคยทำ” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“การปรับตัวที่สิงคโปร์ปรับได้ง่ายเพราะว่าส่วนมากจะมีพื้นฐานทางช่างก่อสร้างอยู่ แล้วก็ปรับตัวได้ง่าย เรื่องงานนะครบปรับตัวเรื่องงานก็ใกล้เคียงเครื่องมือเครื่องใช้อะไรมันก็เหมือนกันหมดแค่ว่าเขาจะมีเยอะกว่าเรา” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

6.5 ระยะเวลาสร้างความคุ้นชิน

ในช่วงแรกของการเข้ามาอยู่ในถิ่นใหม่ ผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นยังมีความรู้สึกแปลกใหม่กับสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม ภาษา การทำงาน การอยู่ร่วมกับผู้คนที่ไม่เคยรู้จักกันมาก่อน แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไปแรงงานย้ายถิ่นก็เริ่มมีความรู้สึกคุ้นชิน ซึ่งระยะเวลากว่าที่ผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนจะคุ้นเคยกับวัฒนธรรมความเป็นอยู่แบบใหม่แตกต่างกันไป บางรายอาจใช้เวลาในช่วงสองสามเดือนแรก แต่บางรายก็ใช้เวลายาวนานถึงครึ่งค่อนปี

“หัวหน้าเขาซึ่งบอกเรา เป็นอย่างนี้ทุกคนแหละไปตอนแรก พออยู่กับเขาเดือนสองเดือนก็สื่อสารกันได้” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

“หมู่ที่ไปคนละอำเภอคนละจังหวัดก็เริ่มรู้จักกัน ชี้กัน เข้ากันได้ เฮ็ดงานด้วยกันได้ กะรู้จักกันกะเอ็นชื้อกัน แต่ก่อนบ่รู้จักก็กันเฮ็ดนำกันก็เฮ็ดชื้อ ๆ กะบ่คอยได้คุดกัน นั้นหน้า เขาให้เฮ็ดงานกะเฮ็ด บ่คอยได้คุดกันเพราะว่าเขาบ่ทันได้คุดกัน พอเดือนสองเดือนรู้จักกัน บ้านนั้นบ้านนี้ก็เริ่มถามกัน ก็เลยเริ่มคุดกัน ก็สบายใจขึ้น ก็ดีขึ้น”

- เพื่อนที่ไปคนละอำเภอคนละจังหวัดก็เริ่มรู้จักกัน ชี้กัน เข้ากันได้ ทำงานด้วยกันได้ ก็รู้จักกันก็เรียกชื้อกัน แต่ก่อนไม่รู้จักกันก็ทำงานด้วยกันเฉย ๆ ก็ไม่คอยได้คุดกัน เขาให้ทำงานก็ทำ ไม่คอยได้คุดกันเพราะว่าเรายังไม่คุดกัน พอเดือนสองเดือนรู้จักกัน บ้านนั้นบ้านนี้ก็เริ่มถามกัน ก็เลยเริ่มคุดกัน ก็สบายใจขึ้น ก็ดีขึ้น - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“ก็ใช้เวลาหกเจ็ดเดือนกว่าจะชินเนอะ ก็ไม่เคยทำชุกที่เนอะ ทำอะไรก็ไม่เป็น ไปครั้งแรกก็ใช้เราจะได้ภาษานะ เขาพูดอะไรมาก็ไม่รู้เรื่อง” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

6.6 การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในต่างประเทศ

การมีความเป็นอยู่ที่ดีไม่ว่าจะเป็นที่พัก การดำเนินชีวิตที่สะดวกสบายไม่เหมือนกับที่เมืองไทย การทำงานที่ไม่หนักเกินไป การได้รับเงินอย่างที่ต้องการทำให้แรงงานย้ายถิ่นมีความรู้สึกพึงพอใจกับการใช้ชีวิตในต่างประเทศ

“กลับไปอยู่ที่นั่นมีทุกอย่างเนาะ ทุกสิ่งทุกอย่างที่เราต้องการ สบาย ทำงานก็ไม่เหนื่อยไม่หนัก มีเงินมีใช้” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2)

“ความเป็นอยู่เขาก็ดี ถ้าว่าเรื่องคน แรงงานมันก็คืออยู่คิดจั่งขึ้น บ้านเรายังบ่ดีเท่าเขาที่พักที่อาศัย ที่อยู่ที่นั่นเขาดีกว่า บ้านเรามันจ้งได้ละ เฮ็ดงานก็สร้างก็แอมสั่งกะสีให้กัน ที่นั่นเขามีอียังให้ ที่นอนจ้งขึ้นะ มันสบายกว่าเฮ็ดอยู่บ้านเรา ที่พักเขาก็เป็นระบบ แคมป์บอสเขาก็มีระบบนะ เขามีบอสประจำแคมป์ มีบอสคุม”

- ความเป็นอยู่เขาก็ดี ถ้าพูดเรื่องคน แรงงานมันก็คืออยู่คิดอย่างนั้น บ้านเรายังไม่ดีเท่าบ้านเขา ที่พักที่อาศัยที่นั่นเขาดีกว่า บ้านเรามันยังง่ละ ทำงานก็สร้างเพิงสังกะสีให้ที่นั่นเขามีอะไรให้ ที่นอนอย่างนี้ มันสบายกว่าทำงานอยู่บ้านเรา ที่พักเขาก็เป็นระบบบอสที่แคมป์เขาก็มีระบบ เขามีบอสประจำแคมป์มีบอสคุม - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“ที่อิสราเอลนี่ที่อยู่ทีกินที่พักดีกว่าสิงคโปร์ เขาก็ดูแลดี เงินเดือนก็ค่อนข้างดีสองหมื่นกว่าหมื่นเจ็ดหมื่นแปด เขามีเงินปีให้มันคล้ายๆกับโบนัสนะ ประมาณ 6-7 หมื่นต่อปี มันก็เท่ากับเราทำงานสองสามเดือน” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8)

7. รางวัลจากแรงกายในต่างแดน

ผู้ให้ข้อมูลรายงานว่าหลังจากที่ทำงานในต่างประเทศจนครบกำหนดสัญญาหรือจนถึงเวลาเดินทางกลับประเทศไทย พวกเขาสามารถนำเงินค่าแรงที่ได้รับมาสร้างฐานะความเป็นอยู่ให้กับตนเองและครอบครัวได้ตามที่ต้องการ มีความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความสุขสมหวังเมื่อได้เห็นว่าตนเองได้ทำให้ครอบครัวสุขสบายขึ้น รวมถึงมีความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่อได้กลับมาอยู่พร้อมหน้าพร้อมตากับครอบครัวที่เมืองไทย

7.1 ครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

เมื่อถึงเวลาที่เดินทางกลับมาถึงบ้าน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ได้นำเงินค่าจ้างที่ได้มาจกความเหน้อยยาก ความลำบากขณะใช้แรงงานในต่างประเทศมาแปรเปลี่ยนเป็นความสะดวกสบายให้กับครอบครัวตามที่ได้ตั้งความฝันเอาไว้ ที่ไม่เคยมีบ้านก็ได้บ้าน ไม่เคยมีรถก็ได้รถ มีที่นาทำกิน ทำให้ครอบครัวสามารถลิ้มตาอ้าปากได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า เป็นความภาคภูมิใจที่ตนเองนั้นสามารถยกระดับความเป็นอยู่ของครอบครัวได้

“ก็ได้บ้านตามที่เราตั้งใจ ได้ที่ ก็ภูมิใจ ได้ซื้อให้น้อง” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 1)

“จริงว่าชีวิตมันเปลี่ยนแปลงขึ้นมาอยู่ได้ ก่อนเขาบ่ทันได้ไปอยู่ ก่อน ๆ เขาก็อยู่บ้าน หลังเก่า กลับมาจากเฮ็ดงานก็ได้เฮ็ดบ้านใหม่ ก็ภูมิใจอยู่ ภูมิใจว่าได้เฮ็ดบ้านใหม่ ไปเฮ็ดงานอยู่เมืองนอกเมืองนา กลับมาได้สร้างบ้านดีกว่าอยู่ดอก...อิหยังก็ดีขึ้นกว่าเก่า อยู่ อยู่เฮื่อนหลังเก่าที่พ่อแม่เฮ็ดไว้ถ้าผุพังแน่...คิดว่าคืออยู่ ชีวิตเปลี่ยนแปลงชีวิตดีขึ้น”

- อย่างว่าชีวิตมันเปลี่ยนแปลงขึ้นมาอยู่นะ เมื่อก่อนที่ยังไม่ได้ไป (ทำงานต่างประเทศ) เขาก็อยู่บ้านหลังเก่า กลับมาจากทำงานเราก็ได้ทำบ้านใหม่ ก็ภูมิใจอยู่ ภูมิใจว่าเราได้ทำบ้านใหม่ ไปทำงานอยู่เมืองนอกเมืองนา กลับมาได้สร้างบ้านดีกว่า...อะไรก็ดีขึ้นกว่าเก่า อยู่บ้านหลังเก่าที่พ่อแม่สร้างไว้รอผุพังแน่...คิดว่าคืออยู่ ชีวิตเปลี่ยนแปลงดีขึ้น - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4)

“มันก็ดีล่ะ คว้าสำคัญผมเด้อสำหรับคนอื่นผมไม่รู้ สำหรับผมมันก็พอเมืงตาอำปาก
ได้ก็ย้อนไปทำงานเมืงนอก บรูไน...ภูมิใจ คนเค้าก็ได้แล้วว่าผมเก่ง รักครอบครัว หา
ส่งครอบครัว”

- มันก็ดีละคว้า สำหรับผมนะสำหรับคนอื่นผมไม่รู้ สำหรับผมมันก็พอเมืงตาอำปาก
ได้ก็ตอนไปทำงานเมืงนอก บรูไน...ภูมิใจ คนเค้าก็ได้พูดว่าผมเก่ง รักครอบครัว หา
ส่งครอบครัว - (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7)

“ความหวังผมก็เนียแหละ อยากหาเงินมาซื้อที่นาซื้อรถไถเป็นของตัวเอง ตอนนี่ก็มี
แล้วคว้ารถไถ แบบนั่งขับแบบสี่ล้อ คูโบต้าคันใหญ่” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

7.2 การมีความสุขเมื่อกลับมาอยู่เมืองไทย

นอกจากความสุขที่ได้สร้างความสะดวกสบายให้ครอบครัวแล้ว ผู้ให้ข้อมูลยังกล่าวถึง
ความสุข ความอบอุ่นใจที่ได้กลับมาอยู่กับครอบครัว ได้เห็นหน้าของบุคคลอันเป็นที่รัก และรู้สึก
ตระหนักว่าไม่มีที่ไหนที่จะมีความสุขมากไปกว่าการได้อยู่ที่บ้านของตนเอง

“กลับมาแล้วมีความสุขผมให้เต็มร้อย” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6)

“ก็ดีใจเนอะได้พ่อน้ำลูกหน้าเมีย ก็ดีใจที่เห็นลูกได้เรียนจบปริญญา” (ผู้ให้ข้อมูล
รายที่ 8)

“ได้อยู่พร้อมหน้าพร้อมตากับพ่อแม่พี่น้อง นานๆพวกพี่ชายน้องสาวนาน ๆ จะมา
รวมกันจะเป็นช่วงปีใหม่สงกรานต์ นาน ๆ จะมาเห็นผมที่จะมาเจอกันที่ ก็มีความสุข
ดี ก็สรุปแล้วก็อยู่บ้านเราไม่ได้หรอก แต่ว่าที่ไปเมืงนอกก็หาทุนชั่วคราวชั่วคราวเท่า
นั่นเอง” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลประสพการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นที่
เสนอในข้างต้น ที่เริ่มต้นตั้งแต่แรงจูงใจในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ภาวะใจก่อนเดินทาง
ประสพการณ์ขณะอยู่ในต่างประเทศ รวมไปถึงสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากเดินทางกลับมายังประเทศไทย
สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4 และภาพที่ 2 ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 4 สรุปผลประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่น

หมวดหมู่	หมวดหมู่ย่อย	ความถี่
1. แรงจูงใจหลักในการไปทำงานต่างประเทศ		
1.1	การมีความหวังถึงรายได้ที่ดีกว่า	ปานกลาง (7/9)
1.2	ความต้องการนำเงินมาดูแลครอบครัว สร้างฐานะความเป็นอยู่	ปานกลาง (7/9)
2. ภาวะใจเมื่อต้องย้ายถิ่น		
2.1	การหวั่นหน้าพะวงหลัง	2.1.1 วิดกกังวลถึงการใช้ชีวิตในต่างประเทศ 2.1.2 เป็นห่วงครอบครัวที่เมืองไทย
		ปานกลาง (5/9)
2.2	ความพร้อมในการเดินทางอย่างมั่นใจ	น้อย (3/9)
2.2	ความพร้อมในการเดินทางอย่างมั่นใจ	น้อย (4/9)
3. การประสกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม		
3.1	ภูมิอากาศและภูมิประเทศที่โหดร้าย	ปานกลาง (7/9)
3.2	อาหารที่ไม่คุ้นลิ้น	ปานกลาง (6/9)
3.3	สภาพสังคมวัฒนธรรมที่แตกต่างและกฎหมายที่เข้มงวด	ปานกลาง (7/9)
3.4	ภาษาที่ไม่คุ้นเคย	น้อย (3/9)
4. สิ่งรบกวนใจในสภาพแวดล้อมใหม่		
4.1	ความคิดถึงบ้าน เงา โดดเดี่ยว	มาก (9/9)
4.2	ความทุกข์ใจจากการดำเนินชีวิตที่ยากลำบาก	4.2.1 ความกังวลใจในการใช้ภาษา 4.2.2 อึดอัดกับกรอบวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ที่ไม่อิสระและผู้คนในประเทศปลายทาง 4.2.3 เปื้อน่ายอาหาร
		ปานกลาง (5/9)
		น้อย (3/9)
4.3	ความเหน็ดเหนื่อยซ้ำกับการทำงาน	4.3.1 ความยากลำบากในการทำงาน
		ปานกลาง (6/9)

หมวดหมู่	หมวดหมู่ย่อย	ความถี่
	4.3.2 รายได้ที่ไม่เป็นไปตั้งใจหวัง	น้อย (4/9)
	4.3.3 วิตกกังวลถึงความปลอดภัยในชีวิต	น้อย (3/9)
	4.3.4 การถูกกดขี่ข่มเหงจากนายจ้างและหัวหน้างาน	น้อย (2/9)
	4.3.5 ได้รับสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม	น้อย (2/9)
5. การปรับตัวเมื่ออยู่ในวัฒนธรรมใหม่		
5.1 การปรับเจตคติและความคิดของตนเอง	5.1.1 การบอกตนเองให้มุ่งมั่นอดทน	มาก (8/9)
	5.1.2 ตั้งหน้าตั้งตาปฏิบัติงานในส่วนของตน	ปานกลาง (5/9)
5.2 การจัดการกับสิ่งรบกวนใจ	5.2.1 การทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อจัดการสิ่งรบกวนใจ	ปานกลาง (5/9)
	5.2.2 การพูดคุย ระบายให้คลายทุกข์	น้อย (3/9)
5.3 การดูแลและพึ่งพาตนเอง		น้อย (3/9)
6. สิ่งกีดขวางการดำเนินชีวิตในต่างประเทศ		
6.1 การมีสังคมไทยในต่างแดน	6.1.1 การรวมกลุ่มของคนไทย	มาก (8/9)
	6.1.2 การดำเนินชีวิตแบบวิถีไทย	ปานกลาง (7/9)
6.2 การดูแล การช่วยเหลือจากคนรอบข้าง	6.2.1 ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อจากเพื่อนคนไทยในต่างประเทศ	ปานกลาง (7/9)
	6.2.2 การดูแลที่ดีจากนายจ้าง	น้อย (4/9)
6.3 การเตรียมความพร้อมล่วงหน้า	6.3.1 การมีข้อมูลประเทศปลายทางและเตรียมสิ่งจำเป็น	ปานกลาง (5/9)
	6.3.2 การเตรียมภาษา	น้อย (2/9)
6.4 สถานการณ์ที่มีความคุ้นเคย	6.4.1 ประเทศปลายทางมีความคล้ายคลึงกับประเทศไทย	น้อย (4/9)

หมวดหมู่	หมวดหมู่ย่อย	ความถี่
	6.4.2 ประสบการณ์ที่เคยทำงาน ต่างประเทศมาก่อน	น้อย (2/9)
	6.4.3 ความคุ้นเคยกับงาน	น้อย (2/9)
6.5 ระยะเวลาสร้างความคุ้นชิน		น้อย (3/9)
6.6 การมีคุณภาพชีวิตที่ดีใน ต่างประเทศ		น้อย (3/9)
7. รางวัลจากร่างกายในต่างแดน		
7.1 ครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ขึ้น		ปานกลาง (7/9)
7.2 การมีความสุขเมื่อกลับมาอยู่ เมืองไทย		ปานกลาง (5/9)

ก่อนย้ายถิ่น

แรงจูงใจหลักในการไปทำงาน ต่างประเทศ

- การมีความหวังถึงรายได้ที่ดีกว่า
- ความต้องการนำเงินมาดูแลครอบครัว สร้างฐานะความเป็นอยู่

ภาวะใจเมื่อต้องย้ายถิ่น

- การห่วงหน้าพะวงหลัง
- ความพร้อมในการเดินทางอย่างมั่นใจ

ขณะอยู่ในถิ่นใหม่

การประสบกับความแตกต่างทาง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

- ภูมิอากาศและภูมิประเทศที่โหดร้าย
- อาหารที่ไม่คุ้นลิ้น
- สภาพสังคมวัฒนธรรมที่แตกต่างและกฎหมายที่เข้มงวด
- ภาษาที่ไม่คุ้นเคย

สิ่งรบกวนใจในสภาพแวดล้อมใหม่

- ความคิดถึงบ้าน เหวง โดดเดี่ยว
- ความทุกข์ใจจากการดำเนินชีวิตที่ยากลำบาก
- ความเหน็ดเหนื่อย ท้อแท้กับการทำงาน

การปรับตัวเมื่ออยู่ในวัฒนธรรมใหม่

- การปรับเจตคติและความคิดของตนเอง
- การจัดการกับสิ่งรบกวนใจ
- การดูแลและพึ่งพาตนเอง

สิ่งเกื้อหนุนการดำเนินชีวิตในต่างประเทศ

- การมีสังคมไทยในต่างแดน
- การดูแล การช่วยเหลือจากคนรอบข้าง
- การเตรียมความพร้อมล่วงหน้า
- สถานการณ์ที่มีความคุ้นเคย
- ระยะเวลาสร้างความคุ้นชิน
- การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในต่างประเทศ

หลังย้ายถิ่นและกลับบ้านเกิด

รางวัลจากร่างกายในต่างแดน

- ครอบครัวยังมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
- การมีความสุขเมื่อกลับมาอยู่เมืองไทย

ภาพที่ 2

การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่น

บทที่ 5

การอภิปรายการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่นโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบที่ผู้วิจัยเห็นชอบร่วมกันในการวิเคราะห์ข้อมูล ทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่เคยเดินทางไปทำงานเป็นผู้ใช้แรงงานในต่างประเทศทั้งหมดจำนวน 9 คน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจหลักในการไปทำงานต่างประเทศ
 - 1.1 การมีความหวังถึงรายได้ที่ดีกว่า
 - 1.2 ความต้องการดูแลครอบครัวสร้างฐานะความเป็นอยู่
2. ภาวะใจเมื่อต้องย้ายถิ่น
 - 2.1 การหวั่นหน้าพะวงหลัง
 - 2.2 ความพร้อมในการเดินทางอย่างมั่นใจ
3. การประสบกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม
 - 3.1 ภูมิประเทศและภูมิอากาศที่โหดร้าย
 - 3.2 อาหารที่ไม่คุ้นลิ้น
 - 3.3 สภาพสังคมวัฒนธรรมที่แตกต่างและกฎหมายที่เข้มงวด
 - 3.4 ภาษาที่ไม่คุ้นเคย
4. สิ่งรบกวนใจในสภาพแวดล้อมใหม่
 - 4.1 ความคิดถึงบ้าน เหงาโดดเดี่ยว
 - 4.2 ความทุกข์ใจจากการดำเนินชีวิตที่ยากลำบาก
 - 4.3 ความเหน็ดเหนื่อยท้อแท้กับการทำงาน
5. การปรับตัวเมื่ออยู่ในวัฒนธรรมใหม่
 - 5.1 การปรับเจตคติและความคิดของตนเอง
 - 5.2 การจัดการกับสิ่งรบกวนใจ
 - 5.3 การดูแลและพึ่งพาตนเอง
6. สิ่งกีดขวางการดำเนินชีวิตในต่างประเทศ

- 6.1 การมีสังคมไทยในต่างแดน
- 6.2 การดูแล การช่วยเหลือจากคนรอบข้าง
- 6.3 การเตรียมความพร้อมล่วงหน้า
- 6.4 สถานการณ์ที่มีความคุ้นเคย
- 6.5 ระยะเวลาสร้างความคุ้นชิน
- 6.6 การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในต่างประเทศ
7. รางวัลจากร่างกายในต่างแดน
 - 7.1 ครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี
 - 7.2 การมีความสุขเมื่อกลับมาอยู่เมืองไทย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานไทยย้ายถิ่นที่ค้นพบทั้ง 7 ประเด็นหลัก สามารถนำมาอภิปรายผลตามประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. แรงจูงใจหลักในการไปทำงานต่างประเทศ

ชั้นเริ่มการย้ายถิ่น เป็นขั้นที่ผู้ย้ายถิ่นซึ่งหมายถึงแรงงานมีการคิดพิจารณาถึงปัจจัยและแรงจูงใจต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการย้ายถิ่น (วศิน กลั่นจิตร, 2548) ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้ผู้ให้ข้อมูลทุกรายตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศคือ การมีความหวังถึงรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นกว่ารายได้ที่ได้รับก่อนไปต่างประเทศและการมีความหวังว่าการทำงานต่างประเทศจะสามารถทำให้ตนนำเงินค่าแรงมาดูแลครอบครัวและยกระดับความเป็นอยู่ของครอบครัวให้ดีขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากชีวิตความเป็นอยู่ก่อนย้ายถิ่นของแรงงานมักประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจ เช่น ภาวะการว่างงาน การมีรายได้น้อย บางรายแม้จะมีที่ดินทำกินเป็นของตนเองแต่ก็พบปัญหาต้นทุนในการประกอบผลิตสูงจนรายได้ไม่พอเลี้ยงชีพ เมื่อได้รับคำแนะนำจากคนรอบข้างถึงโอกาสทางการเงินที่มากกว่าในการไปทำงานต่างประเทศจึงทำให้แรงงานตัดสินใจย้ายถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายชิ้นที่ทำการศึกษากลับมาเกี่ยวกับการย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศต่าง ๆ ของแรงงานไทยไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในผู้ย้ายถิ่นไปทำงานยังประเทศบรูไน ใต้หวัน ฮองกง และเกาหลี (เจริญชัย ยศบรรดาศักดิ์, 2542; อรุณรัตน์ หล้าวิไลเกษร, 2546; นันทิมา แซ่ม้าชัย, 2552; ศุมาริน จิตนากรณ์, 2553) รวมไปถึงการศึกษาของ นิกร ภูมิแสนโคตร (2546) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย พบว่าปัจจัยผลักดันให้ไปทำงาน คือ รายได้จากการทำงานในประเทศไทยไม่เพียงพอต่อความต้องการ

การมีอัตราการทำงานในประเทศไทยสูง การมีความเชื่อว่าการไปทำงานต่างประเทศจะทำให้มีรายได้สูงขึ้น และจะทำให้มีโอกาสในการพัฒนาฝีมือ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน หรือแม้แต่การศึกษาการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว เช่น แรงงานชาวลาว (ภูเขียว จันทร์สมบุญ, 2549) และแรงงานชาวพม่า (นนทพัทธ์ นูริตมนต์, 2549; สมสุข ไชยศรี, 2553) ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยต่างก็มีปัญหาเศรษฐกิจในถิ่นเดิมเป็นแรงผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นเช่นกัน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เปรียบได้กับความคาดหวังถึงผลที่จะได้รับจากการย้ายถิ่น กล่าวคือการทำหน้าที่ผู้จะย้ายถิ่นได้มองเห็นคุณค่าและเป้าหมายที่มีอยู่ในตัวบุคคล หากสิ่งเหล่านี้มีอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้การย้ายถิ่นเกิดขึ้น (ศุภวัลย์ พลายน้อย และเนาวรัตน์ พลายน้อย, 2529) ซึ่งความคาดหวังถึงรายได้จำนวนมากนั้นอาจแฝงด้วยความคาดหวังด้านสถานภาพทางสังคมดังการศึกษาความคาดหวังของแรงงานหลังกลับจากต่างประเทศที่พบว่าก่อนการย้ายถิ่น แรงงานมีความคาดหวังว่าจะได้รับการยอมรับจากครอบครัว เพื่อนบ้าน และสังคม (สมบัติ นิเวศรัตน์ และประเสริฐ กิติรัตน์ตระการ, 2551) โดยการเป็นที่ยอมรับนี้เกิดจากการมีฐานะทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปหลังจากไปทำงานต่างประเทศ

2. ภาวะใจเมื่อต้องย้ายถิ่น

ช่วงระยะเวลาก่อนที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่าผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกผสมปนเปกันไปทั้งความรู้สึกที่มีความมั่นใจ มีความพร้อมอยากจะเดินทาง และความรู้สึกวิตกกังวลห่วงหน้าพะวงหลัง ซึ่งความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นมีทั้งความกลัว ความกังวล ความไม่แน่ใจกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับตนเองเมื่อไปถึงประเทศปลายทาง และความห่วงใยที่มีต่อครอบครัวหากว่าตนต้องจากบ้านไปไกล

แรงงานไทยย้ายถิ่นที่ไม่เคยไปทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่มักไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับชีวิตในถิ่นปลายทางก่อนการเดินทาง ซึ่งทำให้แรงงานกลุ่มนี้ไม่รู้ว่าจะเมื่อเดินทางไปยังประเทศนั้น ๆ แล้วตนจะมีความเป็นอยู่อย่างไร การทำงานเป็นอย่างไร ไม่รู้ว่าเมื่อเดินทางไปแล้วจะต้องเผชิญอะไรบ้าง ไม่รู้ว่าบริษัทจัดหางานจะลดยแพต่นหรือไม่ ผู้ให้ข้อมูลบางรายไม่รู้แม้กระทั่งว่าตนเองจะได้ทำงานที่ใดจนถึงวันเดินทาง โดยปัญหาการหลอกลวงแรงงานไปทำงานต่างประเทศจากบริษัทจัดหางานมีทั้งปัญหาการหลอกลวงเก็บค่านายหน้าแต่ไม่ส่งไปทำงาน ให้ทำงานที่ไม่ตรงกับข้อตกลงหรือการลักลอบส่งแรงงานไปทำงานแบบผิดกฎหมาย (วิไลวรรณ ปราภวิชิตร, 2548) รวมถึงการเก็บค่านายหน้าในอัตราที่ไม่เป็นธรรมเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมานานและรอการแก้ไขมาจนถึงปัจจุบัน (เผด็จชัย สะสมทรัพย์, 2555) ดังคำเปรียบเปรยที่ว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นการเดินทางแบบคนตาบอด (นิคม จันทรวีฑูร, 2540)

นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังกล่าวถึงความรู้สึกเป็นห่วงถึงความเป็นอยู่ของครอบครัวที่เมืองไทย อันได้แก่ พ่อแม่ ลูกภรรยา และพี่น้อง เนื่องจากผู้ใช้แรงงานที่ย้ายถิ่นมักเป็นผู้ที่รับบทบาทหัวหน้าครอบครัวด้านการวิจัยของศูนย์วิจัยและพัฒนาครอบครัวไทย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2553) ที่รายงานว่าปัจจุบันบิดามารดาหรือหัวหน้าครอบครัวของแต่ละครอบครัวมีอัตราการย้ายถิ่นฐานไปทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการจากบ้านไปทำงานไกลถึงต่างประเทศไม่สามารถกลับมาดูแลครอบครัวได้จนกว่าจะครบระยะเวลาตามสัญญาทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในครอบครัว เช่น ผู้สูงอายุในครอบครัว (เช่น พ่อแม่) ของผู้ย้ายถิ่นต้องอยู่อาศัยเพียงลำพัง ไม่มีลูกหลานอยู่ด้วยซึ่งโครงสร้างของครอบครัวที่ผู้สูงอายุอยู่อาศัยเพียงลำพังหรืออยู่กับคู่สมรสในสังคมไทยปัจจุบันมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น (สุชาติ อุดมโสภกิจ, 2554) หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาทของสตรีที่เป็นแม่บ้านในครอบครัวของผู้ย้ายถิ่น โดยแม่บ้านในครอบครัวจะมีภาระความรับผิดชอบเกี่ยวกับครอบครัวเพิ่มมากขึ้นทั้งการจัดการในการดำรงชีพและการจัดการรายได้ รายจ่ายของครัวเรือน (พิมพ์พรณ ยอดคำ, 2544) รวมถึงบทบาทการเลี้ยงดูลูกเพียงลำพังในยามที่พ่ออยู่ไกล (อารี จำปากลาย, แครี ริคเตอร์, ปัทมา ว่าพัฒนางศ์ และวณิชพล มหาอาษา, 2554)

อีกทั้งการย้ายถิ่นอาจทำให้ทั้งตัวผู้ย้ายถิ่นเองและครอบครัวมีความเสี่ยงต่อพฤติกรรมที่ขัดขวางไม่ให้ประสบความสำเร็จในการทำงานต่างประเทศ เช่น การติดสุรา การเที่ยวเตร่ หรือพฤติกรรมนอกใจ (ดุษฎี อายุวัฒน์ และคณะ, 2554) ดังผู้ให้ข้อมูลบางรายที่กล่าวว่าตนเองมีปัญหาติดสุราขณะทำงานอยู่ในต่างประเทศต่อเนื่องมาจนกลับถึงเมืองไทย ซึ่งการคิดถึงอุปสรรคหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นว่าไม่สามารถคาดเดาคาดคะเนและจัดการได้ ทำให้ก่อนย้ายถิ่นแรงงานต้องกับเผชิญภาวะที่ทำให้เกิดความวิตกกังวล (Montgomery & Morris, 1992)

ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่รายงานถึงความพร้อมในการเดินทาง เกิดขึ้นในแรงงานที่กล่าวว่าได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ในต่างประเทศอย่างเพียงพอจากเพื่อนที่ทำงานอยู่ในประเทศนั้น ๆ แต่ข้อมูลที่แรงงานมีส่วนใหญ่มักเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมตัวทางด้านสุขภาพร่างกาย (สุภัค บัวแย้ม, 2545) และแม้ว่าทางหน่วยงานรัฐบาลจะมีการจัดอบรมเตรียมความพร้อมสำหรับแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศเพื่อให้แรงงานมีการเตรียมตัว เตรียมความรู้ทักษะการใช้ชีวิตในฐานะแรงงานในต่างประเทศ การให้ความรู้ทางด้านภาษา และสภาพสังคม วัฒนธรรมในประเทศปลายทาง (นิษฐชลิษฐ์ วุทธิสิทธิ์, 2552) แต่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่าส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ในต่างประเทศจากเพื่อนที่ไปทำงานอยู่ก่อน ซึ่งการมีข้อมูลที่มากเพียงพอรวมถึงการได้รับคำยืนยันว่าจะได้ไปทำงานที่เดียวกับเพื่อนที่ตนรู้จัก ทำให้แรงงานมีความมั่นใจในการเดินทางมาก

ขึ้น แต่การเตรียมความพร้อมด้านภาษายังไม่เพียงพอที่จะสื่อสารในระดับเบื้องต้นกับผู้คนในประเทศเจ้าบ้านได้

3. การเผชิญกับสภาพแวดล้อมใหม่

เมื่อแรงงานเดินทางถึงประเทศปลายทาง ก็ได้พบกับความแตกต่างมากมายทั้งความแตกต่างด้านภูมิอากาศและภูมิประเทศ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมการรับประทานอาหาร ความแตกต่างทางสภาพสังคม และความแตกต่างทางภาษา ซึ่งความแตกต่างด้านสภาพภูมิอากาศเป็นความแตกต่างที่แรงงานย้ายถิ่นเห็นความชัดเจนมากที่สุดเนื่องจากเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่วนความแตกต่างทางวัฒนธรรมการรับประทานอาหารแม้ว่าแรงงานจะกล่าวหาว่าอาหารที่ได้รับประทานเมื่ออยู่ต่างแดนเป็นรสชาติที่ไม่คุ้นปากแต่พบว่าไม่เป็นปัญหามากนัก อาจเนื่องจากอาหารเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นของชีวิต แรงงานย้ายถิ่นจะต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงทำให้แรงงานบางรายสามารถปรับตัวให้ชินกับอาหารต่างถิ่นได้ในระยะเวลาไม่นาน ในขณะที่อาหารเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตและผูกติดกับวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตเป็นอย่างมาก จึงทำให้แรงงานบางรายรู้สึกว่ารสชาติอาหารจากวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างส่งผลกระทบต่อการปรับตัว

ด้านความแตกต่างทางสภาพสังคมและวัฒนธรรม กลุ่มผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นที่กล่าวถึงความแตกต่างทางด้านนี้อย่างชัดเจนคือผู้ใช้แรงงานที่เดินทางไปทำงานในประเทศที่มีวัฒนธรรมระเบียบแบบแผน ข้อปฏิบัติ และมีกฎเกณฑ์ข้อบังคับที่มีความเคร่งครัดและเข้มงวด แตกต่างจากการใช้ชีวิตในประเทศไทยที่มีความเป็นอยู่อย่างสะดวกสบาย มีอิสระรวมไปถึงพบการแต่งกายของผู้คนที่ดูแปลกหูแปลกตา นอกจากนี้แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศยังประสบกับการดำเนินชีวิตที่ยากลำบาก ต้องอยู่ในสภาพสังคมวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมที่ค่อนข้างจำกัด ซึ่งเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ก่อให้เกิดภาวะใจที่ถูกบีบคั้น กล่าวคือแรงงานส่วนใหญ่มีชีวิตอยู่ที่แคมป์ที่พักและสถานที่ทำงานเท่านั้น วิถีชีวิตเป็นแบบนอนแล้วตื่นขึ้นมาทำงาน มีสภาพความเป็นอยู่แบบคนหมู่มาก ต้องอยู่ในกฎเกณฑ์ข้อบังคับของนายจ้างเพื่อความเป็นระเบียบในการอยู่ร่วมกัน ไม่สามารถดำเนินชีวิตได้ตามความต้องการ ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้างและหัวหน้างานเกือบตลอดเวลาไม่ว่าเวลางานหรือเวลาพักผ่อน ซึ่งความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากการอาศัยอยู่ที่บ้านทำให้แรงงานรู้สึกขาดความเป็นอิสระ ขาดความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง อีกทั้งการอยู่ในประเทศที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่เป็นสังคมในลักษณะปิด ทำให้แรงงานรู้สึกเหมือน “ถูกขัง” เนื่องจากไม่สามารถออกไปไหนข้างนอกได้แม้ในวันหยุดที่มีเพียงไม่กี่วันต่อปี จึงทำให้เกิดเป็นความรู้สึกอึดอัดคับข้องใจ เกิดเป็นความเครียดในขณะที่อยู่อาศัยในถิ่นใหม่

แม้ว่าการอยู่อาศัยในต่างประเทศที่ใช้ภาษาแตกต่างกัน แต่มีผู้ใช้แรงงานเพียงบางรายที่รายงานถึงความรู้สึกแตกต่างทางภาษาเมื่ออยู่ในประเทศปลายทาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงงานไทยย้ายถิ่นมีการปฏิสังสรรค์กับกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มคนไทยน้อยมาก แม้ในด้านของการทำงาน แรงงานไทยก็ใช้ภาษาไทยเป็นหลักเพราะมีหัวหน้างานเป็นคนไทย จึงทำให้แรงงานไทยไม่ได้ตระหนักถึงความแตกต่างทางด้านนี้มากนัก ต่างจากแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในประเทศไทยที่มีการปรับตัวทางด้านภาษาในระดับสูง (ภณิการ์ เพชรเชียว, 2549) ซึ่งปัจจัยเรื่องภาษาเป็นปัจจัยที่นับว่าแรงงานสามารถควบคุมได้มากที่สุด กล่าวคือ แรงงานไทยส่วนใหญ่สามารถเลือกใช้ภาษาไทยในการสื่อสารกับกลุ่มคนไทยได้โดยไม่จำเป็นต้องใช้ภาษาต่างประเทศซึ่งต่างจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น สภาพภูมิอากาศ หรือสภาพสังคมวัฒนธรรมที่เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

ในขณะที่เดียวกันการไม่สามารถสื่อสารภาษาของประเทศเจ้าบ้านได้เป็นสิ่งที่ทำให้แรงงานย้ายถิ่นบางรายเกิดความรู้สึกกังวล เนื่องจากเป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตทั้งการทำงานและความเป็นอยู่ทั่วไปโดยเฉพาะเรื่องความเจ็บป่วย ที่ทำให้แรงงานมีการใช้ยาในการรักษาตนเอง แต่ผลการศึกษาพบว่าอุปสรรคในการใช้ภาษาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในระยะแรกของการย้ายถิ่น และเกิดเป็นช่วงสั้น ๆ ตามสถานการณ์ เช่น การสื่อสารกับนายจ้าง การซื้อของจากร้านค้าของคนท้องถิ่น เป็นต้น เนื่องจากแรงงานใช้ภาษาไทยในการสื่อสารกับคนไทยเป็นหลัก มีการสื่อสารภาษาต่างประเทศน้อยและแรงงานรับรู้ว่าจะไม่มีความจำเป็นในการเรียนรู้ภาษาใหม่ นอกเหนือไปจากการมีพื้นฐานคำศัพท์เล็ก ๆ น้อย ๆ เท่านั้น ซึ่งค่อนข้างมีความแตกต่างกับการศึกษาในนักศึกษาที่ย้ายถิ่นไปศึกษาในต่างประเทศที่พบว่าความสามารถด้านภาษาเป็นอุปสรรคในการปรับตัวเมื่อเข้าไปอยู่ในถิ่นใหม่ (Yeh และคณะ, 2008) เนื่องจากความจำเป็นและปริมาณการใช้ภาษาต่างประเทศของกลุ่มนักศึกษาและกลุ่มแรงงานมีความแตกต่างกัน อุปสรรคจากการใช้ภาษาจึงมีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มตัวอย่างทั้งสอง อย่างไรก็ตาม การเตรียมความพร้อมด้านภาษาที่เพียงพอให้สามารถสื่อสารกับผู้คนในประเทศเจ้าบ้านได้ก็เป็นสิ่งจำเป็น ดังที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนหนึ่งเน้นว่าการมีพื้นฐานเพียงเล็กน้อยก็ช่วยให้เขาสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้น ผู้ให้ข้อมูลรายหนึ่งเล่าว่าการอ่านหนังสือสอนภาษาขั้นพื้นฐานและการจำคำศัพท์ในการฝึกพูดคุย ทำให้เขาพึ่งพาตนเองได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

นอกจากนี้ความยากลำบากในการทำงานก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้แรงงานไทยย้ายถิ่นเกิดความรู้สึกเครียด เนื่องจากการจ้างงานโดยใช้คนงานจากต่างประเทศหรือแรงงานต่างด้าวเกิดขึ้นเมื่อแรงงานที่มีอยู่ในประเทศไม่เพียงพอ ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่คนในประเทศเห็นว่าอันตราย มีความเสี่ยง หรือเป็นงานที่ยากลำบาก (สุเทพ อภรณ์รัตน์, 2547) อีกทั้ง

ผลการวิจัยยังพบว่านายจ้างสามารถจ่ายค่าตอบแทนในอัตราต่ำเมื่อเทียบกับการจ้างแรงงานในประเทศ ดังนั้นแรงงานย้ายถิ่นจึงต้องประสบกับความยากลำบากในการทำงาน ต้องทำงานหนัก ขาดเวลาในการพักผ่อน เผชิญกับความเสี่ยงในการทำงาน อีกทั้งยังถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ ค่าแรงด้วยการไม่จ่ายค่าจ้างตามข้อตกลงหรือมีการลดการทำงานเพื่อลดค่าแรงนอกเวลารวมทั้งการถูกเอารัดเอาเปรียบในการทำงานซึ่งเป็นสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยย้ายถิ่นในหลายประเทศ เช่น แรงงานในประเทศเกาหลีใต้ (ดุษฎี อายุวัฒน์, สุกัญญา เอมอิมธรรม และอภิศักดิ์ ธีระวิสิทธิ์, 2553; ดุษฎี อายุวัฒน์ และคณะ, 2554) ซึ่งลักษณะการทำงานและรายได้ที่ได้รับถือได้ว่าเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อสุขภาพจิตของแรงงานย้ายถิ่นไทยเช่นเดียวกับลักษณะการปรับตัวของแรงงานพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย (วรรณิ ตั้งเสาวภาคย์, 2543; Noom & Vergara, 2011) ซึ่งรายได้ สถานะทางเศรษฐกิจ สถานะในการทำงาน ความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งหรือถูกแบ่งแยกจากสังคมวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดความเครียด ภาวะซึมเศร้า (Hovey, 2000)

ประสบการณ์ทางจิตใจของผู้ให้ข้อมูลทุกรายเมื่อต้องอยู่อาศัยในสภาพแวดล้อมใหม่ที่ไมคุ้นเคย ต้องอยู่ห่างไกลบ้านและครอบครัวคือ ความรู้สึกคิดถึงบ้าน เหงาโดดเดี่ยว ผู้ให้ข้อมูลต่างกล่าวถึงความรู้สึกที่คิดถึงบรรยากาศที่บ้าน คิดถึงพ่อแม่ครอบครัว มีความรู้สึกอยากกลับบ้าน ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้แม้ผู้ให้ข้อมูลจะไม่ได้รายงานว่าเป็นปัญหาที่รบกวนใจอย่างรุนแรงแต่อารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้มีความคล้ายคลึงกับภาวะคิดถึงบ้าน (Homesickness) (Fisher, Murray, & Frazer, 1985; Fisher, Frazer, & Murray, 1986 cited in Baier, & Welch, 1992) ที่เป็นลักษณะของความเศร้าเมื่อต้องอยู่ห่างไกลจากบ้าน หากเป็นอาการที่รุนแรงอาจส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจและส่งผลกระทบต่อร่างกายได้ เช่น นอนไม่หลับ ซึมเศร้า เบื่ออาหาร ไม่สนใจกิจกรรมต่าง ๆ หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวได้ (Baier, & Welch, 1992)

4. การปรับตัวเมื่ออยู่ในวัฒนธรรมใหม่

ทันทีที่เดินทางไปถึงประเทศปลายทาง ผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นเห็นความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่างวัฒนธรรม ทำให้มีความรู้สึกอึดอัดกับความเป็นอยู่ที่เกิดขึ้นตั้งแต่ช่วงแรกที่ย้ายถิ่นไปถึงประเทศปลายทาง จึงหันไปคบคนที่มาจากวัฒนธรรมเดียวกันซึ่งสามารถอธิบายได้ถึงการปรับตัวทางวัฒนธรรมที่อยู่ในขั้นวิกฤติ (Crisis stage) ซึ่งเป็นระยะที่ 2 ของการปรับตัวทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Oberg (Furnham, & Bochner, 1986) และสมมติฐานโค้งแบบตัวยู (U-curve) (Lysgaard, 1955 cited in Pedersen, 1995) โดยข้ามผ่านขั้นต้นตาตื่นใจ (Honeymoon stage) ซึ่งเป็นขั้นแรกของการปรับตัวทางวัฒนธรรม เนื่องจากแรงงานไทยย้ายถิ่น

เดินทางมายังต่างประเทศด้วยความจำเป็นและความกดดันทางด้านเศรษฐกิจ เมื่อเดินทางถึงประเทศปลายทางแล้วพวกเขาไม่มีโอกาสได้ประสบกับวัฒนธรรมความเป็นอยู่ในต่างประเทศมากนัก ต้องใช้ชีวิตอยู่ในบริเวณที่นายจ้างกำหนดและเริ่มทำงานทันทีที่ไปถึง สภาพแวดล้อมความเป็นอยู่มักมีชีวิตอยู่ในแคมป์ที่พักและสถานที่ทำงานเท่านั้น ซึ่งการปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมใหม่ในลักษณะนี้อาจทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกตื่นตระหนกกับชีวิตความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เกิดความรู้สึกทางลบ และไม่สบายใจกับชีวิตความเป็นอยู่ในต่างประเทศในช่วงแรก เมื่อเวลาผ่านไป แรงงานจึงมีการปรับตัวที่ละเล็กละน้อยในการพัฒนาการดำเนินชีวิตให้มีความรู้สึกสบายใจต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งเป็นการเข้าสู่ระยะการฟื้นตัว (Recovery stage) ทั้งนี้มีงานวิจัยอื่นที่ไม่พบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในขั้นต้นตาตื่นใจเช่นกัน (Ward, Okura, Kennedy, & Kojima, 1998)

แม้ว่าความตื่นตระหนกทางวัฒนธรรมที่ผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นต้องเผชิญในช่วงแรกของการย้ายถิ่นจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัดคับข้องใจกับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ แต่ก็ก็เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นเกิดการเรียนรู้ พัฒนา และเกิดการปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อม สังคมวัฒนธรรมใหม่ได้อย่างราบรื่น (Adler, 1987 cited in Selmer, 1999) ซึ่งการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ของแรงงานย้ายถิ่นเป็นการปรับความคิดและเจตคติของตนเอง โดยการปรับความคิดนั้นเป็นลักษณะของการเสริมสร้างกำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองจากการที่แรงงานย้ายถิ่นมีการคาดคะเนถึงผลลัพธ์ที่จะได้รับในอนาคตในแง่บวก เช่น การคิดถึงความสุขของตนเองและครอบครัวในอนาคต รวมไปถึงการคิดถึงเงินออม พิจารณาถึงการลงทุนลงแรงของตนเองเพื่อให้ไปถึงที่หมาย จึงทำให้เห็นว่าการถอนตัวหรือการยอมแพ้เป็นการแสดงถึงความล้มเหลวทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ ทำให้แม้จะต้องเผชิญกับความเหน็ดเหนื่อยทั้งทางร่างกายและจิตใจก็ทำให้แรงงานมีความพยายามที่จะสู้ต่อเพื่อผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ ส่วนการปรับเจตคตินั้นแรงงานย้ายถิ่นมองสถานะของตนเองว่าเป็นผู้ที่มาทำงานรับจ้างเท่านั้น ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมหรือกลุ่มคนในประเทศเจ้าบ้าน มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมไทยด้วยกัน และมีปฏิสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยกับบุคคลในวัฒนธรรมเจ้าบ้าน ใช้ภาษาไทยในการติดต่อสื่อสารเป็นหลัก ซึ่งเป็นการผสมผสานทางวัฒนธรรมในลักษณะการแยกตัว (Separation) (Berry et al, 1987 cited in Yeh, 2003; Matsumoto & Juang, 2008) อาจเนื่องมาจากลักษณะความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในต่างประเทศที่อยู่รวมกันเป็นกลุ่มใหญ่ นอกจากนี้ใช้การปรับความคิดและเจตคติของตนให้มีความมุ่งมั่นอดทนซึ่งเป็นการจัดการกับปัญหาโดยตรงแล้ว เมื่อมีสิ่งที่ยอมรับจนจิตใจในขณะดำเนินชีวิตในต่างประเทศ ผู้ใช้แรงงานย้าย

ถิ่นบางรายมีการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกด้วยวิธีการเผชิญปัญหาด้วยรูปแบบของการไม่เกี่ยวข้องกับทางความคิดและไม่เกี่ยวข้องกับทางพฤติกรรม กล่าวคือ การลดความกดดันทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการไม่คิดถึงวิธีในการเผชิญปัญหา เพื่อเป็นการปรับและลดอารมณ์ความรู้สึกทางลบ เช่น การนอนหลับเพื่อลดความคิดหมกมุ่นต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งแม้ว่าการจัดการปัญหาในลักษณะนี้จะสามารถลดความกดดันที่เกิดขึ้นภายในจิตใจได้ในระดับหนึ่งแต่ปัญหายังคงอยู่นอกจากนี้ผู้ใช้แรงงานบางรายใช้กิจกรรมสันตนาการเพื่อผ่อนคลายความเครียด เช่น การดูหนัง และมีการสังสรรค์พูดคุยกับเพื่อนคนไทยด้วยกัน โทรศัพท์ถึงคนในครอบครัวที่เมืองไทย เพื่อที่จะขอความช่วยเหลือ ขอข้อมูลในการแก้ไขปัญหา รวมถึงเป็นการระบายความรู้สึกเพื่อลดความรู้สึกทุกข์ใจ ซึ่งเป็นวิธีการจัดการปัญหาด้วยการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อขอความช่วยเหลือและเพื่อได้รับกำลังใจ เนื่องจากการพูดคุยกับผู้มีประสบการณ์คล้ายคลึงกันหรือเคยมีประสบการณ์มาก่อนจะทำให้แรงงานรู้สึกว่าเป็นที่เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนและสามารถให้คำแนะนำที่เป็นสถานการณ์ที่สามารถทำได้ ซึ่งการแสวงหาความช่วยเหลือจากการสนับสนุนทางสังคมนี้นับเป็นวิธีการจัดการความเครียดที่พบได้จากการจัดการกับความเครียดจากการผจญทางวัฒนธรรมของนักศึกษาเช่นกัน (Essandoh, 1995)

5. สิ่งกีดขวางการดำเนินชีวิตในต่างประเทศ

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้แรงงานย้ายถิ่นสามารถดำเนินชีวิตในต่างประเทศได้อย่างลงตัวประกอบด้วยหลายปัจจัย ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดจากงานวิจัยชิ้นนี้คือกลุ่มคนไทยในต่างประเทศ เนื่องจากในการทำงานนายจ้างจะจัดที่พักให้แรงงานไทยพักอาศัยอยู่กับแรงงานไทยเท่านั้นไม่ปะปนกับแรงงานชาติอื่น ประกอบกับในสถานที่ทำงานแต่ละที่ก็จะมีแรงงานไทยทำงานอยู่ไม่มากก็น้อยรวมทั้งบริเวณแหล่งทำงานมีโรงงานที่รับแรงงานไทยอยู่เป็นจำนวนมากทำให้เกิดเป็นชุมชนคนไทย ผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นจึงมีปฏิสัมพันธ์เฉพาะในกลุ่มคนไทยด้วยกันมีการติดต่อสื่อสารกับผู้คนในวัฒนธรรมอื่นน้อยมากซึ่งเป็นลักษณะเดียวกันกับแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเชื้อสายมอญที่เข้ามาทำงานสวนยางในจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ภณิการ์ เพชรเขียว, 2549) ที่พบว่าแรงงานชาวพม่าไม่ต้องปรับตัวทางสังคมมากนักเพราะมีญาติพี่น้องเพื่อนฝูงชาวพม่าอยู่อาศัยเป็นจำนวนมาก และจากการก่อเกิดเป็นชุมชนคนไทยจึงทำให้แรงงานย้ายถิ่นใช้ชีวิตในรูปแบบที่มีความใกล้เคียงกับการอาศัยอยู่เมืองไทย กล่าวคือ มีอาหารไทยให้รับประทาน มีข้าวของเครื่องใช้แบบไทย มีร้านอาหารไทยให้เป็นที่พบปะสังสรรค์ซึ่งการดำเนินชีวิตที่ไม่ค่อยมีความแตกต่างจากวิถีวัฒนธรรมเดิมมากนักทำให้แรงงานไทยย้ายถิ่นสามารถอยู่ในวัฒนธรรมใหม่ได้ง่ายขึ้น

อิทธิพลจากการมีสังคมคนไทยในต่างประเทศทำให้แรงงานไทยมีเครือข่ายทางสังคมที่ก่อให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูล การแสดงความมีน้ำใจใส่ใจเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมชาติที่ถือได้ว่าเป็นลักษณะเอกลักษณ์อย่างหนึ่งของคนไทยโดยเฉพาะผู้คนที่อยู่ในต่างจังหวัดซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกับแรงงานย้ายถิ่น การรับรู้ว่ามีกลุ่มเพื่อนคนไทยให้ความสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งที่ทำให้แรงงานไทยมีความมั่นใจในการใช้ชีวิตในต่างประเทศมากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ Constantine และคณะ (2005) ที่พบว่ากลุ่มนักเรียนแอฟริกันที่ศึกษาอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีการรับรู้ของตนเองมีเครือข่ายสังคมเพื่อนที่อาศัยอยู่ในอเมริกาซึ่งเป็นลักษณะเช่นเดียวกันกับที่เกิดขึ้นในการศึกษาจากนักศึกษาชาวเอเชียในประเทศสหรัฐอเมริกา (Constantine et al., 2005) อย่างไรก็ตามแม้ว่าการเข้าสังคมของแรงงานไทยจะทำให้มีโอกาสได้รับการสนับสนุนทางสังคมและช่วยให้สามารถปรับตัวในความเป็นอยู่ต่างแดนได้ แต่จากการศึกษาก็พบว่าการเข้าสังคมของคนไทยในต่างแดนก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าไปสู่ปัญหาทางพฤติกรรมเสี่ยงอื่น ๆ เช่น การทะเลาะวิวาท การดื่มสังสรรค์จนส่งผลกระทบต่อการทำงาน (ดุขฎิ อายุวัฒน์ และคณะ, 2554) เช่นกัน

การเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางมีประโยชน์ต่อผู้ย้ายถิ่นในแง่ของการรับรู้สถานการณ์ที่อาจต้องประสบในอนาคต และเตรียมหนทางแก้ไขหรือหนทางที่ช่วยในการปรับตัวไม่ว่าจะเป็นความพร้อมทางด้านกายภาพ เช่น เสื้อผ้า อาหาร ยารักษาโรค หรือสิ่งของที่จำเป็นแล้วยังเป็นการช่วยเตรียมความพร้อมทางด้านจิตใจให้แรงงานย้ายถิ่นอื่นเป็นการช่วยลดภาวะความไม่แน่นอนและความรู้สึกว้าวุ่นสถานการณ์อยู่เหนือการควบคุม มีผลทำให้เมื่อประสบกับสถานการณ์จริงผู้ที่มีการเตรียมตัวมาก่อนมีความตื่นตระหนกทางวัฒนธรรมน้อยลง ส่วนความรู้สึกคุ้นเคยต่อความเป็นอยู่ที่คล้ายคลึงกับประเทศไทย ลักษณะงานที่ทำ รวมไปถึงการเคยมีประสบการณ์ทำงานในต่างประเทศมาก่อนมีส่วนช่วยให้ความมั่นใจและทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างราบรื่นใกล้เคียงกับแนวทางดำเนินชีวิตในประเทศไทย ซึ่งความเป็นอยู่ที่เกิดขึ้นความคล้ายคลึงกับความเป็นอยู่ที่เคยเป็นมากเท่าใดแรงงานก็จะสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและง่ายดายมากขึ้นเนื่องจากการรับรู้ว่าวัฒนธรรมเดิมของตนและวัฒนธรรมเจ้าบ้านมีความคล้ายคลึงกันจะทำให้ผู้ย้ายถิ่นสามารถเกิดการปรับตัวด้วยการผสมผสานทางวัฒนธรรมได้ง่าย (Sam, & Berry, 2006)

6. รางวัลจากแรงกายในต่างแดน

แม้ว่าแรงงานย้ายถิ่นจะต้องเผชิญกับความยากลำบากในการอยู่อาศัยและการทำงานในต่างประเทศแต่เมื่อแรงงานกลับมาถึงเมืองไทยและพบว่าเงินรายได้ที่ตนอุตส่าห์พากเพียรพยายามอดทนทำงานสามารถนำมาสร้างความสุขสบายให้กับครอบครัวได้ ซึ่งจากรายงานรายได้ส่งกลับของคนไทยที่อยู่ในต่างประเทศผ่านธนาคารแห่งประเทศไทยพบว่า แรงงานในต่างแดนส่งรายได้

รวมกลับมายังครอบครัวในประเทศไทยเป็นจำนวนมากโดยในปี พ.ศ. 2542 รายได้ส่งกลับรวมกว่า 40,000 ล้านบาท และมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปีในขณะที่ปี พ.ศ. 2554 พบว่ารายได้ส่งกลับรวมของแรงงานสูงถึงกว่า 80,000 ล้านบาท (ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ, 2555) โดยรายได้จากค่าแรงจำนวนมากนั้นถูกนำไปใช้จ่ายในการสร้างบ้าน ซื้อรถ ซื้อที่ดิน ซื้ออุปกรณ์ในการประกอบอาชีพหรือแม้แต่การมีเงินออมและการมีเงินให้คนในครอบครัวได้ใช้อย่างสะดวกสบายสอดคล้องกับรายงานการเสริมศักยภาพของครอบครัวแรงงานที่ทำงานในประเทศเกาหลีใต้ (ดุษฎี อายุวัฒน์ และคณะ, 2554) ที่พบว่า แรงงานย้ายถิ่นสามารถชำระหนี้ที่เกิดจากการเดินทางในต่างประเทศ มีเก็บสะสมเป็นเงินออม และสร้างทรัพย์สินที่เกิดจากรายได้ในต่างประเทศ

แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่รายงานถึงความรู้สึกภาคภูมิใจหลังกลับจากการทำงานในต่างประเทศ ซึ่งความภาคภูมิใจนี้เป็นการเห็นคุณค่าในตน (Self-esteem) ตามที่ Maslow (1970) ได้กล่าวว่าการเห็นคุณค่าในตนเองประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ความรู้สึกนับถือตนเองและความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนจากผู้อื่น โดยความรู้สึกนับถือตนเองเป็นการยอมรับว่าตนเองมีความสำคัญ มีการประเมินว่าตนเองความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อแรงงานย้ายถิ่นเห็นว่าตนเองเป็นผู้ที่นำความสะดวกสบายมาให้ครอบครัว สามารถยกระดับความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัวให้ลืมตาอ้าปากได้จากน้ำพักน้ำแรงของตน ส่วนการเห็นคุณค่าของตนเองจากผู้อื่นนั้นเป็นการได้รับการยอมรับ การยกย่อง และการให้ความสำคัญจากผู้คนในสังคมซึ่งเมื่อแรงงานสามารถนำเงินจำนวนมากกลับมาเปลี่ยนแปลงความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด เช่น การสร้างบ้านใหม่ การซื้อที่นา การส่งบุตรหลานเรียนหนังสือ ทำให้เพื่อนบ้านแสดงความยกย่องและชื่นชมในความสามารถของแรงงาน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลที่ว่า “ภูมิใจคนแค้ก็ได้ไว้ว่าผมเก่งรักครอบครัวหาส่งครอบครัว” ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าความภาคภูมิใจส่วนหนึ่งของแรงงานเกิดขึ้นจากมุมมองของผู้อื่นมีต่อตน ในขณะที่เดียวกันผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จในการไปทำงานต่างประเทศจะรู้สึกไม่พึงพอใจ เป็นความรู้สึกผิดหวัง ท้อแท้สิ้นหวัง ซึ่งเป็นลักษณะเดียวกับที่เกิดขึ้นในบุคคลที่ขาดการเห็นคุณค่าในตนเองทั้งจากตนเองและผู้อื่น (Maslow, 1970)

ข้อจำกัดในงานวิจัย

1. การศึกษานี้ เก็บข้อมูลจากประสบการณ์ย้อนหลังซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การเข้าแรงงานในต่างประเทศที่อำเภอหนึ่งในจังหวัดขอนแก่นเท่านั้น โดยผู้ให้ข้อมูลเหล่านี้ทั้งหมดเป็นผู้ที่เดินทางกลับมายังประเทศไทยแล้วเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 10 เดือน – 3 ปี และเป็นการประสบการณ์การทำงานในประเทศปลายทางที่ค่อนข้างมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

จึงอาจทำให้ผลการวิจัยจึงแสดงถึงประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นเพียงส่วนหนึ่ง

2. การศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศชายเท่านั้น จึงอาจทำให้ได้มุมมองจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงแง่มุมของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นที่เป็นเพศชายเพียงอย่างเดียว จึงอาจทำให้ข้อมูลที่เขียนแสดงผลไม่ครอบคลุมกับกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่เป็นเพศหญิง

ข้อเสนอแนะ

ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ได้แก่

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับนักจิตวิทยาการปรึกษา นักจิตวิทยา และนักวิชาชีพที่เกี่ยวข้องมีแนวทางดังต่อไปนี้

ประการแรก ผลการวิจัยที่พบว่าแรงงานย้ายถิ่นเกิดความเครียดและความวิตกกังวลตั้งแต่ช่วงก่อนเดินทางไปประเทศปลายทาง อันเนื่องมาจากความรู้สึกกลัว ไม่แน่ใจถึงชีวิตในอนาคตของตนและครอบครัวซึ่งเป็นความคิดที่ไม่อยู่กับปัจจุบัน ข้อมูลดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดบริการการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไม่ว่าจะเป็นการปรึกษาแบบกลุ่มหรือรายบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านจิตใจให้แก่แรงงาน รวมทั้งช่วยให้ผู้ที่มีปัญหาความเครียดสามารถจัดการความเครียดก่อนย้ายถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยป้องกันปัญหาอื่น ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากความเครียด

ประการต่อมา จากผลการวิจัยที่พบว่าความกดดันทางจิตใจของแรงงาน สามารถเกิดขึ้นได้ทุกช่วงของการย้ายถิ่นไม่ว่าจะเป็นช่วงก่อนการย้ายถิ่น ระหว่างย้ายถิ่น หรือแม้กระทั่งหลังจากการย้ายถิ่น นักจิตวิทยาสามารถช่วยเหลือได้โดยการจัดทำคู่มือ หรือจัดการอบรมทักษะการดูแลจิตใจตนเองให้แก่แรงงาน เพื่อให้แรงงานย้ายถิ่นมีความพร้อมด้านความรู้และทักษะในการปรับตัวรวมถึงมีพื้นฐานการเยียวยาจิตใจตนเองเมื่อประสบกับความเครียดในขณะอยู่ในต่างประเทศ อันเป็นเสริมความเข้มแข็งมั่นคงทางจิตใจและสามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการสุดท้าย แม้ว่าการมีเครือข่ายเพื่อนคนไทยในต่างประเทศจะเป็นปัจจัยสำคัญและปัจจัยหลักที่ช่วยสนับสนุนให้แรงงานมีการปรับตัวได้ง่ายขึ้น แต่ถ้ามีการใช้การสังสรรค์ทางสังคมเป็นหนทางหลักในการหลีกเลี่ยงปัญหา อาจเป็นช่องทางที่นำไปสู่ปัญหาทางพฤติกรรมอื่น

ตามมา เช่น การติดสุรา ติดการพนัน ปัญหาทางเพศ การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐบาลจะสามารถทำให้นักจิตวิทยานำบริการการปรึกษาเชิงจิตวิทยาเข้าไปช่วยเหลือแรงงานในด้านจิตใจเพื่อให้เกิดการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในใจโดยตรง ลดการหลีกเลี่ยงปัญหาอันจะทำให้แรงงานสามารถจัดการปัญหาและสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานในต่างประเทศได้อย่างประสบผลสำเร็จ

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานด้านแรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีแนวทางดังต่อไปนี้

ประการแรก การไม่มีข้อมูลเพียงพอเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ในถิ่นปลายทางเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเกิดความเครียดก่อนการย้ายถิ่นตามข้อค้นพบจากการศึกษาคั้งนี้ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมแรงงาน สำนักงานจัดหางานทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถให้ความช่วยเหลือแรงงานก่อนการย้ายถิ่นด้วยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ในต่างประเทศ และจัดอบรมเตรียมความพร้อมทางด้านภาษาในระดับพื้นฐานอย่างเพียงพอที่จะสามารถสื่อสารในชีวิตประจำวันได้ เพื่อสร้างความมั่นใจในการดำเนินชีวิตในต่างประเทศและลดความเครียดให้แก่แรงงาน

ประการต่อมา การอบรมให้ความรู้แก่แรงงานในปัจจุบันเริ่มมีความแพร่หลายมากขึ้น แต่ความรู้ที่หน่วยงานจัดให้นั้นเป็นความรู้ในเชิงวิชาการที่อาจไม่เหมาะสมกับบริบทของผู้ใช้แรงงาน แม้จะมีการอบรมก่อนไปต่างประเทศแต่แรงงานส่วนหนึ่งกลับไม่ได้ใช้ข้อมูลความรู้ในส่วนนั้นในการช่วยแก้ปัญหาและการปรับตัวของตนเอง ซึ่งจากข้อมูลทางสถิติและเอกสารพบว่าข้อมูลในรูปแบบของเรื่องเล่าจากผู้ที่เคยมีประสบการณ์มาก่อนทั้งผู้ที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน อันเป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงมักอยู่ในรูปแบบของสื่อบนอินเทอร์เน็ตซึ่งมีแรงงานเพียงกลุ่มน้อยเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงสื่อประเภทนี้ได้ หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจึงควรมีการนำเสนอข้อมูลเหล่านี้ ด้วยช่องทางที่สามารถเข้าถึงแรงงานได้ง่ายเพื่อให้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจและการเตรียมใจก่อนไปต่างประเทศ

ประการสุดท้าย ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการปรับตัวแก่ผู้ใช้แรงงานไทยสามารถใช้เป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการควบคุม ดูแลความเป็นอยู่ของแรงงานไทยในต่างประเทศให้เอื้อต่อการปรับตัวที่มีประสิทธิภาพและมีสุขภาพจิตที่ดี เช่น การดูแลสุขภาพ ความเป็นอยู่ของแรงงานตามแหล่งทำงานต่าง ๆ ให้มีสวัสดิการ มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะการดูแลในเรื่องค่าแรงที่ต้องมีการควบคุมให้เป็นไปตามข้อตกลง มีความเหมาะสม เนื่องจากแม้ว่าความคาดหวังถึงรายได้ของแรงงานจะเป็นแรงผลักดันให้แรงงานมีกำลังใจในการทำงานแต่ปัญหา

เรื่องค่าแรงก็เป็นอุปสรรคสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงาน การควบคุมค่าแรงของแรงงานให้เป็นไปตามข้อตกลง จะช่วยลดความเครียดของแรงงานได้อีกทางหนึ่ง

1.3. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้สนใจไปใช้แรงงานในต่างประเทศ ครอบครัว และบุคคลทั่วไป มีแนวทางดังต่อไปนี้

ประการแรก การศึกษาข้อค้นพบจากงานวิจัยและข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจและระหว่างเตรียมตัวเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จะช่วยทำให้ผู้ที่สนใจไปเป็นแรงงานในต่างประเทศมีการเตรียมตัว เตรียมใจ และเตรียมความพร้อมทางด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ในประเทศนั้น ๆ รวมถึงมีการเตรียมความพร้อมด้านภาษาที่ใช้ในประเทศปลายทาง เพื่อให้การปรับตัวในการย้ายถิ่นเป็นไปอย่างราบรื่น

ประการต่อมา ความเข้าใจถึงสถานการณ์ ความเป็นอยู่ และความยากลำบากที่แรงงานต้องเผชิญในขณะที่ทำงานในต่างประเทศเพื่อนำเงินมาสร้างความสุขสบายให้ครอบครัว อาจนำไปใช้เป็นแนวทางในการให้ข้อมูลแก่ครอบครัวของแรงงานเพื่อให้ครอบครัวเกิดความตระหนักในคุณค่าของตัวแรงงานผู้ย้ายถิ่น รวมไปถึงการช่วยสร้างกำลังใจให้แก่แรงงานขณะอยู่ต่างประเทศ ซึ่งน่าจะเป็นช่องทางที่ช่วยทำให้เกิดความเข้าใจ การให้กำลังใจสนับสนุนระหว่างผู้ย้ายถิ่นและครอบครัวที่อยู่เบื้องหลัง ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดและปัญหาที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ทางไกลได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่

2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาประสบการณ์ของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นในขณะที่อยู่ในถิ่นปลายทาง เนื่องจากการศึกษาในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลยังอยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ ผู้ให้ข้อมูลจะสามารถจดจำและบอกเล่ารายละเอียดได้ชัดเจนกว่าการศึกษาผ่านประสบการณ์ย้อนหลัง อีกทั้งบริบทในการสัมภาษณ์เป็นบริบทเดียวกันกับการดำเนินชีวิตและการทำงานของผู้ให้ข้อมูล ทำให้ผู้วิจัยสามารถทำความเข้าใจสภาพชีวิตความเป็นอยู่ รวมถึงการให้ความหมายของประสบการณ์ได้ดียิ่งขึ้น ข้อมูลที่ได้จึงมีความเข้มข้นและตรงกับความรู้สึของผู้ให้ข้อมูลมากยิ่งขึ้น อีกทั้งควรมีการกำหนดขอบเขตของการศึกษาให้เป็นระบบ ด้วยการระบุประเทศปลายทางให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เช่น กลุ่มประเทศที่มีวัฒนธรรมคล้ายคลึงกัน หรือแบ่งประเภทของงานที่ทำ เช่น งานก่อสร้าง งานแม่บ้าน เป็นต้น เพื่อให้ข้อมูลมีความลึกซึ้ง ชัดเจน และมีประโยชน์ต่อการประยุกต์ใช้มากยิ่งขึ้น

2.2 การศึกษาประสบการณ์ด้านการปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบ Grounded Theory เพื่อให้สามารถศึกษาถึงประสบการณ์การปรับตัวทาง

วัฒนธรรมและความเชื่อมโยงกันของการปรับตัวในแต่ละระยะ รวมทั้งอาจมีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์เข้มข้น เช่น กลุ่มตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จในการทำงานและกลุ่มที่ล้มเหลวจากการไปทำงานในต่างประเทศเพื่อให้เห็นถึงประสบการณ์ของกลุ่มแรงงานที่มีอยู่ในเงื่อนไขที่แตกต่างกัน รวมไปถึงควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาในกลุ่มแรงงานย้ายถิ่นที่เป็นเพศหญิงเพื่อศึกษาลักษณะการปรับตัวและปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม หรือศึกษาเพิ่มเติมในมิติที่เกี่ยวข้อง

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กัณณิกา อังศุณสมบัติ. (2550). *ชีวิตแรงงานไทยในญี่ปุ่น : การเปลี่ยนแปลงและความคิดที่*
อยากจะกลับบ้าน. การประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ 2550, 22-23 พฤศจิกายน
 2550 ณ โรงแรม เดอะทวิน ทาวเวอร์. กรุงเทพฯ : สมาคมนักประชากรไทย.
- เจริญชัย ยศบรรดาศักดิ์. (2542). *สาเหตุการไปทำงานในประเทศบรูไนของแรงงานไทย.*
 วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดุษฎี อายุวัฒน์, สุภัตญา เอ็มอิมธรรม และอภิศักดิ์ ธีระวิสิทธิ์. (2553). *วิถีชีวิตแรงงานไทยใน*
ไต้หวัน : การศึกษาในถิ่นปลายทาง. วารสารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 27, 1-28.
- ดุษฎี อายุวัฒน์ และคณะ. (2554). *รายงานผลการดำเนินโครงการ การเสริมศักยภาพครอบครัว*
แรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ (กรณีประเทศเกาหลีใต้). กรมการกงสุล กระทรวงการ
ต่างประเทศ และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นนทพัทธ์ นุริตมนต์. (2549). *วิถีชีวิตแรงงานประมงต่างด้าว : กรณีศึกษาลูกเรือประมงสัญชาติ*
พม่าในชุมชนชาวประมงปากน้ำหลังสวน จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นันทิมา แซ่มซ้อย. (2552). *การต่อสู้ของแรงงานไทยในบรูไน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร*
มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิคม จันทรวีฑูร. (2540). *ร่วมเสวนา “การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ : ปัญหาและแนว*
ทางแก้ไข. กรุงเทพฯ : สถาบันกฎหมายอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด.
- นิษฐชลิษฐ์ วุทธิสิทธิ. (2552). *มข. ร่วมกับกรมการกงสุล กระทรวงต่างประเทศ จัดอบรมเตรียม*
ความพร้อมแรงงานก่อนทำงานต่างประเทศ. คัดมาเมื่อ 12 มีนาคม 2555, จาก
<http://www.news.kku.ac.th/kkunews/content/view/1612/59/>
- เผด็จชัย สะสมทรัพย์. (26 มีนาคม 2555). *เผด็จชัยเปิด ‘คล้ายทุกข์ สร้างสุข’ จะไม่มีไปเสีย*
เสียน้ำตา เสียเมียอีก. มติชน, หน้า 2.
- ฝ่ายสารสนเทศและทะเบียนคนหางาน สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2553). *จำนวน*
แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ. กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.

- พรเพ็ญ ปานคำ. (2552). *ความอยู่ดีมีสุขของครัวเรือนผู้ย้ายถิ่นอีสาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พวงทอง ทิพย์แดง. (2546). *ผลกระทบของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ : กรณีศึกษาจังหวัดสุโขทัย*. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมพรรณ ยอดคำ. (2544). *ผลกระทบจากการย้ายถิ่นของสามีต่อสตรีแม่บ้านในชุมชนชนบท*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภคมน แสงมิ่งคณะ. (2548). *การศึกษาการถ่ายโยงวัฒนธรรมทางดนตรีวงเครื่องสายประสมออร์แกนคณะเอกศิลป์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาดนตรีชาติพันธุ์วิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภณิการ์ เพชรเขียว. (2549). *การปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า เพื่อสายมอญ : ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานในบริบทสวนยางจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา คณะสังคมสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภูเขียว จันทน์สมบุญ. (2549). *การศึกษาปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานจากนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- รุจิรัตน์ กำมะหยี่. (2550). *การปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยจากสามจังหวัดชายแดน ภาคใต้ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณิ ตั้งเสาวภาคย์. (2543). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติชาวพม่าในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศาสตร์ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วศิน กลั่นจิตร. (2548). *การตัดสินใจของแรงงานไทย กรณีเดินทางไปทำงานต่างประเทศ*. สาระนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วิลาวลัย หมอมูล. (2547). *สุขภาพจิตของสตรีที่คู่สมรสไปทำงานต่างประเทศ*. การค้นคว้าอิสระปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิไลวรรณ ปราบริทธิ์. (2548). *รูปแบบการหลอกลวงแรงงานอีสานไปทำงานต่างประเทศที่ร้องทุกข์ต่อประธานคณะกรรมการแรงงานสภาผู้แทนราษฎร ปี พ.ศ. 2544-2545*. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศุภวัลย์ พลายน้อย และเนาวรัตน์ พลายน้อย. (2529). *สารศึกษาประชากร*. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุมาริน จิตนากรณ์. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานไทยไปประเทศสาธารณรัฐเกาหลี*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศูนย์วิจัยและพัฒนาครอบครัวไทย. (2553). *รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงของครอบครัว*. สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เศกสิน ศรีวัฒนากุลกิจ. (2541). *รายงานการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในญี่ปุ่น : ศึกษากรณีแรงงานนอกกฎหมาย*. ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สถาบันกฎหมายอาญา. (2540). *รายงานการเสวนาทงวิชาการเรื่อง การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ : ปัญหาและแนวทางแก้ไข*. กรุงเทพฯ : BJ. Plate Processor.
- สมบัติ นิเวศรัตน์. (2551). *ความคาดหวังในการใช้ชีวิตของแรงงานไทยภายหลังกลับจากทำงานในต่างประเทศ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สมสุข ไชยศรี. (2553). *วิถีชีวิตและพฤติกรรมชาวพม่าที่อาศัยในเขตอำเภอท้ายเหมืองจังหวัดพังงา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2553). *สรุปสถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ประจำปี 2552*. ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.

- สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2554). *สถิติการเดินทาง*. คัดมาเมื่อ 3 มกราคม 2554, จาก <http://www.overseas.doe.go.th/>
- สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2555). *รายได้ส่งกลับของคนไทยที่อยู่ในต่างประเทศผ่านทางธนาคารแห่งประเทศไทย*. คัดมาเมื่อ 10 มีนาคม 2555, จาก <http://www.overseas.doe.go.th/>
- สุชาติ อุดมโสภกิจ, (2554). บทบาทวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในสังคมสูงอายุ. *วารสาร i-focus*, 216, 38-42.
- สุเทพ อภรณ์รัตน์. (2547). *การศึกษาความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุภัค บัวแย้ม. (2545). *การเตรียมความพร้อมของแรงงานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ*. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2542). *ประมวลคำศัพท์ว่าด้วยผู้ลี้ภัยและการย้ายถิ่น*. กรุงเทพฯ : สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิชาติ จำรัสฤทธิรงค์. (2526). *ทางเลือกของชาวชนบท : กรณีติดตามและเปรียบเทียบผู้ย้ายถิ่นจากบ้านทางช้างจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อมรัตน์ บุญนาเย็น. (2542). *ปัญหาของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ : ศึกษากรณีจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และลำปาง*. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรุณรัตน์ หล้าวิไลเกษร. (2546). *การศึกษาสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานสตรีไทยในฮ่องกง : ศึกษากรณีผู้ช่วยแม่บ้านไทยในฮ่องกง*. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อ้อทิพย์ ราชภูรินิยม และชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์. (2552). *แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ*. *วารสารเศรษฐศาสตร์ศรีนครินทร์วิโรฒ*, 5, 113-120.

ภาษาอังกฤษ

- Al-Baldevi, R. (2002). Migration-related stress and psychosomatic consequences. *International Congress, 1241, 271-278.*
- Baier, M., & Welch, M. (1992). An Analysis of the concept of homesickness. *Archives of Psychiatric Nursing, 1, 54-60.*
- Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Sagall, M. H., & Dasen, P. R. (2002). *Cross-cultural psychology (2nd ed.)*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Berry, J. W. (2005). Acculturation: Living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations, 29, 697-712.*
- Berry, J. W. (2006). Stress perspectives on acculturation. In D. L. Sam & J. W. Berry (eds.), *The Cambridge handbook of acculturation psychology* (pp. 43-77). Cambridge: Cambridge University Press.
- Chou, K. L. (2007). Psychological distress in migrants in Australia over 50 years old: A longitudinal investigation. *Journal of Affective Disorders, 98, 99-108.*
- Constantine, M. G., Kindaichi, M., Okazaki, S., Gainor, K. A., & Baden, A. L. (2005). A qualitative investigation of the cultural adjustment experiences of Asian international college women. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 11, 162-175.*
- Constantine, M.G., Anderson, G.M., Berkel, L.A., Caldwell, L.D., & Utsey, S.O. (2005). Examining the cultural adjustment experiences of African international college students: A qualitative analysis. *Journal of Counseling Psychology, 52, 57-66.*
- Essandoh, P. K. (1995). Counseling issues with African college students. *The Counseling Psychologist, 23, 348-360.*
- Furnham, A. (1984). Tourism and culture shock. *Annals of Tourism Research, 11, 41-57.*
- Griffin, J., & Soskolne, V. (2003). Psychological distress among Thai migrant workers in Israel. *Social Science & Medicine, 57, 769-774.*
- Haasen, C., Demiralay, C., & Reimer, J. (2008). Acculturation and mental distress among Russian and Iranian migrants in Germany. *European Psychiatry, 23, 10-13.*

- Hall, L. E. (2005). *Dictionary of multicultural psychology: Issue, terms, and concepts*. California: Sage.
- Hill, C. E., Thompson, B. J., & Williams, E. N. (1997). A guide to conducting consensual qualitative research. *Counseling Psychologist, 25*, 517- 572.
- Hill, C. E., Knox, S., Thompson, B. J., Williams, E. N., Hess, S. A., & Ladany, N. (2005). Consensual qualitative research: An update. *Journal of Counseling Psychology, 52*, 196-205.
- Hovey, J.D. (2000). Acculturative stress, depression, and suicidal ideation in Mexican immigrants. *Cultural diversity and ethnic minority psychology, 6*, 134-151.
- Jandt, F. E. (2010). *An introduction to intercultural communication: identities in a global community*. California: Sage.
- Kagan, H., & Cohen, J. (1990). Cultural adjustment of international students. *Psychological Science, 1*, 133-137.
- Lindert, J., Ehrenstein, O. S., Priebe, S., Mielck, A., & Brähler, E. (2009). Depression and anxiety in labor migrants and refugees : A systematic review and meta-analysis. *Social Science & Medicine, 69*, 246-257.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality (2nd ed.)*. New York: Harper & Row.
- Matsumoto, D., & Juang, L. (2008). *Culture and Psychology*. California: Thomson Wadsworth.
- Mio, J. S., Barker-Hackett, L., & Tumambing, J. (2006). *Multicultural psychology: Understanding our diverse communities*. Ohio: McGraw-Hill.
- Montgomery, B., & Morris, L. (1992). *Living with anxiety: a practical research-based plan for managing anxiety problems*. Melbourne: Lothian Book.
- Noom, S. H., & Vergara, M. B. (2011). Acculturative stress, self-esteem, and coping among Burmese female migrant workers. *Proceeding of the International Conference on Humanities and Social Science Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University, Thailand, 3*, 1-17.

- OECD. (2008). *A profile of immigrant populations in the 21st century: Data from OECD countries*. Retrieved January 5, 2011, from http://www.oecd.org/document/27/0,3746,en_2649_33931_40110299_1_1_1_1,00.html
- Perdersen, P. B. (1991). Counseling international students. *The Counseling Psychologist, 19*, 10-58.
- Pedersen, P. (1994). *The five stages of culture shock: critical incidents around the world*. London: Greenwood Press.
- Pedersen, P. (1995). *A handbook for developing multicultural awareness*. Virginia: American counseling association.
- Richardson, S., Healy, J., Stack, S., Miller-lewis, L., Moskos, M., Ilesley, D., Lester, L., & Horrocks, J. (2004). *The changing settlement experience of new migrants: Inter-wave comparisons for cohort 1 and 2 of the LSIA [Electronic version]*. Flinder University.
- Sam, D. L., & Berry, J. W. (2006). *The Cambridge handbook of acculturation psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Selmer, J. (1999). Culture shock in China? Adjustment pattern of western expatriate business managers. *International Business Review, 8*, 515-534.
- Sobre-Denton, M., & Hart, D. (2008). Mind the gap: Application-based analysis of cultural adjustment models. *International Journal of Intercultural Relations, 32*, 538-552.
- Sue, D. W., & Sue D. (2003). *Counseling the culturally diverse: Theory and practice (4th ed.)*. Massachusetts: John Wiley & Sons.
- Torres, L. (2010). Predicting levels of Latino depression: Acculturation, acculturative stress, and coping. *Cultural diversity and ethnic minority psychology, 16*, 256-263.
- Ward, C., Okura, Y., Kennedy, A., & Kojima, T. (1998). The U-curve on trial: a longitudinal study of psychological and sociocultural adjustment during cross-cultural transition. *International journal of intercultural relations, 22*, 277-291.
- Ward, C., Bochner, S., & Furnham, A. (2001). *The psychology of culture shock (2nd ed.)*. Philadelphia: Routledge.

- Weishaar, H. B. (2010). "You have to be flexible"-Coping among Polish migrant workers in Scotland. *Health & Place, 16*, 820-827.
- West-Olatunji, C., Frazier, K. N., Guy, T. L., Smith, A. J., Clay, L., & Breaux III, W. (2007). The use of the racial/cultural identity development model to understand a Vietnamese American: A research case study. *Journal of multicultural counseling and development, 35*, 40-50.
- Yeh, C. J., Kim, A. B., Pituc, S. T., & Atkins, M. (2008). Poverty, Loss, and Resilience: The story of Chinese immigrant youth. *Journal of Counseling Psychology, 55*, 34-48.
- Yeh, C.J. (2003). Age, acculturation, cultural adjustment, and mental health symptoms of Chinese, Korean, and Japanese immigrant youths. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 9*, 34-48.
- Yeh, C., & Inose, M. (2002). Difficulties and coping strategies of Chinese, Japanese, and Korean immigrant students – statistical data included. *Adolescence, 37*, 69-82.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เอกสารรับรองโครงการวิจัยและเอกสาร

AF 01-12



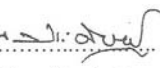
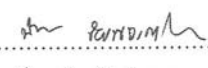
คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารสถาบัน 2 ชั้น 4 ซอยจุฬาลงกรณ์ 62 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
โทรศัพท์: 0-2218-8147 โทรสาร: 0-2218-8147 E-mail: eccu@chula.ac.th

COA No. 109/2554

ใบรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 078.1/54 : การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยชายถิ่น
ผู้วิจัยหลัก : นางสาวพรวิภา เหาะวานิช
หน่วยงาน : คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ได้พิจารณา โดยใช้หลัก ของ The International Conference on Harmonization – Good Clinical Practice
(ICH-GCP) อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวได้

ลงนาม.....  ลงนาม..... 
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปริชา ทศนประดิษฐ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรี ชัยชนะวงศาโรจน์)
ประธาน กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 25 กรกฎาคม 2554

วันหมดอายุ : 24 กรกฎาคม 2555

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- 1) โครงการวิจัย
- 2) ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
- 3) ผู้วิจัย



เลขที่โครงการวิจัย 078.1/54
วันที่รับรอง 25 ก.ค. 2554
วันหมดอายุ 24 ก.ค. 2555

เงื่อนไข

1. ข้าพเจ้ารับทราบว่าเป็นการคิดจริยธรรม หากดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยก่อนได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
2. หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 1 เดือน พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัย
3. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ใช้เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และเอกสารชี้แจงเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
5. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ขออนุมัติจากคณะกรรมการ ต้องรายงานคณะกรรมการภายใน 5 วันทำการ
6. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะกรรมการพิจารณารับรองก่อนดำเนินการ
7. โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย (AF 03-12) และบทคัดย่อผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ให้ส่งบทคัดย่อผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น

AF 04-09

ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น

ชื่อผู้วิจัย นางสาวพรวิภา เหาตะวานิช ตำแหน่ง นิสิตระดับปริญญาโท คณะจิตวิทยา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานที่ติดต่อผู้วิจัย คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ชั้น 7 อาคารบรมราชชนนีศรีศุภตมย

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์ 02-218-9925

(ที่บ้าน) 198/82 ถ.ลาดพร้าว แขวงจอมพล เขตจตุจักร กทม. 10900

โทรศัพท์บ้าน -

โทรศัพท์มือถือ 08-5339-7180

E-mail : pomvipa.h@gmail.com



เลขที่โครงการวิจัย 078.1/54

วันที่รับเรื่อง 25 กค 2554

กุมภาพันธ์ 24 กค 2555

1. ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมในการวิจัย ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัย มีความจำเป็นที่ท่านควรทำความเข้าใจว่างานวิจัยนี้ทำเพราะเหตุใด และเกี่ยวข้องกับอะไร กรุณาใช้เวลาในการอ่านข้อมูลต่อไปนี้อย่างละเอียดรอบคอบ และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือข้อมูลที่ไมชัดเจนได้ตลอดเวลา

2. โครงการนี้เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง "การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น" โดยการปรับตัวทางวัฒนธรรมหมายถึงประสบการณ์การปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ รวมไปถึงความรู้สึก ความคิดความเชื่อ และการจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยเผชิญเมื่อใช้ชีวิตในต่างประเทศตลอดจนช่วงเวลาที่ย้ายมาอยู่ประเทศไทย

3. วัตถุประสงค์ของงานวิจัยชิ้นนี้กระทำให้ขึ้นเพื่อศึกษาถึงประสบการณ์และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งเสริมและรบกวนการปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น

4. ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยนี้เป็นผู้ที่เคยมีประสบการณ์ทำงานใช้แรงงานในต่างประเทศ โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเลือกและคัดออกดังต่อไปนี้

4.1 เกณฑ์คัดเลือก ประกอบด้วย

4.1.1 เป็นผู้ที่เคยไปทำงานในต่างประเทศอย่างน้อย 1 ปี และปัจจุบันเดินทางกลับมายังประเทศไทยแล้ว

4.1.2 เป็นผู้ที่มิอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป (นับตั้งแต่วันที่เก็บข้อมูล)

4.1.3 ลักษณะงานที่ทำในต่างประเทศเป็นงานประเภทใช้แรงงานเป็นหลัก หรือเป็นแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือโดยได้รับค่าจ้างจากนายจ้างที่ไม่ใช่คนไทย

4.1.4 สามารถจดจำประสบการณ์และความรู้สึกของตนในขณะดำเนินชีวิตในต่างประเทศได้

4.1.5 มีความสมัครใจและอนุญาตให้ผู้วิจัยบันทึกเสียงได้ รวมทั้งเห็นรับรองเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อความยินยอมในการเข้าร่วมวิจัย

4.1.6 ไม่มีปัญหาทางการได้ยินหรือการใช้ภาษา สามารถสื่อสารและเข้าใจภาษาไทยได้

4.2 เกณฑ์คัดออก ประกอบด้วย

4.2.1 เป็นผู้ที่มิมีปัญหาด้านการปรับตัวและมีความเจ็บป่วยทางจิตใจที่ได้รับการวินิจฉัยโดยแพทย์และอยู่ในช่วงของการบำบัด

1/3

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญญา ด้อยคำภีร์

AF 04-09

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยทั้งสิ้นจำนวน 10 – 15 คน โดยผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ได้มาโดยการติดต่อผ่านผู้นำทางหรือผู้ทำหน้าที่เป็นคนกลางในการเข้าถึงผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย โดยผู้นำทาง มีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และ/หรือรู้จักมักคุ้นกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย เป็นเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้การช่วยเหลือ หรือเป็นญาติสนิทมิตรสหายของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย เป็นต้น และสามารถเป็นคนกลางนำผู้วิจัยเข้าถึงผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยได้
2. สามารถสื่อสาร พูดได้ตอบกับผู้วิจัยได้เข้าใจ และมีสติสัมปชัญญะดีพร้อม
3. มีความสนใจและยินดีเป็นผู้นำทางให้กับผู้วิจัย



เลขที่โครงการวิจัย 078/1/54

25 ก.ค. 2554

ทั้งหมดอายุ 24 ก.ค. 2555

5. กระบวนการการวิจัย

5.1 ในขั้นตอนการคัดกรอง ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอทราบข้อมูลของผู้ที่เคยไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งในจำนวนนี้จะมีรายชื่อของท่านอยู่ด้วย โดยผู้วิจัยจะประสานเบื้องต้นกับท่านและผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยรายอื่น ๆ เพื่อสอบถามว่ามีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้หรือไม่ และขออนุญาตเชิญเข้าร่วมงานวิจัย

5.2 หากท่านแจ้งว่าสนใจเข้าร่วมงานวิจัย ผู้วิจัยจะอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัย ให้ทราบในเบื้องต้น และขอทราบความสนใจจากท่านในการเข้าร่วมงานวิจัย จากนั้นผู้วิจัยจะนัดพบในวัน เวลา และสถานที่ตามความสะดวกของท่าน เพื่ออธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัย และตอบคำถามต่าง ๆ ให้ท่านเข้าใจ พร้อมทั้งให้ท่านได้อ่านเอกสารข้อมูลสำหรับผู้ร่วมการวิจัย และเอกสารใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย หรือผู้วิจัยเป็นผู้อ่านให้ท่านฟัง หากท่านแสดงความยินดีที่จะร่วมการวิจัย ผู้วิจัยจะขอให้ท่านลงนามหรือประทับลายนิ้วมือในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

5.3 จากนั้น ผู้วิจัยจะนัดพบในวัน เวลา และสถานที่ตามความสะดวกของท่าน และสัมภาษณ์ท่านโดยใช้เวลาประมาณ 60-90 นาที พร้อมขอบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์ โดยจะไม่มีการระบุชื่อของท่านบนไฟล์ข้อมูลบันทึกเสียงแต่ระบุเป็นรหัสในการวิจัย ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บไฟล์บันทึกเสียงเหล่านั้นในที่ที่ไม่มีใครสามารถเข้าถึงนอกจากตัวผู้วิจัย และจะทำลายไฟล์บันทึกเสียงทันทีเมื่อเสร็จสิ้นการวิจัย ทั้งนี้หากการสัมภาษณ์ในครั้งแรวยังได้ข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยอาจขอสัมภาษณ์เพิ่มเติมอีกครั้ง โดยใช้เวลาประมาณ 60-90 นาที

5.4 ผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ตามแนวทางการวิจัย และเขียนเป็นรายงานโดยใช้นามสมมติ แล้วนำกลับไปให้ท่านตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง พร้อมทั้งปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของท่านจนท่านพอใจ ชื่อ และข้อมูลส่วนตัวของท่านจะได้รับการปกปิดเป็นความลับ และจะนำเสนอข้อมูลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีข้อมูลใดในรายงานที่จะนำไปสู่การระบุตัวตนของท่านได้

(.....) *ดร. อรุณรัตน์*
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรุณรัตน์ ตัญญา นที

AF 04-09

6. ในการคัดกรองผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยด้วยวิธีใด ๆ ก็ตาม หากพบว่าผู้วิจัยนั้นไม่อยู่ในเกณฑ์คัดเลือก และอยู่ในสภาวะที่สมควรได้รับความช่วยเหลือ/แนะนำ ให้ผู้วิจัยจะส่งต่อไปให้ผู้ให้การปรึกษา และแจ้งกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด

7. งานวิจัยนี้อาจจะมีความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นแก่ท่านอยู่บ้าง เช่น ท่านอาจเกิดความรู้สึกไม่ดี หรือไม่พร้อมที่จะให้ข้อมูลในเรื่องที่สัมภาษณ์ได้ เพราะเป็นการย้อนถามถึงเรื่องที่ท่านเคยประสบ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะคอยสังเกตอารมณ์และความรู้สึกของท่านในขณะสัมภาษณ์ และสอบถามความพร้อมของท่าน ในการให้สัมภาษณ์ ถ้าท่านไม่พร้อมหรือไม่สบายใจ ผู้วิจัยยินดีหยุดการสัมภาษณ์ไว้ชั่วคราวจนกว่าท่านพร้อมให้ข้อมูลอีกครั้ง

หากท่านเกิดความทุกข์ใจใด ๆ อันเนื่องมาจากการสัมภาษณ์ ทั้งในระหว่างการให้สัมภาษณ์ หรือเมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะส่งต่อไปแก่นักจิตวิทยาการปรึกษาเพื่อที่ท่านได้รับความช่วยเหลือ ในทันทีโดยจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในส่วนนี้หรือผู้วิจัยอาจจะเป็นผู้ให้การปรึกษาแก่ท่านด้วยตนเองหาก เป็นช่วงที่การวิจัยใกล้เสร็จสิ้น

8. ประโยชน์ในการเข้าร่วมวิจัยของท่าน คือ การได้แบ่งปันเรื่องราว และประสบการณ์ตรงของท่าน เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยด้านจิตวิทยาการปรึกษา และให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานเพื่อให้ความช่วยเหลือทางจิตใจแก่แรงงานไทยย้ายถิ่นต่อไป

9. การเข้าร่วมในการวิจัยของท่านเป็นความสมัครใจ และท่านสามารถปฏิเสธที่เข้าร่วมหรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกขณะโดยไม่ต้องให้เหตุผล และท่านจะไม่สูญเสียประโยชน์ที่พึงได้รับแต่อย่างใด

10. ในการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่มีค่าตอบแทนมอบให้แก่ผู้เข้าร่วมวิจัย

11. หากมีข้อสงสัย ท่านสามารถสอบถามเพิ่มเติมจากผู้วิจัยได้ตามสถานที่ และเบอร์โทรศัพท์ที่ระบุไว้ข้างต้น

12. หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามข้อมูลดังกล่าวสามารถร้องเรียนได้ที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ชั้น 4 อาคารสถาบัน 2 ซอย จุฬาลงกรณ์ 62 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์ 0-2218-8147 โทรสาร 0-2218-8147 E-mail: eccu@chula.ac.th



เลขที่โครงการวิจัย 078-1/54
วันที่รับรอง 25 ก.ค. 2554
ในนามของ 24 ก.ค. 2555

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญญา ผู้คำภีร์

AF 05-09

หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ทำที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เลขที่ ประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย.....

ที่อยู่.....

ข้าพเจ้า ซึ่งได้ลงนามทำหนังสือนี้ ขอแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น

เลขที่โครงการวิจัย

078-1154

ชื่อผู้วิจัย นางสาวพริภา เหาตะวานิช

วันที่รับรอง

25 ก.ค. 2554

ที่อยู่ติดต่อ คณะจิตวิทยา สาขาจิตวิทยาการปรึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

24 ก.ค. 2555

โทรศัพท์ 08-5339-7180

โทรศัพท์บ้าน -

ข้าพเจ้า ได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย รายละเอียดขั้นตอนต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติ ความเสี่ยงอันตราย และประโยชน์ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการวิจัยเรื่องนี้ โดยได้อ่านรายละเอียดในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยตลอด และได้รับคำอธิบายจากผู้วิจัย จนเข้าใจเป็นอย่างดีแล้ว

ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยข้าพเจ้ายินดีให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ 1-2 ครั้ง เป็นระยะเวลา 60-90 นาทีต่อครั้ง และยินยอมให้บันทึกเสียงการสนทนาและการสัมภาษณ์ได้

ข้าพเจ้ามีสิทธิถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ตามความประสงค์ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ซึ่งการถอนตัวออกจากการวิจัยนั้น จะไม่มีผลกระทบต่อในทางใด ๆ ต่อข้าพเจ้า

ข้าพเจ้าได้รับคำรับรองว่า ผู้วิจัยจะปฏิบัติตามที่ข้าพเจ้าตามข้อมูลที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และข้อมูลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้า ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยจะนำเสนอข้อมูลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีข้อมูลใดในการรายงานที่จะนำไปสู่การระบุตัวข้าพเจ้า และเมื่อเสร็จสิ้นการวิจัยผู้วิจัยจะทำลายแถบบันทึกเสียง และข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับตัวข้าพเจ้าทิ้ง

หากข้าพเจ้าไม่ได้รับการปฏิบัติตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถร้องเรียนได้ที่คณะกรรมการพิจารณารายการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ชั้น 4 อาคารสถาบัน 2 ซอยจุฬาลงกรณ์ 62 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์ 0-2218-8147 โทรสาร 0-2218-8147 E-mail: eccu@chula.ac.th

ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน ทั้งนี้ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และสำเนานี้แสดงความยินยอมไว้แล้ว

ลงชื่อ.....

.....

ผู้วิจัยหลัก

ลงชื่อ.....

.....

ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ลงชื่อ.....

.....

พยาน

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณญา ตัญจันท์

ภาคผนวก ข

เอกสารอนุเคราะห์ประสานการเก็บข้อมูล

ที่ ศธ 0512.7/ 1๒๑1



คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ชั้น 7 อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษา
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๗ กันยายน 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้คำแนะนำในการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูลวิจัย

เรียน อาจารย์ธนพฤกษ์ ชามะรัตน์

เนื่องด้วย นางสาวพรวิภา เหาตะวานิช นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ให้แรงงานไทยย้ายถิ่น" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรัญญา ด้อยคำกวี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้คณะจิตวิทยาขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ให้คำแนะนำในการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูล (gate keeper) ให้ นางสาวพรวิภา เหาตะวานิช ได้เข้าเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ผู้เคยมีประสบการณ์ทำงานให้แรงงานในต่างประเทศ เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการและการศึกษาวิจัย ทั้งนี้หากท่านมีข้อสงสัยต้องการทราบรายละเอียดของงานวิจัยเพิ่มเติม ท่านสามารถติดต่อนิสิตได้ที่ นางสาวพรวิภา เหาตะวานิช โทรศัพท์ 085 339 7180

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คีนางค์ มณีศรี)

คณบดีคณะจิตวิทยา

ฝ่ายวิชาการ

โทร 0 2218 9925, โทรสาร 0 2218 9923

ที่ ศธ 0512.7/ 169๖



คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ชั้น 7 อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษา
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๗ กันยายน 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ประสานการเก็บข้อมูล

เรียน กำนันตำบลเมืองเพีย (นายสุรพงษ์ วงษ์ชาติ)

เนื่องด้วย นางสาวพรวิภา เหาตะวานิช นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรุณญา ต้อยคำภีร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการเก็บข้อมูล คือ แรงงานคืนถิ่นที่กลับจากการทำงานในต่างประเทศ ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 15 คน

ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ในการนี้คณะจิตวิทยาขอความอนุเคราะห์ท่านในการประสานงานประชาชนในพื้นที่ตำบลเมืองเพีย อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีคุณสมบัติดังกล่าว เพื่อให้นางสาวพรวิภา เหาตะวานิช ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ตามความประสงค์ ในวันที่ 1 - 2 ตุลาคม 2554 ทั้งนี้ท่านสามารถประสานงานติดต่อเพิ่มเติมได้ที่ นางสาวพรวิภา เหาตะวานิช โทรศัพท์ 085 339 7180

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คันนางค์ มณีศรี)

คณบดีคณะจิตวิทยา

ฝ่ายวิชาการ

โทร 0 2218 9925, โทรสาร 0 2218 9923

ที่ ศธ 0512.7/ 169๑



คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ชั้น 7 อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษ
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๗ กันยายน 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ประสานการเก็บข้อมูล

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านไผ่

เนื่องด้วย นางสาวพรวิภา เหาตะวานิช นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรุณญา ดุษฎีคำภีร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการเก็บข้อมูล คือ แรงงานคืนถิ่นที่กลับจากการทำงานในต่างประเทศ ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 15 คน

ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาค้นคว้านี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ในกรณีนี้คณะจิตวิทยาขอความอนุเคราะห์ท่านในการประสานงานประชาชนในพื้นที่ตำบลบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีคุณสมบัติดังกล่าว เพื่อให้นางสาวพรวิภา เหาตะวานิช ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ตามความประสงค์ ในวันที่ 1 - 2 ตุลาคม 2554 ทั้งนี้ท่านสามารถประสานงานติดต่อเพิ่มเติมได้ที่ นางสาวพรวิภา เหาตะวานิช โทรศัพท์ 085 339 7180

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

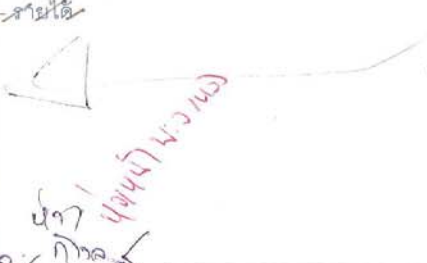
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คันนางค์ มณีศรี)

คณบดีคณะจิตวิทยา

ฝ่ายวิชาการ

โทร 0 2218 9925, โทรสาร 0 2218 9923

ภาคผนวก ค
ตัวอย่างเอกสารที่เกิดขึ้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

Domain	Category ลองขยายความ หัวข้อในหมวดหมู่นี้ อีกนิดนะจ๊ะ	Subcategory ลองขยายความหัวข้อในหมวดหมู่ย่อย อีกนิดนะจ๊ะ และลองเติม ประโยคพูด ของผู้ให้ข้อมูลลงไปดูจะได้เห็นภาพอีก นิด
<p>1. มีภาพของรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น</p> <p>หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลระบุว่าสิ่งที่เป็นแรงผลักดันทำให้พวกเขาตัดสินใจเดินทางไปใช้แรงงานยังต่างประเทศ คือ ความต้องการรายได้ที่ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ขณะทำงานอยู่ในประเทศไทย ทั้งนี้รายได้ที่มากขึ้นจะทำให้ครอบครัวสุขพวกเขามีความสุขสบาย มีการยกระดับฐานะความเป็นอยู่ และบางรายยังนำรายได้มาชำระหนี้ที่เกิดขึ้นก่อนไปต่างประเทศและหนี้ที่เกิดขึ้นจากการเดินทางไปยังต่างประเทศ</p>	<p>รายได้</p>  <p>รายได้</p> <p>รายได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างความมั่นคงให้ครอบครัว - ใช้หนี้
<p>2. ใจที่เริ่มไม่สมดุล</p> <p>หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรายงานถึงสภาวะจิตใจก่อนไปใช้แรงงานว่ามีความรู้สึกปนเปกัน ทั้งความตื่นเต้นที่จะไปพบกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ความกลัวและวิตกกังวล ในเรื่องหลักๆ เช่น ภาษา สภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ทราบแน่ชัดเพราะไม่เคยไปประเทศดังกล่าวมาก่อน บางรายระบุว่า</p>	<p>ตื่นเต้น</p> <p>กลัว กังวล</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ภาษา - ความเป็นอยู่ (สภาวะที่ไม่แน่นอน ไม่ชัดเจน)
<p>พวกเขามีความห่วงกังวลถึงพ่อแม่ลูกและภรรยาที่จะต้องจากกันชั่วคราว อย่างไรก็ตามในระยะนี้ผู้ให้ข้อมูลที่เตรียมตัวดี มีข้อมูลพร้อม หรือมีสมาชิกในครอบครัวไปใช้แรงงานในประเทศดังกล่าวหรือประเทศใกล้เคียง ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาวะจิตใจด้านบวกเช่น รู้สึกมั่นใจ อยากออกไปผจญโลกกว้าง</p>	<p>ห่วงกังวลถึงพ่อแม่ลูกและภรรยาที่ต้องจากกันชั่วคราว</p> <p>มั่นใจ (มีข้อมูลพร้อม)</p>	

<p>ต่างประเทศ ระยะเวลาที่อยู่ในต่างประเทศ รวมถึงกำลังใจจากครอบครัว และตนเอง</p> <p><i>พี่ๆ คนไทย คุณตุ้ม ๓.๑๖ คนๆ ทั่วบ้าน</i></p>	<p>- ประเทศที่ไม่มีวิถีชีวิตคล้ายประเทศไทย</p> <p>- การได้รับความช่วยเหลือจากคนที่ไปอยู่ล่วงหน้า</p> <p>- เจ้านาย, เพื่อน</p> <p>- ระยะเวลา</p> <p>- กำลังใจจากครอบครัว</p> <p>- ความมุ่งมั่นอดทน, พึ่งตนเอง</p>	
<p>6. การรู้สึกภาคภูมิใจและอบอุ่นใจที่ผู้ปกครองครอบครัวได้ หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรายงานว่าพวกเขามีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้นำเงินที่ได้จากการทำงานมาทำให้ครอบครัวสุขสบายขึ้น และความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่อได้กลับมาอยู่กับครอบครัวที่เมืองไทย <i>๑๖ ฤดูร้อน ทางลัด (๑๓) ๑๖ ไร่ ๑</i></p> <p><i>หัวใจเมืองใจคนไทย</i></p>	<p>- ความภาคภูมิใจ</p> <p>- อบอุ่นเมื่อได้อยู่กับครอบครัว</p> <p>- <i>เสียดายอีก</i></p>	

สีดำ หมายถึง ข้อความเดิมจากการคอมเมนต์ครั้งที่แล้ว

สีฟ้า หมายถึง คอมเมนต์เกี่ยวกับชื่อโดเมนจากทีม2

สีแดง หมายถึง การปรับแก้จากการปรึกษาauditor

สีเขียว หมายถึง การปรับแก้, เขียนเพิ่มเติมจากผู้วิจัย

สีส้ม หมายถึง คอมเมนต์จากทีม1 (รอบ 2)

สีฟ้าเข้ม หมายถึง คอมเมนต์จากทีม2 (รอบ 2)

Domain	คอมเมนต์โดเมน	Category (โดยคร่าว)	Subcategory (โดยคร่าว)
<p>1. มีภาพของรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น</p> <p>หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลระบุว่าสิ่งที่เป็นแรงผลักดันทำให้พวกเขาตัดสินใจเดินทางไปใช้แรงงานยังต่างประเทศ คือ ความต้องการรายได้ที่ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ขณะทำงานอยู่ในประเทศไทย ทั้งนี้การมีรายได้ที่มากขึ้นจะทำให้ครอบครัวของพวกเขามีความสุขสบาย มีการยกระดับฐานะความเป็นอยู่ และบางรายยังนำรายได้มาชำระหนี้ที่ที่เกิดขึ้นก่อนไปต่างประเทศและหนี้ที่เกิดจากค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปต่างประเทศ</p>		<ul style="list-style-type: none">- สร้างความมั่นคงให้ครอบครัว- ใช้หนี้	

<p>2. ใจที่เริ่มไม่สมดุล สภาวะจิตใจที่มีความห่วงกังวลและมีความมั่นใจก่อนเดินทาง</p> <p>หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรายงานถึงสภาวะจิตใจก่อนไปใช้แรงงานว่ามีความรู้สึกปนเปกัน ทั้งความตื่นเต้นที่จะไปพบกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ความกลัวและวิตกกังวลในเรื่องหลักๆ เช่น ภาษา สภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ทราบแน่ชัด เพราะไม่เคยไปประเทศดังกล่าวมาก่อน บางรายระบุว่าพวกเขามีความห่วงกังวลถึงพ่อแม่ลูกและภรรยาที่จะต้องจากกันชั่วคราว อย่างไรก็ตามในขณะนี้ผู้ให้ข้อมูลที่เตรียมตัวดี มีข้อมูลพร้อม หรือมีสมาชิกในครอบครัวไปใช้แรงงานในประเทศดังกล่าวหรือประเทศใกล้เคียง ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาวะจิตใจด้านบวกเช่น รู้สึกมั่นใจ อยากออกไปผจญโลกกว้าง</p>	<p>ไม่แน่ใจว่า "รู้สึกมั่นใจ อยากออกไปผจญโลกกว้าง" จะอยู่ได้ หัวข้อใจที่เริ่มไม่สมดุลได้อย่างไร มีความเห็นว่าจะปรับข้อหัวข้อเป็นภาพกว้างๆ แล้วค่อยแตกย่อยลงมาเป็นใจที่ไม่สมดุล กับใจที่ มั่นคง</p> <p>น่าจะตั้งเป็นรวมๆ เช่น "ภาวะใจเมื่อต้องย้ายถิ่น" แล้วค่อยแบ่งอย่างทีม2ว่า</p>	<p>- มีความห่วงกังวล (ประมาณ ห่วงหน้าพะวงหลัง)</p>	<p>- วิตกกังวลเกี่ยวกับการใช้ชีวิตความเป็นอยู่ ภาษา</p> <p>- เป็นห่วงครอบครัว ลูกเมียที่เมืองไทย</p>
<p>3. เผชิญหน้ากับความแตกต่าง ตระหนักในความแตกต่างทางวัฒนธรรม</p> <p>หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลระบุว่าสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิตและการทำงานที่แรงงานไทยย้ายถิ่นต้องพบเจอเมื่อเดินทางไปประเทศปลายทางที่ไม่คุ้นเคย รวมถึงการที่ต้องอยู่อาศัยร่วมกับแรงงานต่างชาติจากประเทศ</p>	<p>ประสบกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม (คำว่าประสบคือเจอและต้องเผชิญ แต่คำว่าตระหนักมันคล้ายๆแนวรับรู้ทางความคิด ส่วนสิ่งแวดล้อมเพิ่มเข้ามาเพราะมีเรื่องอากาศและ</p>	<p>- มั่นใจ (มีข้อมูลพร้อม)</p> <p>- ภาษา</p> <p>- อาหาร</p> <p>- วัฒนธรรม,กฎหมาย</p> <p>- สภาพอากาศ</p> <p>- (ภาวะสงคราม)</p>	

<p>อื่น ซึ่งมีความแตกต่างไปจากประสบการณ์ขณะที่อยู่เมืองไทย เช่น ภาษา อาหาร วัฒนธรรม ความเข้มงวดของการบังคับใช้กฎหมาย หรือ ภาวะบ้านเมืองที่ไม่สงบสุขจากสงคราม</p>	<p>สงคราม)</p>		
<p>4.ใจเริ่มเสียดสมคุณอีกครั้ง สิ่งรบกวนใจในสภาพแวดล้อมใหม่</p> <p>หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลระบุว่าหลังจากเริ่มทำงานและอาศัยในต่างประเทศ บ่อยครั้งที่พวกเขามีความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานที่ค่อนข้างหนัก มีความคิดถึงบ้าน บางครั้งเกิดความไม่พอใจในชีวิตประจำวันที่ต้องอาศัยอยู่ร่วมกับคนที่มาจากเป็นในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป จากสิ่งที่คุ้นเคย บางรายยังเกิดความคาดหวังที่ไม่เป็นจริง ซึ่งเป็นสิ่งที่รบกวนจิตใจแรงงานไทยเมื่อต้องอยู่ในวัฒนธรรมของประเทศปลายทาง อย่างไรก็ตามมีผู้ให้ข้อมูลบางรายมีความพึงพอใจเนื่องจากได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือนขึ้นเรื่อยๆ ได้รับความไว้วางใจจากนายจ้าง ชาวต่างชาติและมีความรู้สึกที่ตนเองมีความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น</p>	<p>(ไม่แน่ใจว่าความรู้สึกพึงพอใจ จะอยู่ได้หัวข้อใจเริ่มเสียดสมคุณได้อย่างไร เสนอว่าควรปรับชื่อหัวข้อให้กว้างขึ้น เหมือนที่ทีมคุยไว้ที่มีทั้งด้านดีและด้านไม่ดี)</p> <p>ความลงใจกับสภาพแวดล้อมใหม่</p>	<ul style="list-style-type: none"> - คิดถึงบ้าน - สิ่งที่ไม่พึงพอใจ 	

Domain	คอม เมนต์ โดเมน	Category	Subca
<p>5. การมีความพร้อมและมีกำลังใจช่วยพยุงใจ ความลงตัวจากการมีความพร้อมและมีสิ่งสนับสนุน</p> <p>หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรายงานว่าสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้พวกเขาปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมต่างประเทศได้ คือ การเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางไปต่างประเทศ การมีประสบการณ์ในการทำงานในต่างประเทศมาก่อน การได้อาศัยอยู่ในชุมชนคนไทยหรือชุมชนที่มีลักษณะคล้ายกับบ้านเกิดของตนเอง การได้รับช่วยเหลือจากสังคมในต่างประเทศ ระยะเวลาที่อยู่ในต่างประเทศ รวมถึงกำลังใจจากครอบครัวและตนเอง</p>	<p>(น่าจะ¹⁴¹ เปลี่ยน ชื่อหัวข้อ เป็น การ มีสิ่ง เกื้อหนุน ให้ สามารถ ปรับตัว ได้) คำว่า ความลง ตัว รู้สึก ยังไม่ค่อย โดน ซึ่ง มันน่าจะ เป็น</p>	<p>- การเตรียม ความพร้อม</p>	<p>- เตรี - เตรี ข้อมูล - เตรี</p>
	<p>- มี ประสบการณ์ ทำงานใน ต่างประเทศ มาก่อน</p>		
	<p>- วิถีความ เป็นไทยใน ชุมชน ต่างประเทศ</p>		<p>- ตั้งค ไทย แดน - ประ ไปมี ชีวิต ประ ไทย</p>
	<p>- ความอยู่ ได้ง่ายขึ้น จากการ มี... - สามารถ ปรับตัว ได้ง่าย</p>	<p>- การได้รับ ความ ช่วยเหลือ จากคนที่ไป อยู่ล่วงหน้า</p>	
<p>- เจ้านาย, เพื่อน</p>			

<p>6. ความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเอง ความภาคภูมิใจและ ความรู้สึกชอบภูมิใจที่ดูแลครอบครัวได้ หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรายงานว่าพวกเขามีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ ได้นำเงินที่ได้จากการทำงานมาทำให้ครอบครัวมีความสุข สบายขึ้นซึ่งทำให้เมื่อต้องเดินทางกลับเมืองไทยผู้ให้ข้อมูล บางรายมีความรู้สึกอยากมีโอกาสกลับไปทำงานใน ต่างประเทศอีกครั้ง และมีความรู้สึกชอบภูมิใจเมื่อได้กลับมาอยู่ กับครอบครัวที่เมืองไทย</p>	<p>ความสามารถระดับความ เป็นอยู่จากต่างแดน</p>	<p>- ความภาคภูมิใจ - อบอุ่นเมื่อได้อยู่กับ ครอบครัว</p>	
---	--	---	--

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวพรวิภา เหาตะวานิช เกิดเมื่อวันพฤหัสบดีที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2530 สำเร็จ การศึกษาระดับประถมศึกษาจากโรงเรียนอนุบาลนิลอุบล จังหวัดพังงา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลายจากโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (จิตวิทยา) เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อปี พ.ศ. 2552 และได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2552

ผู้ที่สนใจเกี่ยวกับเนื้อหาในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถติดต่อกับผู้เขียนวิทยานิพนธ์ได้ที่
e-mail: pornvipa.h@gmail.com