

July 2021

การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

N. Yimserhthi

A. Ratana-Ubol

P. Kimpee

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal>



Part of the [Education Commons](#)

## Recommended Citation

Yimserhthi, N.; Ratana-Ubol, A.; and Kimpee, P. (2021) "การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม," *Journal of Education Studies*: Vol. 49: Iss. 3, Article 11.

DOI: 10.58837/CHULA.EDUCU.49.3.10

Available at: <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal/vol49/iss3/11>

This Article is brought to you for free and open access by the Chulalongkorn Journal Online (CUJO) at Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Journal of Education Studies by an authorized editor of Chula Digital Collections. For more information, please contact [ChulaDC@car.chula.ac.th](mailto:ChulaDC@car.chula.ac.th).



การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อการยอมรับ

ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

A Study of Living State Problems and Needs of Adaption, Habitation, and Co-Learning for  
Cultural Diversity Acceptance of Industrial Workers

ณัฐวิทย์ ยิ้มเศรษฐี<sup>1</sup> อาชญญา รัตนอุบล<sup>2\*</sup> และ ปาน กิมปี<sup>3</sup>

Nathavy Yimserhthi<sup>1</sup> Archanya Ratana-Ubol<sup>2\*</sup> and Pan Kimpee<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ คือ เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต ปัญหาและความต้องการในการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม เก็บข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย 30 คน และแรงงานต่างด้าวพม่า ลาว กัมพูชา 400 คน ในภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ของไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีรายได้แบบรายวันตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำ สาเหตุการย้ายงานคือ ไม่ชอบงาน กิจกรรมยามว่าง ชอบเล่นกีฬา ดูหนัง ฟังเพลง สิ่งที่ทำให้โอ้อวดใจในครั้งแรกที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยคือ ภาษา อาหาร และเพื่อนต่างถิ่น สิ่งที่ทำให้ปรับตัวได้ คือ การเปิดใจยอมรับ การสร้างสัมพันธ์ภาพ ความต้องการด้านการปรับตัว คือ 1) การปรับตัวเข้ากับเพื่อนต่างชาติ 2) การสื่อสารกับผู้ร่วมงาน 3) การแต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสม 4) ความมั่นใจในการแสดงความเป็นเพื่อนกับต่างชาติ 5) การเป็นมิตรกับเพื่อนต่างชาติโดยไม่รู้สึกรังเกียจ ปัญหาด้านการอยู่ร่วมกัน คือ 1) การพึ่งพาอาศัยกัน 2) การทำงานร่วมกับเพื่อนชาติ 3) การช่วยเหลือเพื่อนต่างชาติ 4) ระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน 5) การแต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสม ส่วนปัญหาการเรียนรู้ คือ 1) ความเข้าใจนิสัยเพื่อนต่างชาติ 2) ความรู้ด้านอาหารของเพื่อนต่างชาติ

**คำสำคัญ :** ปัญหาและความต้องการ, การปรับตัว, การอยู่ร่วมกัน, การเรียนรู้, การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม, แรงงานภาคอุตสาหกรรม

Article Info: Received 15 June, 2016; Received in revised form 6 August, 2021; Accepted 13 August, 2021

<sup>1</sup> นิสิตศึกษบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อีเมล : chutchaco@gmail.com  
Ph.D. Candidate in Non-formal education Division, Department of Lifelong Education, Faculty of Education, Chulalongkorn University  
Email: chutchaco@gmail.com

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อีเมล : archanya.r@chula.ac.th  
Lecturer in Non-formal education Division, Department of Lifelong Education, Faculty of Education, Chulalongkorn University  
Email: archanya.r@chula.ac.th

<sup>3</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อีเมล : pan.k@chula.ac.th  
Lecturer in Non-formal education Division, Department of Lifelong Education, Faculty of Education, Chulalongkorn University  
Email: pan.k@chula.ac.th

\* Corresponding author

### Abstract

The objectives of this research were to study living state, problems and needs of adaptation, habitation and co-learning for cultural diversity acceptance of industrial workers. The researcher conducted the study by inquiring 30 Thai industrial stakeholders and 400 Myanmar, Lao and Cambodian industrial workers in the North, the Central Part, the Northeastern and the South of Thailand. Questionnaire was used as research tool. It was found that most workers were female and their incomes were paid daily based on the minimum wage rate. The cause of their relocation was job dissatisfaction. On their free time, they play sports, watched movies and went sightseeing. The problems of language, food and friends from different localities made them feel uncomfortable when they first came to Thailand. They made friends with co-workers through small talking. From the research, self-adaptation modes of these workers were 1) adapting to foreign friends 2) communicating with colleagues 3) dressing appropriately 4) making friends confidently with foreigners, and 5) blending in with foreigners awkwardly. As for cohabitation, they had problems of 1) dependency 2) working with foreign co-workers 3) helping foreign friends 4) order of habitation and 5) appropriate dressing. As for the foreign culture, they had problems on learning 1) alienated behaviors and 2) alienated foods culture.

**Keywords:** problems and needs, adaptation, habitation, co-learning, cultural diversity acceptance, industrial workers

### บทนำ

เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่แรงงานเพื่อนบ้านพม่า ลาว กัมพูชา ให้ความสนใจอย่างมากในการเข้ามาทำงานจึงทำให้มีแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านอย่างเช่น พม่า ลาว กัมพูชา เป็นจำนวนมากเข้ามาทำงานเพราะคิดว่าค่าจ้างแรงงานที่ได้รับนั้นสูงกว่าในประเทศของตนเอง ประกอบกับปัจจุบันคนไทยเลือกที่จะไม่ทำงานที่เรียกว่า 3Ds: งานสกปรก (dirty) งานอันตราย (dangerous) และงานที่ยากลำบาก (difficult) (กฤตยา อาชวนิจกุล และ กุลภา วจนสาร, 2555) และอีกทั้งแรงงานไทยมีการศึกษาที่สูงขึ้นจึงทำให้ไม่สนใจในงานที่ต้องใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรม ในขณะที่แรงงานต่างด้าวสามารถยอมรับความเสี่ยง เพื่อต้องการรายได้ที่สูงขึ้น และยังมีสาเหตุอื่น ๆ อีก เช่น ความต้องการแรงงานในประเทศของแรงงานต่างด้าวเองอยู่ในระดับต่ำกว่าปริมาณความต้องการทำงานของผู้ใช้แรงงานในประเทศนั้น ๆ นโยบายของรัฐบาลไทยที่กำหนดค่าแรงขั้นต่ำวันละ 325 บาท ได้กลายเป็นแรงจูงใจให้แรงงานต่างด้าวต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นเพราะหวังที่จะได้รับค่าแรงงานสูงกว่าในประเทศของตนเอง และโดยสภาพความเป็นอยู่ทั่วไป ระบบสังคม ขนบธรรมเนียมและการนับถือศาสนาของคนไทยมีความแตกต่างไม่มากจากความเป็นอยู่เดิมของแรงงานต่างด้าวที่มาจากพม่า กัมพูชา ลาว ทำให้รู้สึกว่ามีคามกลมกลืนและคิดว่าสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมไทยได้ไม่ยาก การเดินทางเข้าออกประเทศไทยค่อนข้างสะดวก ซึ่งสามารถเดินทางโดยรถยนต์โดยสาร โดยเรือข้ามแม่น้ำ หรือโดยการเดินข้ามเขตแดนเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้สะดวก จึงทำให้แรงงานเหล่านี้ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก (วีระศักดิ์ นาทะสิริ, 2557) นอกจากนี้ ยังมีการคาดการณ์ว่าภายในระยะเวลา 10 ปี ประเทศไทยจะต้องการแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นอีกและจะยังมีการหลั่งไหลแรงงานต่างด้าวเข้ามาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยยังมีบางส่วนที่เข้ามาตั้งรกรากและสร้างทายาทรุ่นที่ 2 (ภัทชา ตัวงกัลด, 2012) ซึ่งหมายถึงบุตรของผู้อพยพที่เกิดในประเทศไทยหรือบุตรที่ย้ายมา

พร้อมกับบิดามารดาก่อนอายุ 15 ปี บุคคลเหล่านี้ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของแรงงานต่างด้าวที่ยังมีสถานะทางกฎหมายไม่ชัดเจนในปัจจุบัน โดยปัญหาทางสังคมของทนายทຸ່ນທີ່ 2 คือ การตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ ซึ่งมีสาเหตุหลัก 3 ประการ มาจากปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน ปัญหาด้านวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น และปัญหาด้านสายสัมพันธ์กับผู้จัดหา ซึ่งเหตุที่ยังไม่สามารถจัดการได้เนื่องจากมุมมองที่แตกต่างกันของผู้เกี่ยวข้องทั้งกลุ่มความมั่นคง ผู้ประกอบการ และองค์กรสิทธิมนุษยชน (บุญรัตน์ รัฐบริรักษ์, 2554)

กรมการจัดหางาน สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว (2561ก) แบ่งประเภทของแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 แรงงานประเภททั่วไป ประกอบด้วยแรงงาน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 คือ แรงงานที่ได้รับอนุญาตทำงานชั่วคราว (กลุ่มผ่อนผัน) กลุ่มที่ 2 คือ แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ (Nationality Verification: NV) กลุ่มที่ 3 คือ แรงงานต่างด้าวที่นำเข้า (Memorandum of Understanding: MOU) หมายถึง แรงงานที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี ปัจจุบันประเทศไทยได้ทำข้อตกลงกับ 4 ประเทศ คือ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และราชอาณาจักรกัมพูชา โดยแรงงานดังกล่าวสามารถทำงานได้ 2 ประเภท คือ งานกรรมกร และงานรับใช้ในบ้าน ซึ่งในปีพ.ศ.2545 และ 2546 รัฐบาลไทย-พม่า รัฐบาลไทย-กัมพูชา และรัฐบาลไทย-ลาว ได้จัดทำกรอบการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือที่จะเข้ามาทำงานในประเทศอย่าง “ถูกกฎหมาย” โดยแรงงานจะได้รับสวัสดิการสังคม สิทธิในการรักษาพยาบาลและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่นเดียวกับแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติพิสูจน์สัญชาติ แรงงานจะมีระยะเวลาในการทำงานได้ไม่เกิน 4 ปี (2 ปี 2 ครั้ง) และต้องคอย 3 ปี ก่อนที่จะสามารถขอกลับเข้ามาทำงานในประเทศได้อีกครั้งหลังจากระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน 4 ปี หมดลง (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2555) กลุ่มที่ 4 คือ แรงงานทำงานตามฤดูกาล โดยผู้ประกอบการรับแรงงานเข้าทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เมื่อเสร็จสิ้นฤดูกาลทำงานแล้ว แรงงานจะต้องเดินทางกลับภูมิลำเนา

ประเภทที่ 2 แรงงานประเภทฝีมือ แบ่งได้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 แรงงานทั่วไปซึ่งเป็นแรงงานที่มีทักษะการทำงานค่อนข้างสูงหรืออาจถูกส่งตัวจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย กลุ่มที่ 2 แรงงานต่างด้าวประเภทส่งเสริมการลงทุน

ประเภทที่ 3 แรงงานประเภทตลอดชีพ ได้รับอนุญาตทำงานได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าว เว้นแต่จะเปลี่ยนอาชีพใหม่

ประเภทที่ 4 แรงงานชนกลุ่มน้อย ที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติแต่มีภูมิลำเนาและสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย นอกจากกลุ่มแรงงานดังกล่าว ยังมีกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้จดทะเบียน หรือแรงงานที่ทำงานไม่มีใบอนุญาต ซึ่งเป็นแรงงานที่ไม่มีตัวเลขชัดเจน มักลักลอบอยู่อาศัยด้วยความหวาดระแวงที่จะถูกจับกุมและส่งกลับ (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2555)

รายงานของสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงานพบว่า แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ณ เดือนกันยายน พ.ศ. 2561 มีจำนวนทั้งสิ้น 3,548,919 คน (กรมการจัดหางาน สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว, 2561ข) นอกจากนี้ ในตลาดแรงงานของไทย ประกอบไปด้วยแรงงาน 4 กลุ่มใหญ่ คือ แรงงานไทยที่ไม่มีฝีมือ แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีฝีมือ แรงงานไทยที่มีทักษะหรือมีความเชี่ยวชาญ และแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญซึ่งเข้ามาทำงานโดยถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมายแรงงานไร้ฝีมือที่เข้ามาทางภาคเหนือของไทยส่วนใหญ่เป็นชนกลุ่มน้อยชาวพม่า รองลงมาคือ ลาวและกัมพูชา การเคลื่อนย้ายของแรงงานที่เดินทางโดยทางบกเข้าสู่ประเทศไทยทางภาคเหนือมีทั้งโดยการผ่านด่านตรวจและไม่ผ่านด่านตรวจตามแนวชายแดนจังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน และตาก การเข้ามาอาศัยมี 4 ลักษณะ คือ การเข้ามาแบบเข้ามาเย็นกลับ อาศัยอยู่เป็นหลักแหล่งตามชุมชนในหมู่บ้าน การเข้ามาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มใหญ่ตามโรงงานต่าง ๆ หรือศูนย์อพยพตามหมู่บ้าน และการกระจายอยู่กับนายจ้างในครัวเรือน (ธนพรรณ จรรยาศิริ และ ศิวพร อึ้งวัฒนา, 2551) ทางภาคตะวันออกเฉยเหนือ (อีสาน) ในจังหวัดขอนแก่นนั้นเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงเครือข่ายการค้า

การลงทุน มีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรมเป็นหลัก ทำให้มีสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่ต้องการแรงงานจำนวนมาก เข้ามาทำงานจึงเป็นที่สนใจของแรงงานไร้ฝีมือที่จะเข้าไปทำงาน เช่นเดียวกับจังหวัดกรุงเทพและสมุทรสาครที่เป็นจังหวัดใหญ่ มีชุมชนที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาอาศัยอยู่หลายแห่ง แรงงานโดยส่วนใหญ่มีชีวิตความเป็นอยู่ค่อนข้างดีและเคยอยู่ในจังหวัดอื่นมาก่อน จังหวัดสมุทรสาครนั้นเป็นแหล่งประมงที่สำคัญของประเทศไทย เป็นศูนย์กลางการซื้อขายและผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำ ทั้งนี้งานอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเกี่ยวกับการประมงนั้นเป็นงานหนัก สกปรก และมีกลิ่นเหม็น ระยะเวลาไม่แน่นอน ดังนั้นจากการที่ผู้ประกอบการหาแรงงานในการจ้างงานได้ยากจึงหันมาสนใจแรงงานต่างด้าวมาทำงานแทนแรงงานไทยซึ่งแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่เกี่ยงงานและมีความอดทนสูง (อภิชาติ จำรัสสุทธิวงษ์ และคณะ, 2554) ส่วนทางภาคใต้ของไทยจังหวัดตรังและสงขลานั้นได้เป็นจังหวัดที่มีเขตเศรษฐกิจพิเศษที่มีนโยบายเพื่อส่งเสริมการลงทุนซึ่งได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือได้โดยไม่จำกัดเวลาจึงทำให้มีแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเข้าไปทำงานในเขตจังหวัดดังกล่าวเช่นกัน

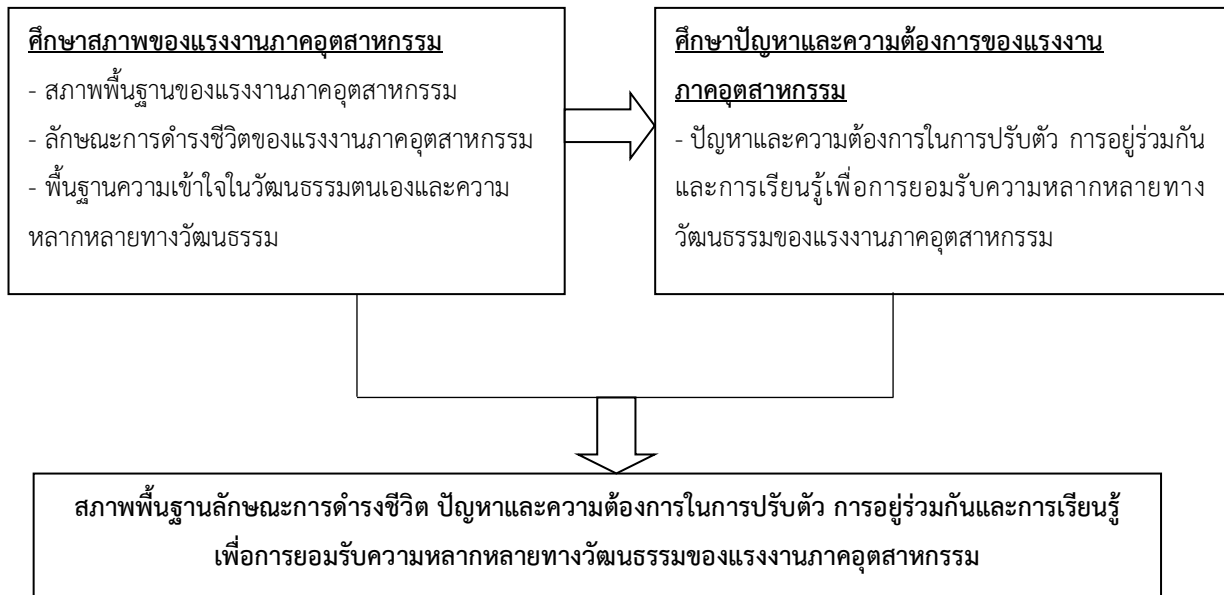
แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความจำเป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องทำงานและอยู่อาศัยร่วมกัน อีกทั้งสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีการเตรียมความพร้อมหรือให้คำแนะนำแก่แรงงานที่เข้าใหม่ จึงเกิดปัญหาในการปรับตัวในการอยู่อาศัยและการทำงานร่วมกัน (อดิสร เกิดมงคล และ บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2007) นอกจากนี้ แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวเองยังขาดทักษะในการสื่อสาร แรงงานส่วนใหญ่เข้ามาทำงานเพื่อแลกกับค่าจ้าง ขาดจิตสำนึกต่อความภักดีต่อองค์กร ขาดระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน ทำให้ยากต่อการบริหารจัดการให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ความไม่รู้และความไม่เข้าใจในวัฒนธรรมเดิม นิสัยใจคอ การปฏิบัติตนที่แตกต่างกันก่อให้เกิดความขัดแย้งทางด้านความคิด ความไม่เข้าอกเข้าใจกัน และพฤติกรรมที่แตกต่างกันจนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน ผู้วิจัยได้เล็งเห็นว่า การศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต ปัญหาและความต้องการในการปรับตัวการอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม จะเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของแรงงานภาคอุตสาหกรรมและยังเป็นการส่งเสริมให้แรงงานภาคอุตสาหกรรมได้รับความรู้ในเรื่องของการปรับตัวให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ผู้วิจัยศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต และพื้นฐานความเข้าใจในตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยการสอบถามจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในสถานประกอบการ เพื่อให้ทราบถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ลักษณะการอาศัย การทำงาน การใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรม สาเหตุการย้ายงาน สิ่งที่สามารถทำให้แรงงานปรับตัว อยู่ร่วมกัน และเรียนรู้ในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัญหาและความต้องการในการอยู่ร่วมกันและเรียนรู้ในความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อให้ทราบถึงสภาพพื้นฐานของแรงงาน เช่น การเริ่มเข้าเรียนหนังสือ ระยะเวลาที่ได้รับ การศึกษา การใช้เวลาของแรงงาน สิ่ง чтоช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวเรียนรู้อยู่ร่วมกันได้ ปัญหาและความต้องการของแรงงานในด้านการปรับตัว เรียนรู้ อยู่ร่วมกันครอบคลุมในเรื่องภาษา อาหารการกิน การแต่งกายและการปฏิบัติตนของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทย กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

## กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต ปัญหา และความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม

## วิธีการวิจัย

**ประชากรและตัวอย่าง** โดยกลุ่มประชากรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มแรก คือ กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม เช่น ผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม ผู้บริหารระดับสูง เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หัวหน้าแรงงาน ที่ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน 30 คน ได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากสถานประกอบการ เครื่องมือที่ใช้วิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม (สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม) ค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามเท่ากับ .731 (ถือว่าเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้)

กลุ่มที่สอง คือ กลุ่มแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 400 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแรงงานภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยมีจำนวนแรงงานประมาณ 6,184,926 คน แบ่งเป็นแรงงานวิชาชีพ 1,102,464 คน และเป็นแรงงานฝ่ายผลิต 5,082,462 คน (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2558) การวิจัยในครั้งนี้สอบถามแรงงานที่ไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรมการผลิต และใช้ตารางของ Yamane ที่มีความเชื่อมั่น 95% โดยแบ่งแรงงานตามสัญชาติ สัญชาติละ 100 คน

ประชากรในภาคกลาง จังหวัดสมุทรสาคร กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยแรงงานไทย พม่า ลาว กัมพูชา จำนวน 160 คน ภาคเหนือ จังหวัดเชียงราย ตาก จำนวน 80 คน ประกอบด้วยแรงงานพม่า ลาว ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 80 คน และภาคใต้ จังหวัดตรัง สงขลา จำนวน 80 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการผ่านล่ามเจ้าของ

ภาษาที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ขั้นพื้นฐาน เครื่องมือที่ใช้วิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม (สำหรับแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและแรงงานต่างด้าวพม่า ลาว กัมพูชา) ผู้วิจัยแปลแบบสอบถามเป็น 3 ภาษา คือ ภาษาพม่า ลาว และกัมพูชา ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .985

แบบสอบถามกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์พื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนแบบสอบถามกลุ่มแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและ แรงงานต่างด้าวพม่า ลาว และกัมพูชา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## ผลการวิจัย

ผลที่ได้จากการศึกษาสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต พื้นฐานความเข้าใจตนเองและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพพื้นฐาน ตอนที่ 2 ศึกษาลักษณะการดำรงชีวิต ตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้ให้เข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ในการวิเคราะห์นี้ได้ นำเสนอข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรมและกลุ่มแรงงานภาคอุตสาหกรรม

### ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพพื้นฐาน

#### 1.1 สภาพพื้นฐานของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 25 คน มีอายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 83.3 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและมัธยมศึกษาจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรมนั้น เป็นผู้ที่คลุกคลีและเข้าใจในความเป็นอยู่ของแรงงานดี ทำให้ทราบถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

#### 1.2 สภาพพื้นฐานของกลุ่มแรงงานภาคอุตสาหกรรม

สภาพพื้นฐานของแรงงานภาคอุตสาหกรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยแรงงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.75 รองลงมา คือ 31-40 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27 และต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14 ตามลำดับ โดยที่แรงงานส่วนใหญ่มีสถานะแต่งงานแล้วจำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมา คือ โสด จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.25 และแยกกันอยู่จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 ตามลำดับ

ด้านการศึกษา แรงงานส่วนใหญ่เริ่มเข้าเรียนอายุ 5-7 ปี จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 รองลงมา คือ ไม่ระบุอายุ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และ 8-10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่ในระบบการศึกษาเป็นเวลา 4-7 ปี จำนวน 144 คน รองลงมาคือ 8-11 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 และไม่ระบุระยะเวลาจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ตามลำดับ

ด้านการทำงาน แรงงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันต่ำกว่า 7 ปี จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 77.50 รองลงมาคือ 7-14 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และ 15-21 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 ตามลำดับ แรงงานส่วนใหญ่ไม่เคยมีการย้ายงาน จำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 และมีรายได้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 8,001-9,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9 รองลงมา คือ 7,001-8,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ตามลำดับ

## ตอนที่2 ศึกษาลักษณะการดำรงชีวิต

### ลักษณะการดำรงชีวิตของกลุ่มแรงงานภาคอุตสาหกรรมตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

การที่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานได้คลุกคลีสนิทสนมกับแรงงานให้ความเห็นว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานมีความใกล้ชิดกับแรงงานชาวพม่ามากที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา คือ แรงงานไทย ลาว และกัมพูชา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ตามลำดับ จำนวนแรงงานที่ดูแลมีจำนวน 51 คนขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 ระยะเวลาที่แรงงานทำงานในสถานประกอบการนานที่สุดคือมากกว่า 2 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 60

กิจกรรมยามว่างที่แรงงานชอบทำมากที่สุด คือ เล่นกีฬา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา คือ จับกลุ่มคุยกันจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 และสนทนาออนไลน์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ

ลักษณะการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นแบบรายวันจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 รองลงมารายเดือนจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 และสัญญาจ้างมีระยะเวลาจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ

สาเหตุหลักที่ทำให้แรงงานมีการย้ายงานมากที่สุด คือ ไม่ชอบงานจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 รองลงมา คือ ตามเพื่อนจำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 33.33 และไม่ชอบเพื่อนจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ แรงงานส่วนใหญ่จะพักอาศัยในบ้านเช่าจำนวน 278 คิดเป็นร้อยละ 69.50 รองลงมา คือ ที่พักของสถานประกอบการจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 และบ้านของตนเองจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12 ตามลำดับ

กิจกรรมยามว่างส่วนใหญ่ คือ เล่นกีฬา จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมา คือ ดูหนัง ดูละคร จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.25 และท่องเที่ยวจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 ตามลำดับ

เรื่องที่ทำให้เกิดความสนใจในการเข้ามาทำงานส่วนใหญ่ คือ ภาษา จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.25 รองลงมา คือ อาหารการกิน จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.25 และเพื่อนต่างถิ่นจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 ตามลำดับ

สิ่งที่ช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวเมื่ออยู่กับเพื่อนต่างชาติได้ส่วนใหญ่ คือ เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ จำนวน 141 คน รองลงมา คือ สร้างสัมพันธ์ภาพ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25 และพูดคุย 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 ตามลำดับ

**ตอนที่3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม**

### 3.1 บุคลิกลักษณะของแรงงานภาคอุตสาหกรรมตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม

แรงงานมีบุคลิกลักษณะในด้านของความขยันโดยผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 25 คน (ร้อยละ 83.33) มีความเห็นว่าแรงงานพม่าขยันมากที่สุด

การไม่เลือกงาน : แรงงานพม่ามากที่สุด จำนวน 27 คน (ร้อยละ 90) น้อยที่สุด คือ แรงงานกัมพูชา

ความอดทน : แรงงานพม่ามากที่สุด จำนวน 24 คน (ร้อยละ 80) น้อยที่สุด คือ แรงงานกัมพูชา

กินอยู่ง่าย : แรงงานไทยมากที่สุด จำนวน 8 คน (ร้อยละ 26.67) น้อยที่สุด คือ แรงงานกัมพูชา จำนวน 1 คน (ร้อยละ 3.33)

ความซื่อสัตย์ : แรงงานพม่ามากที่สุด จำนวน 11 คน (ร้อยละ 36.67) น้อยที่สุด คือ แรงงานกัมพูชา

รักนายจ้าง : แรงงานไทยมากที่สุด จำนวน 17 คน (ร้อยละ 56.67) น้อยที่สุด คือ แรงงานกัมพูชา

ทำงานเรียบร้อย : แรงงานไทยมากที่สุด จำนวน 19 คน (ร้อยละ 63.33) น้อยที่สุด คือ แรงงานกัมพูชา จำนวน 1 คน (ร้อยละ 3.33)

มีน้ำใจ : แรงงานไทยมากที่สุด จำนวน 19 คน (ร้อยละ 63.33) น้อยที่สุด คือ แรงงานกัมพูชา

ก้าวร้าวใช้กำลัง : แรงงานพม่ามากที่สุด จำนวน 6 คน (ร้อยละ 2) น้อยที่สุด คือ แรงงานลาว

โหดร้าย : แรงงานพม่าและแรงงานกัมพูชามากที่สุด จำนวน 8 คน (ร้อยละ 26.67) น้อยที่สุด คือ ลาว



ตรงต่อเวลา : แรงงานพม่ามากที่สุด จำนวน 8 คน (ร้อยละ 43.33) น้อยที่สุด คือ แรงงานกัมพูชา

รักพวกพ้อง : แรงงานไทยและแรงงานพม่ามากที่สุด จำนวน 8 คน (ร้อยละ 56.67) น้อยที่สุด คือ แรงงานกัมพูชา จำนวน 1 คน (ร้อยละ 3.33)

การปรับตัวของของแรงงานภาคอุตสาหกรรมตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรมพบว่า ในโรงงานอุตสาหกรรมมีการแนะนำให้ความรู้พื้นฐาน เพื่อให้แรงงานเกิดการยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรมจำนวน 20 คน (ร้อยละ 66.67) สำหรับสาเหตุที่ไม่สามารถให้การแนะนำได้เนื่องจาก ขาดความสามารถในการสื่อสารทางด้านภาษา จำนวน 16 คน (ร้อยละ 53.34) รองลงมา คือ บุคลากรในสถานประกอบการยังไม่มีความพร้อมขาดความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่ต่างกัน จำนวน 12 คน (ร้อยละ 40) สิ่งที่สามารถเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวให้สามารถเรียนรู้ความเป็นอยู่ได้มากที่สุด คือ กิจกรรมที่ทำร่วมกัน เช่น กีฬา จำนวน 13 คน (ร้อยละ 43.34) รองลงมา คือ ภาษา จำนวน 9 คน (ร้อยละ 30) สำหรับสิ่งที่ช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวเข้าหากันได้มากที่สุด คือ สร้างสัมพันธ์ ผูกมิตร จำนวน 21 คน (ร้อยละ 70) รองลงมา คือ เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ โดยในช่วงแรกของการปรับตัว เรื่องที่ทำให้ปรับตัวเข้าหากันได้น้อยที่สุด คือ ภาษา จำนวน 21 คน (ร้อยละ 70) รองลงมา คือ ความไม่เป็นระเบียบ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 26.6)

การอยู่ร่วมกันของแรงงานตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอุตสาหกรรม พบว่า แรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยและต่างด้าวไม่สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข จำนวน 23 คน (ร้อยละ 76.67) โดยมีสาเหตุหลักมาจาก มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน จำนวน 17 คน (ร้อยละ 56.67) รองลงมา คือ มีการใช้ชีวิตและความเป็นอยู่ที่ต่างกัน จำนวน 11 คน (ร้อยละ 36.67) สิ่งที่เป็นอุปสรรคมากที่สุดในการอยู่ร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว คือ การสื่อสาร จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 รองลงมา คือ แบ่งแยกพวกพ้อง จำนวน 2 คน (ร้อยละ 6.67) วัฒนธรรมที่ต่างกันเป็นปัญหาในการอยู่ร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว จำนวน 18 คน (ร้อยละ 60) โดยมีสาเหตุหลักมาจากแรงงานต่างด้าวเคร่งครัดในการทำพิธีกรรมทางศาสนาจำนวน 23 คน (ร้อยละ 76.67) รองลงมา คือ แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความเชื่อที่ต่างกัน จำนวน 5 คน (ร้อยละ 16.67) วิธีที่จะทำให้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวใช้ชีวิตและทำงานร่วมกันได้มากที่สุด คือ กำหนดระเบียบ กฎ ข้อบังคับ จำนวน 20 คน (ร้อยละ 66.67) รองลงมาคือ จัดอบรมปฐมนิเทศก่อนเข้ามาทำงานในไทย จำนวน 5 คน (ร้อยละ 16.67) ปัญหาที่พบมากที่สุดเมื่อแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทำงานร่วมกัน คือ ความสะอาด จำนวน 11 คน (ร้อยละ 36.67) รองลงมา คือ ระเบียบวินัย จำนวน 8 คน (ร้อยละ 26.67)

การจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้ทำงานร่วมกันมีผลดีจำนวน 17 คน (ร้อยละ 56.67) ผลดีของการทำงานร่วมกันคือ แรงงานต่างด้าวไม่เลือกงานจำนวน 19 คน (ร้อยละ 63.33) แต่มีผลเสียในการทำงานร่วมกัน จำนวน 13 คน (ร้อยละ 43.33) ผลเสียของการทำงานร่วมกัน คือ แรงงานต่างด้าวปกครองยากจำนวน 11 คน (ร้อยละ 36.67)

สำหรับความต้องการในการใช้ชีวิตร่วมกันแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความต้องการเรียนรู้จำนวน 15 คน (ร้อยละ 50) สาเหตุที่ต้องการเพราะอยากเรียนรู้ความเป็นอยู่ของชาติอื่นจำนวน 18 คน (ร้อยละ 60) ส่วนกลุ่มที่ไม่ต้องการ จำนวน 15 (ร้อยละ 50) สาเหตุที่ไม่ต้องการเพราะ ไม่ต้องการสุงสิงกับชาติอื่น จำนวน 24 คน (ร้อยละ 80) หากมีโอกาสให้ความรู้กับแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวอยากให้ความรู้ด้านภาษามากที่สุดจำนวน 15 คน (ร้อยละ 50) รองลงมา คือ เรื่อง กฎ ระเบียบ และความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 8 คน (ร้อยละ 26.66) สำหรับอุปสรรคต่อการเรียนรู้ร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมากที่สุด คือ ภาษา จำนวน 23 คน (ร้อยละ 76.67) รองลงมา คือ ความคิดเห็นที่ต่างกัน จำนวน 5 คน (ร้อยละ 16.67) และสิ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความอยากเรียนรู้ของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวคือ ความอยากรู้อยากเห็น จำนวน 13 คน (ร้อยละ 43.33) รองลงมา คือ ความผิดพลาดในอดีต ทำให้อยากรู้เพิ่มเติมและความต้องการส่วนตัวที่อยากรู้เพิ่มเติมจำนวน 8 คน (ร้อยละ 26.67)

**3.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ให้เข้ากับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในภาพรวมทั้ง 4 เชื้อชาติ คือ ไทย พม่า ลาว กัมพูชา** พบว่า แรงงานในภาคอุตสาหกรรมในภาพรวมทั้ง 4 เชื้อชาติ คือ ไทย พม่า ลาว และกัมพูชา ดังนี้

**ปัญหาในการปรับตัว** เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 2.81$ ) หากพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สามารถใช้คำพูดท่าทางที่เหมาะสมกับโอกาส ( $M = 2.97$ ) รองลงมา คือ สามารถสื่อสารกับผู้ร่วมงานได้ ( $M = 2.94$ ) และคิดว่าการปรับตัวมีความสำคัญต่อการอยู่กับเพื่อนต่างชาติ ( $M = 2.91$ ) ตามลำดับ

**ปัญหาในการอยู่ร่วมกัน** ให้เข้ากับความหลากหลายทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 2.83$ ) หากพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม โดยเรียงลำดับข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คิดว่าการอยู่ร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน ( $M = 2.91$ ) รองลงมา คือ การทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติได้ ( $M = 2.90$ ) และการช่วยเหลือเพื่อนต่างชาติ ( $M = 2.87$ ) ตามลำดับ

**ปัญหาในการเรียนรู้ให้เข้ากับความหลากหลายทางวัฒนธรรม** อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 2.82$ ) หากพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า ทุกข้อคำถามมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ความเข้าใจนิสัยของเพื่อนต่างชาติ ( $M = 2.99$ ) รองลงมา คือ สนใจอาหารของเพื่อนต่างชาติ และเรียนรู้ว่าการกระทำแบบใดที่เพื่อนต่างชาติไม่ชอบ ( $M = 2.98$ ) ตามลำดับ

**3.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้ให้เข้ากับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในภาพรวมทั้ง 4 เชื้อชาติ คือ ไทย พม่า ลาว กัมพูชา** พบว่า แรงงานในภาคอุตสาหกรรมในภาพรวมทั้ง 4 เชื้อชาติ คือ ไทย พม่า ลาว และกัมพูชา มีดังนี้

**ความต้องการในการปรับตัว** เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ( $M = 3.49$ ) หากพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า มีข้อคำถามอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การปรับตัวมีความสำคัญต่อการอยู่กับเพื่อนต่างชาติ ( $M = 3.66$ ) รองลงมา คือ สามารถสื่อสารกับผู้ร่วมงานได้ ( $M = 3.63$ ) และสามารถแต่งกายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ( $M = 3.58$ ) ตามลำดับ

**ความต้องการในการอยู่ร่วมกัน** ให้เข้ากับความหลากหลายทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.49$ ) หากพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม มีข้อคำถามอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การอยู่ร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน ( $M = 3.76$ ) รองลงมา คือ มีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกัน ( $M = 3.69$ ) และสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติได้ ( $M = 3.58$ ) ตามลำดับ

**ความต้องการในการเรียนรู้** ให้เข้ากับความหลากหลายทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.29$ ) หากพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า มีข้อคำถามอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความต้องการเรียนรู้พื้นฐานการดำรงชีวิตของเพื่อนต่างชาติ ( $M = 3.62$ ) รองลงมา คือ ความต้องการเรียนรู้ในการผูกมิตรกับเพื่อนต่างชาติ ( $M = 3.57$ ) และความต้องการเรียนรู้การแต่งกายของเพื่อนต่างชาติ ( $M = 3.35$ ) ตามลำดับ

## อภิปรายผล

ผู้วิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในวัยทำงาน ซึ่งเข้ามาประเทศไทยด้วยวัตถุประสงค์เพื่อทำงานรับจ้าง เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ได้รับค่าจ้างจากนายจ้างมีค่าเฉลี่ยรายได้ในเกณฑ์เทียบเท่าค่าแรงงานขั้นต่ำ โดยส่วนใหญ่อยู่อาศัยในหอเช่า สถานที่ที่ทำงานจัดหาให้ โดยมีกิจกรรมยามว่าง คือ การเล่นกีฬา พุดคุยสนทนา นอกจากนี้ยังพบว่า แต่ละเชื้อชาติจะอยู่ในแหล่งอาศัยที่แตกต่างกัน ทำให้ความขัดแย้งและไม่ยอมรับยังคงอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของวิภาดา โนตา (2552) ที่ได้ศึกษาสภาพการอยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร กรณีศึกษาชุมชนวัดตึก ที่ศึกษาด้านความต้องการจำเป็นทางด้านสภาพการอยู่อาศัย พฤติกรรม ความต้องการและปัญหาด้านที่อยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าว โดยการศึกษาพบว่า มีแรงงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุ 21 - 30 ปี อาศัยในประเทศไทย 1 - 5 ปี ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ปัญหาที่พบ คือ เรื่องสภาพการอยู่อาศัยที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งควรมีการให้ความรู้กับทั้งชาวไทยและแรงงานต่างด้าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจในสภาพการอยู่อาศัยที่ถูกสุขลักษณะและการปรับตัวเพื่ออยู่อาศัยร่วมกัน ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับผลงานวิจัยของผู้วิจัยทางด้านอายุของแรงงานที่เข้าทำงานในประเทศไทยนั้นมีอายุโดยประมาณ 21-30 ปี เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย เนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมที่ผู้วิจัยเข้าทำการเก็บข้อมูลเป็นโรงงานที่ต้องใช้ความละเอียดของงาน เช่น งานประเภทแล่นเนื้อปลา ทำขนม เป็นต้น และผู้ประกอบการคิดว่า แรงงานหญิงสามารถปกครองได้ง่ายกว่าแรงงานชาย แรงงานส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ที่ 8,000-9,001 บาท โดยแรงงานที่มีอายุระหว่างนี้เป็นวัยทำงานที่ต้องการเข้ามาทำงานเพื่อหารายได้ส่งเงินกลับไปเลี้ยงครอบครัว

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังพบว่า แรงงานภาคอุตสาหกรรมนั้นเป็นประเภทแรงงานไร้ฝีมือที่มีความแตกต่างทางเชื้อชาติ ภาษาและวัฒนธรรมที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมภาคการผลิต โดยส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาพื้นฐาน ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน มีความต้องการปรับตัวอยู่ร่วมกับเพื่อนต่างชาติและเชื่อว่าการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ สร้างสัมพันธภาพ การมีความสามารถทางด้านการสื่อสาร สามารถทำให้อยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติได้อย่างมีความสุขซึ่งสอดคล้องกับ พรวิภา เหาตะวานิช (2554) ที่ว่า การปรับตัวใหม่นั้นต้องมีการปรับเจตคติและความคิดของตน เนื่องจากสิ่งแวดล้อมใหม่จะทำให้แรงงานเกิดการคิดถึงบ้าน เหนงา โดดเดี่ยว รู้สึกเหน็ดเหนื่อยและท้อแท้จากการทำงาน ถ้าหากสถานประกอบการที่จ้างแรงงานเหล่านี้ได้ศึกษาและเข้าใจถึงสภาพพื้นฐานของแรงงานจะทำให้แก้ปัญหาได้ตรงจุด ดังนั้นการออกนโยบายของสถานประกอบการที่ส่งเสริมให้แรงงานเกิดการยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมให้กับสถานประกอบการซึ่งการมีสวัสดิการให้เกิดการเรียนรู้ต่อเนื่องนั้นจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับสถานประกอบการ อีกทั้งยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ซึ่งในระยะหลังได้มีการแข่งขันกันทางด้านค่าจ้างและสวัสดิการเนื่องจากเกิดภาวะขาดแคลนแรงงาน

### ข้อจำกัดของงานวิจัย

#### 1. การเข้าถึงแรงงาน

การเข้าเก็บข้อมูลกับแรงงานต่างด้าวเป็นสิ่งที่ยากลำบากในการเข้าถึงตัวแรงงาน เนื่องจากแรงงานบางคนไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ แรงงานบางคนกลัวที่จะให้ข้อมูลที่แท้จริงเนื่องจากกลัวว่าจะมีผลต่อการจ้างงาน ซึ่งแรงงานที่พบส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับพื้นฐานและบางคนพออ่านออกเขียนได้จึงทำให้ต้องอาศัยเพื่อนในการช่วยอธิบายข้อคำถามที่ต้องการสัมภาษณ์เพื่อทำความเข้าใจในสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการถาม

#### 2. การเข้าถึงสถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว

สถานประกอบการบางแห่งไม่อนุญาตให้เข้าทำการเก็บข้อมูลเนื่องจากไม่ต้องการให้ข้อมูลที่อาจส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการ โดยเฉพาะการเก็บภาพถ่ายการปฏิบัติงานและการเข้าถึงตัวแรงงานโดยตรง

#### 3. การจ้างงานแรงงานของสถานประกอบการ

สถานประกอบการส่วนใหญ่จ้างแรงงานน้อยกว่า 3 สัญชาติเข้าทำงานร่วมกัน เนื่องจากการนำแรงงานเข้ามาทำงานนั้นต้องผ่านขั้นตอนการตามกฎหมายหลายขั้นตอนจากประเทศเพื่อนบ้าน ดังนั้นผู้ประกอบการส่วนใหญ่จึงเลือกที่จะนำเข้าแรงงานที่มีแหล่งพักอาศัยติดกับเขตแดนที่ใกล้กับสถานประกอบการและมาจากแหล่งถิ่นที่อยู่เดียวกันเพื่อความสะดวกในเดินทางและการจัดหาคนเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ อีกทั้งผู้ประกอบการยังเห็นว่าแรงงานที่มาจากแหล่งเดียวกัน

จะมีพื้นฐานลักษณะการดำรงชีวิต นิสัยใจคอ พฤติกรรมที่คล้ายคลึงกัน จึงเป็นการง่ายที่จะทำความเข้าใจและเข้าถึงแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานและปรับตัวเข้าหากันได้ไม่ยาก

### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยเห็นควรว่า ผลที่ได้จากการสอบถามแรงงานภาคอุตสาหกรรมทางด้านการปรับตัว การอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมมีประโยชน์ในด้านการจัดกิจกรรมให้ความรู้เพื่อให้เกิดการปรับทัศนคติที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนต่างชาติ และสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขโดยปราศจากความขัดแย้ง ซึ่งแรงงานภาคอุตสาหกรรมให้ความเห็นว่าการอยู่ร่วมกันต้องพึงพาอาศัยกัน และเปิดใจที่จะยอมรับวัฒนธรรมของเพื่อนต่างชาติ และยังเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการในการเข้าถึงแรงงานต่างสัญชาติ การให้ความรู้ทางด้านการปรับตัว การอยู่ร่วมกัน การเรียนรู้ระเบียบและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ในการทำงานร่วมกันนั้น ยังเป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดการสูญเสีย เพิ่มความรู้ความเข้าใจในการประพฤติปฏิบัติตน สร้างระเบียบในการทำงานร่วมกันและสุขลักษณะที่ดีในที่ทำงาน อีกทั้งยังสามารถนำไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาส่งเสริมและกระตุ้นให้แรงงานเกิดความต้องการเรียนรู้ภาษาของเพื่อนต่างชาติ ให้เกิดความสามารถในการใช้ภาษาสากลและวัฒนธรรมของชาติอื่น อันเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ใช้ในการสื่อสารการทำงาน (โดยเฉพาะศัพท์ทางด้านเทคนิคต่าง ๆ) การดำรงชีวิตอยู่ร่วมกัน เกิดการตื่นตัวที่จะร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจและพร้อมที่จะพัฒนาความพร้อมของตนเองไปสู่ตลาดแรงงานสากล

ข้อเสนอแนะอีกประการหนึ่ง คือ ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบายของภาครัฐทางด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่เข้าทำงานในประเทศไทยซึ่งเป็นปัญหาอยู่ในปัจจุบัน โดยการหาแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเป็นจำนวนมากเพื่อให้สามารถบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เป็นผลดีต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป

### รายการอ้างอิง

#### ภาษาไทย

- กรมการจัดหางาน สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว. (2561ก). *สถานการณ์แรงงานต่างด้าว*. [https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien\\_th/61ee8d62336022c00f2c38cadcc74ae.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/61ee8d62336022c00f2c38cadcc74ae.pdf)
- กรมการจัดหางาน สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว. (2561ข). *สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือนกันยายน 2561*. [https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien\\_th/36a815d4694184839a44e256a5283c8a.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/36a815d4694184839a44e256a5283c8a.pdf)
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2558). *เจาะลึกแรงงานอุตสาหกรรมไทยและความต้องการ 5 ปี ข้างหน้า*. [http://www.industry.go.th/center\\_mng/index.php/2016-04-24-18-06-24/2016-04-24-18-06-46/item/1162-5](http://www.industry.go.th/center_mng/index.php/2016-04-24-18-06-24/2016-04-24-18-06-46/item/1162-5)
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2555). การจำแนกประเภทแรงงานข้ามชาติจากพม่า กัมพูชา และลาว. *วารสารประชากรและการพัฒนา*, 33(1), 20-25.
- กฤตยา อาชวนิจกุล และ กุลภา วนจสาระ. (2555). *ประชากรชายขอบและความเป็นธรรมในสังคมไทย*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.
- ธนพรรณ จรรยาศิริ และ ศิวพร อึ้งวัฒนา. (2551). การทบทวนสถานการณ์และการพัฒนาฝั่งงานวิจัยแรงงานข้ามชาติ (แรงงานต่างด้าว). *วารสารสาธารณสุขและการพัฒนา*, 6(2), 119-127.

- บุญรัตน์ รัฐบริรักษ์. (2554). สถานะและปัญหาทางสังคมเศรษฐกิจของผู้อพยพข้ามชาติในประเทศไทย: มองผ่านทนายท  
รู่ที่ 2 ของผู้อพยพชาวพม่า. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พรวิภา เหาตะวานิช. (2554). การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร  
ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทชา ค้างกลัด. (2555). 3 คำแนวคิด 3 ภาคส่วน : เวทีกำหนดนโยบายแรงงานข้ามชาติ. [http://thaipublica.org/2012/11/  
migrant-working-dangerous-dirty-difficult/](http://thaipublica.org/2012/11/migrant-working-dangerous-dirty-difficult/)
- วิภาดา โนตา. (2552). สภาพการอยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวในสมุทรสาคร : กรณีศึกษาชุมชนวัดตึก [วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระศักดิ์ นาทะสิริ. (2557). แผ่นดินของไทย ปัญหาของคนไทย (5) เรื่องแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย.  
<http://www.manager.co.th/daily/viewnews.aspx?NewsID=9570000086862>
- อดิสร เกิดมงคล และ บุญรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2007). ต่างด้าว ต่างด้าว เราไม่แตกต่าง. [http://www.thaigo.org/writer/  
view.php?id=598](http://www.thaigo.org/writer/view.php?id=598)
- อภิชาติ จำรัสฤทธิ์รักษ์, จรัมพร ให้อย่าง, และ กัญญา อภิพรชัยสกุล. (2554). ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติใน  
11 จังหวัดสำคัญในประเทศไทยปี พ.ศ. 2553. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล