



รายงานการวิจัย

เรื่อง

แรงงานไทย: วิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู
Thai workers: Ways of life in Melayu society and culture

ศิววัฒน์ ชัยวงศ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง
พ.ศ. ๒๕๖๑

ได้รับเงินอุดหนุนการวิจัยจากศูนย์อาเซียนศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



รายงานการวิจัย

เรื่อง

แรงงานไทย: วิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู
Thai workers: Ways of life in Melayu society and culture

ศิววัฒน์ ชัยวงศ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง

พ.ศ. ๒๕๖๑

ได้รับเงินอุดหนุนการวิจัยจากศูนย์อาเซียนศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Research Report

Thai workers: Ways of life in Melayu society and culture

By

Silawat Chaiwong

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Lampang Buddhist College

B.E. 2561

Research Project Funded by ASEAN Studies Centre
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับการอนุเคราะห์ให้การช่วยเหลือจากหลากหลายส่วนงาน ซึ่งผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระราชวรเมธี, รศ.ดร. รักษาการผู้อำนวยการศูนย์อาเซียนศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ให้โอกาสในการทำงานวิจัยเล่มนี้ คณะผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปางทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ทำให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปด้วยความราบรื่น ขอขอบคุณ ดร.ลำพอง กลมกุล ที่ให้คำแนะนำในการวางแผนงานวิจัย และนางสาวมุกกรวี ฉิมพะเนาวิ ที่ช่วยประสานงานในเรื่องต่างๆ ทำให้งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ อุปสอด ดร.วีริชัญญ์ ปิยนนทศิลป์ และดร.อนุกุล ศิริพันธ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือในการออกแบบโครงสร้างในการสัมภาษณ์และเป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยเสมอมา รวมไปถึงผู้แต่งเอกสารตำราที่ใช้ในการค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนแรงงานไทยในประเทศบรูไน และนักวิชาการจาก Universiti Brunei Darussalam ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าของท่านเพื่องานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศกุศลผลบุญที่จะเกิดจากองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตน สังคม และประเทศชาติ จงส่งผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ประสบแต่ความสุขความเจริญในชีวิตและหน้าที่การงาน

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนหวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน ผู้ที่สนใจที่จะศึกษารายละเอียดต่อไป

ศิววัฒน์ ชัยวงศ์
๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

ชื่อเรื่อง: แรงงานไทย: วิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู
ผู้วิจัย: ศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์
ส่วนงาน: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง
ปีงบประมาณ: ๒๕๖๑
ทุนอุดหนุนการวิจัย: ศูนย์อาเซียนศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แรงงานไทย: วิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ ๑. เพื่อศึกษาภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน ๒. เพื่อศึกษาวิถีชีวิตแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน ๓. เพื่อวิเคราะห์กระบวนการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการ สัมภาษณ์ (Interview) การสังเกต (Observation) ผลการวิจัยพบว่า แรงงานไทยในบรูไนมีความต้องการไปทำงานหารายได้ สาเหตุที่ทำให้แรงงานไทยไปทำงานในประเทศบรูไน แรงผลักดันที่สำคัญมาจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ประเทศบรูไนก็เป็นหนึ่งในประเทศที่กลุ่มแรงงานไทยต้องการที่จะเข้าไปขายแรงงาน เนื่องจากมีเศรษฐกิจที่ดี และค่าตอบแทนสูงกว่าประเทศไทย การดำรงชีวิตอยู่ในประเทศบรูไนมีกฎระเบียบรวมถึงข้อห้ามที่เคร่งครัด ศาสนาอิสลามมีบทบาทมากในการกำหนดพฤติกรรมทางสังคม บ้านเมืองจะอยู่ในความสงบเป็นระเบียบ การปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันทางสังคมและวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงาน สามารถแบ่งได้ ดังนี้ ระยะเริ่มต้นของการย้ายถิ่น ผู้ใช้แรงงานตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยแรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจ ด้วยความหวังว่าจะได้รับโอกาสทางการเงินที่มากกว่าการทำงานในประเทศไทย โดยผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกวิตกกังวลถึงความเป็นอยู่ในต่างประเทศ เนื่องจากไม่สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น จึงทำให้ระยะนี้เกิดภาวะที่ทำให้เกิดความวิตกกังวล ระยะที่ ๒ การปรับตัวเข้ากับประเทศปลายทาง ผู้ใช้แรงงานข้ามผ่านการตื่นตาตื่นใจ (Honeymoon Stage) เนื่องจากแรงงานไทยย้ายถิ่นเดินทางมายังต่างประเทศด้วยความจำเป็นและความกดดันทางเศรษฐกิจ และเมื่อเดินทางมาถึงประเทศปลายทางแล้ว แรงงานไม่มีโอกาสได้ประสพกับวัฒนธรรมความเป็นอยู่ในประเทศปลายทางมากนัก เนื่องจากแรงงานมีชีวิตความเป็นอยู่บริเวณที่ทำงานที่นายจ้างจัดไว้ให้เท่านั้น ซึ่งการปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมใหม่ในลักษณะนี้อาจทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกตื่นตากับความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เกิดความรู้สึกทางลบ และไม่สบายใจกับความเป็นอยู่ในช่วงแรก แต่เมื่อเวลาผ่านไป แรงงานมีการปรับตัวที่ละเล็กละน้อย ในการดำเนินชีวิตให้รู้สึกสบายใจต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเข้าสู่ระยะฟื้นตัว (recovery stage)

Research Title: Thai workers: Ways of life in Melayu society and culture
Researchers: Silawat Chaiwong
Department: Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Lampang Buddhist
College
Fiscal Year: 2561
Research Scholarship Sponsor: ASEAN Studies Centre,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Abstract

This research topic is “Thai workers: Ways of life in Melayu society and culture”. The purposes of this study were; 1) To study the background of Thai workers in Brunei; 2) To study the ways of life of Thai workers in Melayu society and culture in Brunei; 3) To analyze the adaptation process towards the coexistence under the cultural differences and Melayu society in Brunei. This research was a survey research by collecting data from interviews and observations. The research result found that Thai workers need to go to Brunei for work and income. Economic factors are the main reason for Thai workers to go to work in Brunei. Brunei is one of many choices which Thai workers decide to work in this country; due to a good economy and they can get higher compensation than work in Thailand. Livings in Brunei have a strict rules and regulations. Islam plays a very important role in order to determine social behavior and peace community. The adaptation of workers for coexistence under the cultural differences and Melayu society in Brunei can be divided as follows: The beginning of migrant; workers decide to work overseas by economic and financial motivations: the hope for getting more financial opportunities than working in Thailand. For this beginning time; workers are worry about how to live in foreign country and unable to predict what will happen, these things are cause of anxiety. Afterwards, the adaptation to new society after they live for a while; we can call this time is a honeymoon stage. Thai workers migrate to work in foreign countries because of necessity and economic pressure, after they arrive in destination country; they have no opportunity to recognize the cultural or ways of life in that country due to living in working area that provided by the employer. This kind of interaction may cause excited, negative feelings or hard to live in this new society when they face the rapidly cultural change. But after time passed, workers will change their lifestyle and learn to adapt to new culture step by step, feeling more comfortable with the new environment and enter to the recovery stage.

สารบัญ

บทที่	หน้า
๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย.....	๒
๑.๔ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	๓
๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	๔
๒ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม (Culture)	๕
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการขัดเกลาทางสังคม (Socialization)	๑๑
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม (Social and Cultural Change)	๑๗
๒.๔ แนวคิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม (Social and Cultural Change)	๒๘
๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น (Migration Theories)	๓๔
๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน (Labor movement)	๓๗
๒.๗ ทฤษฎีแรงจูงใจ (Theory of Motivation)	๔๔
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๕
๒.๗ กรอบแนวความคิด	๔๘
๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๔๙
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๔๙
๓.๒ พื้นที่ในการวิจัย	๔๙
๓.๓ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก	๔๙
๓.๔ เครื่องมือการวิจัย	๕๐
๓.๕ การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	๕๐
๓.๖ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๐
๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล	๕๐

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
๔ ผลการวิจัย.....	๕๒
๔.๑ วัตถุประสงค์ที่ ๑ เพื่อศึกษาภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน	๕๒
๔.๒ วัตถุประสงค์ที่ ๒ เพื่อศึกษาวิถีชีวิตแรงงานไทยท่ามกลางสังคม และวัฒนธรรมมาอยู่ในประเทศบรูไน	๕๕
๔.๓ วัตถุประสงค์ที่ ๓ เพื่อวิเคราะห์กระบวนการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้ความ แตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมมาอยู่ในประเทศบรูไน	๕๘
๕ สรุปอภิปรายและข้อเสนอแนะ	๖๑
๕.๑ สรุปผลการวิจัย.....	๖๑
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย.....	๖๔
๕.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัย	๖๗
บรรณานุกรม	๖๘
ภาคผนวก	๗๓
ภาคผนวก ก.....	๗๓
ภาคผนวก ข.....	๘๖
ภาคผนวก ค.....	๘๘
ภาคผนวก ง.....	๙๒
ภาคผนวก จ.....	๑๐๒
ประวัติผู้วิจัย	๑๑๐

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
ภาพประกอบที่ ๒.๑ กรอบแนวความคิด	๔๘
ภาพประกอบที่ ๔.๑ กระบวนการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมภายในประเทศบรูไน.....	๖๐

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานไทยในประเทศบรูไน จำแนกตามเพศ.....	๕๒
ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานไทยในประเทศบรูไน จำแนกตามอายุ	๕๒
ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานไทยในประเทศบรูไน จำแนกตามสถานภาพการสมรส	๕๓
ตารางที่ ๔ แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานไทยในประเทศบรูไน จำแนกตามระดับการศึกษา	๕๓
ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานไทยในประเทศบรูไน จำแนกตามอาชีพ	๕๓
ตารางที่ ๖ แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานไทยในประเทศบรูไน จำแนกตามภูมิภาค.....	๕๑

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีแรงงานเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศจำนวนมาก ในช่วงแรกๆ ของการเคลื่อนย้ายแรงงานจะเป็นการเดินทางศึกษาต่อหรือหาประสบการณ์หรืออาศัยอยู่อย่างถาวรในประเทศนั้นๆ ต่อมาประมาณปี พ.ศ. ๒๕๑๖ ได้มีการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศโดยผ่านบริษัทจัดหางานกันเป็นจำนวนมากประกอบกับในช่วงดังกล่าวเป็นช่วงวิกฤตการณ์ราคาน้ำมันดิบมีราคาสูง ส่งผลให้ประเทศในภูมิภาคตะวันออกกลางมีรายได้จากการขายน้ำมันเป็นจำนวนมากมหาศาล ซึ่งเงินดังกล่าวประเทศเหล่านี้ได้นำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นจำนวนมาก จึงมีความต้องการแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้น ทำให้แรงงานจากประเทศกำลังพัฒนาเดินทางไปทำงานในแถบตะวันออกกลางเป็นจำนวนมาก และประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีแรงงานไปทำงานในกลุ่มประเทศเหล่านี้ด้วยเช่นกัน ต่อมาการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกล่าวนี้อลดลง เนื่องจากอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในแถบตะวันออกกลางได้ชะลอตัวลง มีผลให้อัตราการจ้างงานก็ลดลงเช่นกัน เนื่องจากสงครามอ่าวเปอร์เซียยังเป็นต้นเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้การเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางลดลง ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างไม่เป็นที่ดึงดูดใจ แรงงานไทยจึงได้เปลี่ยนทิศทางการไปสู่ตลาดแรงงานใหม่ในแถบเอเชียตะวันออก เช่น เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น ไต้หวัน บรูไน สิงคโปร์ มาเลเซีย และฮ่องกง ซึ่งประเทศเหล่านี้ถือเป็นกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ซึ่งประสบความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ เศรษฐกิจมีการขยายตัวและต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก จึงกลายเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญของกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งประกอบด้วยแรงงานจากจีน ไทย เวียดนาม อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และพม่า เป็นต้น^๑

สำหรับประเทศไทยและประเทศบรูไนเป็นมิตรประเทศในกลุ่มสมาชิก สมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN) ที่มีความใกล้ชิดกันมาเป็นเวลานาน นับตั้งแต่ราชอาณาจักรบรูไนได้รับเอกราชและสถาปนาความสัมพันธ์ทางการทูตกับประเทศไทยเมื่อ ปี ๒๕๒๖ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยและประเทศบรูไนไม่เพียงในฐานะประเทศกลุ่มสมาชิกอาเซียนเท่านั้น หากแต่ได้ขยายความสัมพันธ์ไปถึงราชวงศ์และประชาชน ตลอดจนรัฐบาลของทั้งสองประเทศด้วย เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ Mr. Hj Shariful-Bahri Hj Sawas รักษาการอธิบดีกรมแรงงานบรูไน ได้เปิดเผยตัวเลขขอแรงงานต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเทศบรูไนว่า มีแรงงานต่างชาติทำงานอยู่ในภาครัฐบาลและภาคเอกชนรวมกว่า ๑๐๐,๐๐๐ คน ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในประเทศบรูไนแบบ Re-entry จำนวน ๑,๒๓๘ คน ตามสถิติของกรมการจัดหางาน และสำนักงานแรงงานในประเทศบรูไนรับรองเอกสารการจ้างแรงงานไทยใหม่ จำนวน ๓๕๐ คน ส่วนใหญ่เป็นการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง โดยเป็นแรงงานระดับวิชาชีพและระดับทักษะฝีมือ จำนวน ๒๙๘ คน

^๑ เจริญชัย ยศบรรดาศักดิ์, สาเหตุการไปทำงานในประเทศบรูไนของแรงงานไทย, มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๒, หน้า ๑-๒

แนวโน้มการจ้างแรงงานไทยในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ คาดว่า นายจ้างบรูไนจะยังคงมีความต้องการจ้างแรงงานที่เป็นระดับวิชาชีพ (Professional) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกิจการขุดเจาะน้ำมัน และตำแหน่งงานในกิจการบริการ เช่น ผู้ประกอบการอาหารไทย และนวดแผนไทย^๒

เมื่อก้าวถึงแรงงานไทยที่เข้าไปทำงานในประเทศบรูไน ไม่เพียงแต่ตัวบุคคล แต่กลุ่มคนเหล่านั้นยังนำวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ศาสนา ตลอดจนแนวการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ที่มีส่วนในการดำเนินชีวิตประจำวัน นำติดตัวไปด้วย เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญอีกมิติหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงและมีลักษณะซับซ้อน ซึ่งรวมทั้งความรู้ความเชื่อ ศิลปะ จริยธรรม ศีลธรรม กฎหมาย ประเพณี และความสามารถอื่นๆ รวมทั้งอุปนิสัยต่างๆ ที่แรงงานชาวไทยได้มาจากการเรียนรู้จากการเป็นสมาชิกของสังคม^๓ เมื่อแรงงานไทยได้พบเจอกับความแตกต่างความหลากหลายทางวัฒนธรรมของกลุ่มคนในสังคมประเทศบรูไนแต่ละคนก็จะต่างกันออกไป จากสิ่งที่ตนเองคุ้นเคยและได้เรียนรู้มา ดังนั้น แรงงานชาวไทยจึงต้องทำการศึกษาเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงความแตกต่างนี้ จนสามารถรับมือและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประพุดติ การคิด เป็นผลมาจากการเรียนรู้จากกลุ่มคนในประเทศบรูไนคนอื่นๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน ศึกษาวิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมภายในประเทศบรูไน และวิเคราะห์กระบวนการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมภายในประเทศบรูไน

๑.๒ วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

- ๑.๒.๑ เพื่อศึกษาภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน
- ๑.๒.๒ เพื่อศึกษาวิถีชีวิตแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมภายในประเทศบรูไน
- ๑.๒.๓ เพื่อวิเคราะห์กระบวนการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมภายในประเทศบรูไน

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

- ๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน และศึกษาวิถีชีวิตแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมภายในประเทศบรูไน ตลอดจนวิเคราะห์กระบวนการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมภายในประเทศบรูไน

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ๑) แรงงานไทยในประเทศบรูไน จำนวน ๑๕ คน

^๒ สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน, สถานการณ์ด้านแรงงานในประเทศบรูไน, การประชุมหัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ, ณ โรงแรม Miracle Grand Convention กรุงเทพมหานคร วันที่ ๑-๑๓ มกราคม ๒๕๖๐, หน้า ๕

^๓ งามพิศ สัตย์สงวน, หลักรัฐศาสตร์ศึกษาวัฒนธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท รามการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑.

๒) นักวิชาการจาก Universiti Brunei Darussalam จำนวน ๕ คน

๑.๓.๓ ขอบเขตในด้านพื้นที่

การเลือกพื้นที่ในการวิจัย ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกแรงงานไทยที่อาศัยอยู่ในกรุงบันดาเสรีเบกาวัน เนื่องจากเป็นเมืองหลวงของประเทศบรูไนและเป็นพื้นที่ที่รวมกลุ่มคนต่างเชื้อชาติและศาสนาอยู่ในพื้นที่นั้น ตลอดจนยังสะท้อนวิถีชีวิตของแรงงานไทยได้เป็นอย่างดี

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านเวลา

ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง กันยายน ๒๕๖๑

๑.๔ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

แรงงานไทย หมายถึง คนไทยที่เข้าไปทำงานในประเทศบรูไน เพื่อไปรับจ้างทำงานโดยมีค่าจ้างเป็นผลตอบแทน โดยผ่านบริษัทจัดหางานเอกชนที่ได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และเป็นบุคคลที่มีอายุ ๒๐ ปีขึ้นไป

วิถีชีวิต หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตของแรงงานไทยในประเทศบรูไน

วัฒนธรรมมลายู หมายถึง การดำรงชีวิตของประชาชนในประเทศบรูไน ที่ประกอบด้วยวิถีประชา จารีต กฎ คตินิยม อันก่อให้เกิดระเบียบทางสังคม ความสงบเรียบร้อย

สาเหตุการเดินทางไปทำงานในประเทศบรูไน หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดัน ทางเศรษฐกิจและสังคมให้แรงงานไทย และปัจจัยดึงดูดทางด้านเศรษฐกิจและสังคมให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงานยังประเทศบรูไน

การย้ายถิ่นข้ามประเทศ หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรข้ามพรมแดนจากประเทศที่ตนเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่นเพื่อดำรงชีวิตเป็นเวลายาวนานต่อเนื่อง เพื่อกระทำการกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทนและค่าจ้าง

การเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม หมายถึง การศึกษาวัฒนธรรมที่แตกต่างกันเพื่อปรับตัวเข้าหากัน เช่น รูปแบบของพฤติกรรม เช่น ความคิด ความเชื่อ ประเพณี พิธีกรรมต่างๆ ตลอดจนการกระทำระหว่างกัน

การกลมกลืนทางวัฒนธรรม หมายถึง กระบวนการในการร่วมกันของกลุ่มชนทางสังคมและวัฒนธรรมของกลุ่มชนที่มีความแตกต่างกันด้านวัฒนธรรมมาอยู่ร่วมกันในพื้นที่เดียวกัน ทำให้มีการปฏิสัมพันธ์กันขึ้นทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งก่อให้เกิดการเชื่อมต่อและการรับเอาวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดลักษณะร่วมทางวัฒนธรรมทั้งในแง่แบบพฤติกรรม ความคิด ทัศนคติ แคววมเชื่อต่างๆ จนสามารถก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทางสังคม

การเปลี่ยนแปลงทางสังคม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง กระบวนการ แบบอย่างหรือรูปแบบ ระบบความสัมพันธ์ทางสังคม ตลอดจนพฤติกรรมทางสังคม

การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการดำเนินชีวิต รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ เป็นต้น

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๕.๑ ทำให้ทราบถึงสภาพภูมิหลังของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศบรูไน ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานในการประกอบการพิจารณาหาแนวทางในการพัฒนาแรงงานไทยไปทำงานยังประเทศอื่นๆ

๑.๕.๒ ทำให้ทราบถึงวิถีชีวิตของแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมภายในประเทศบรูไน

๑.๕.๓ ทำให้ทราบถึงกระบวนการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมภายในประเทศบรูไน

บทที่ ๒

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงงานไทย: วิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม (Culture)
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมมลายู (Culture Melayu)
- ๒.๓ ทฤษฎีการขัดเกลาทางสังคม (Socialization)
- ๒.๔ แนวความคิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม (Social and Cultural Change)
- ๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น (Migration Theories)
- ๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน (Labor movement)
- ๒.๗ ทฤษฎีแรงจูงใจ (Theory of Motivation)
- ๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๙ กรอบแนวความคิด

๒.๑ แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม (Culture)

งามพิศ สัตย์สงวน^๕ กล่าวว่า สังคมในปัจจุบันมักเป็นสังคม ขนาดใหญ่ที่มีจำนวนสมาชิกไม่ต่ำกว่าหมื่นแสนล้านๆ คนขึ้นไป และพลเมืองในแต่ละสังคม มักแบ่งออกเป็นคนหลายกลุ่มที่แตกต่างกัน ทำให้กลายเป็นสังคมที่มีความแตกต่าง กันไปในหมู่สมาชิกของสังคมดังกล่าว จึงมักมีวัฒนธรรมใน ๒ ระดับ คือ วัฒนธรรมทั่วไปและวัฒนธรรมย่อย ขึ้นอยู่กับจำนวนของสมาชิกที่เข้าร่วมในวัฒนธรรมนั้นๆ

Linton^๖ เรียกวัฒนธรรมทั่วไปว่า general culture แต่ Redfield เรียกว่า วัฒนธรรมใหญ่ (great tradition) ซึ่งก็หมายถึง วัฒนธรรมที่เป็นหลักในการดำเนินชีวิตทั่วไปของสมาชิกจำนวนมากของสังคม หรือเป็นวัฒนธรรมที่คนจำนวนมากในสังคมมีอยู่ร่วมกันส่วนต่างๆ ของวัฒนธรรมดังกล่าว จะรวมตัวกันทำให้เกิดระเบียบในสังคม แต่ละคนรู้อะไรจะหวังอะไรจากผู้อื่น และผู้อื่นจะปฏิบัติต่อเขาอย่างไรบ้าง เช่นในสังคมไทย คนไทยส่วนใหญ่จะนับถือพุทธศาสนา พูดภาษาไทยภาคกลาง เข้าเรียนในระบบการศึกษาที่เป็นทางการจัดโดยรัฐบาลไทย มีระบบการปกครองที่แบ่งออกเป็นส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นที่เหมือนกันหมดทั่วประเทศ มีคณะรัฐบาลเป็นผู้บริหารการปกครอง มีกฎหมายออกมาบังคับใช้กับทุกคนไม่มีข้อยกเว้น นอกนั้นคนไทยส่วนใหญ่มีค่านิยมที่นับถือผู้ใหญ่

^๕ งามพิศ สัตย์สงวน, **หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม**. (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๓๐-๓๒.

^๖ Linton, R., **The cultural background of personality**. (New York: Appleton-Century-Crofts, ๑๙๔๕), p.๕๖.

เคารพผู้อาวุโส เชิดชูพระมหากษัตริย์ คนไทยส่วนใหญ่ปฏิบัติ ตามประเพณีต่าง ๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ วันลอยกระทง งานวันสำคัญทาง ศาสนาและงานศพ เป็นต้น ส่วนต่าง ๆ ของวัฒนธรรม ที่กล่าวมานี้เป็นวัฒนธรรมทั่วไป ในสังคมไทย เพราะคนจำนวนมากในสังคมไทยมีสิ่งเหล่านั้นร่วมกัน อยู่

วัฒนธรรมย่อย (subculture) เป็นคำที่ Linton เรียก ส่วน Nanda เรียกว่า วัฒนธรรม เฉพาะ (cultural specialties) Redfield เรียกว่า วัฒนธรรมเล็ก (little tradition) Gans และ Norbeck เรียกว่าวัฒนธรรมย่อย (subspecific) หมายถึง ส่วนต่าง ๆ ของวัฒนธรรม ที่ใช้กันในกลุ่ม คนบางกลุ่มเท่านั้น ไม่ได้ใช้กันในทุกกลุ่มคนหรือโดยคนจำนวนมากในสังคม วัฒนธรรมย่อยมักเป็น ส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมทั่วไปและมักเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมทั่วไป แต่ในเวลาเดียวกันก็มักแตกต่างไป จากวัฒนธรรมทั่วไปด้วย วัฒนธรรมย่อยจะ เด่นชัดในสังคมที่มีความแตกต่างกันในหมู่ประชากร จึง มักไม่มีวัฒนธรรมทั่วไปแต่เพียงประเภทเดียว แต่จะมีแกนกลางที่เป็นวัฒนธรรมทั่วไปและมี วัฒนธรรมย่อยอยู่ จำนวนหนึ่งในสังคมนั้นด้วย

วัฒนธรรมย่อยเฉพาะกลุ่มตัวจะมีเอกลักษณ์ของตนเองด้วย วัฒนธรรมย่อย ดังกล่าวแบ่ง ออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้หลายประเภทตามสถานภาพทางสังคมประเภท ต่างๆ ดังนี้ สถานภาพทาง เพศ สถานภาพทางอายุ สถานภาพทางอาชีพ สถานภาพทาง ชนชั้น หรือวรรณะ สถานภาพทางเชื้อ ชาติ หรือชนกลุ่มน้อยกลุ่มต่างๆ สถานภาพทางศาสนา เป็นต้น นอกจากวัฒนธรรมย่อยดังกล่าวซึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ชนชั้นหรือ วรรณะ เชื้อชาติ ศาสนาแล้ว ยังมีอีกหลายประเภท ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยอีกหลายอย่าง เช่น ลักษณะทางภูมิศาสตร์ ทำให้เกิดวัฒนธรรมย่อยเชิงภูมิภาคและวัฒนธรรม ย่อยของคนเมือง คนชนบทขึ้น เป็นต้น

ในสังคมสมัยใหม่จะมีวัฒนธรรมย่อยเชิงอาชีพอยู่ด้วยเพราะคนในสังคมมักมีอาชีพต่างๆ กัน ไปเช่น นักร้อง ดาราภาพยนตร์ หมอ นวด ครูอาจารย์ นายแพทย์ นักวิทยาศาสตร์และนัก สังคมศาสตร์ เป็นต้น คนแต่ละกลุ่มดังกล่าวจะมีวัฒนธรรมย่อย ของตนที่ไม่เหมือนกลุ่มคนอาชีพอื่นๆ คนที่อยู่ในอาชีพเดียวกันมักเข้าใจกันดีกว่าคน ในอาชีพอื่น

สังคมสมัยใหม่ในปัจจุบัน มักจะประกอบไปด้วยสมาชิกที่มีเชื้อชาติต่างๆ กัน ทำให้เกิดเป็น วัฒนธรรมย่อยเชิงเชื้อชาติหรือชนกลุ่มน้อยหลายกลุ่มชนกลุ่มน้อย คือ กลุ่มคนที่มีวัฒนธรรมแตกต่าง ไปจากวัฒนธรรมทั่วไป ในสังคมไทยมีชนกลุ่มน้อยมากมาย เช่น ชาวเขาเผ่าต่าง ๆ ชาวไทยมุสลิม คน ไทยเชื้อสายจีน ญวน เขมร มอญ พม่า ลาว และเวียดนาม เป็นต้น คนพวกนี้มักมีภาษา ค่านิยม ความคิด ความเชื่อทางศาสนา ประเพณี และพิธีกรรมต่างๆ ต่างไปจากคนไทยที่นับถือพุทธศาสนา

นอกจากนี้ งามพิศ สัตย์สงวน^๗ ได้กล่าวไว้ว่าวัฒนธรรมแบ่ง ออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. วัฒนธรรมทางวัตถุ (material culture) หมายถึง ส่วนของวัฒนธรรมที่จับต้อง สัมผัสได้ คือ สิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีรูปร่างขนาดและน้ำหนักแตกต่างกันไปตั้งแต่ จอบ เสียม มีด หม้อ บ้าน รถยนต์ รถไฟ ไปจนถึงเครื่องจักรกลประเภทต่างๆ มนุษย์ไม่สามารถมีชีวิตอยู่ได้โดยปราศจากสิ่งของ เครื่องใช้บางอย่างได้ เช่น เสื้อผ้า ยารักษาโรค เป็นต้น

^๗ อ่างอิงแล้ว, **หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม**. (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๕๓-๕๔

๒. วัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ (non-material) หมายถึง ส่วนของวัฒนธรรมที่จับต้อง สัมผัสไม่ได้ เพราะไม่มีรูปร่าง ขนาดหรือน้ำหนัก แต่มีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์มาก วัฒนธรรมประเภทนี้ แบ่งออกเป็น ๕ ประเภทย่อย คือ

๒.๑ สถาบันสังคม คือ ส่วนต่างๆ ของวัฒนธรรม ที่เข้ามาจัดการกับปัญหาพื้นฐานของสังคม สถาบันสังคมได้แบ่งเป็นประเภทต่างๆ ดังนี้คือ สถาบันครอบครัว เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง การศึกษา ศาสนา การแพทย์ สาธารณสุข เป็นต้น สถาบันสังคม คือ หัวใจของวัฒนธรรม

๒.๒ วัฒนธรรมประเภทที่เกี่ยวกับการควบคุมทางสังคม คือ วัฒนธรรมที่ช่วยทำให้เกิดระเบียบในสังคม ซึ่งบางอย่างจะเป็นการควบคุมอย่างเป็นทางการและบางอย่าง ไม่เป็นทางการ วัฒนธรรมประเภทนี้มี ๕ ประเภทย่อย คือ

๑) ศาสนา ในหลักศาสนาจะมีข้อห้ามต่างๆ เช่น ศาสนาพุทธมีศีล ๕ ศีล ๘ ที่ห้ามฆ่าสัตว์ พุศฺต ลักทรัพย์ ดื่มของมึนเมา ศาสนาจึงช่วยควบคุมทางสังคมอย่างสำคัญ

๒) ความเชื่อทางสังคม คือ ระบบความคิดเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ที่เป็นของคนจำนวนมากในสังคม เช่น ในสังคมไทยคนจำนวนมากเชื่อในนรก สวรรค์ บุญ บาป การทำบุญและโลกหน้า ความเชื่อต่างๆ ดังกล่าวจะช่วยควบคุมพฤติกรรมของคนให้อยู่ ในระเบียบได้

๓) ค่านิยม คือ มาตรฐานที่ใช้วัดว่าสิ่งใดมีค่าในสังคมบ้าง เมื่อสิ่งใดมีค่า คนก็อยากได้ ความเชื่อในค่านิยมของสังคม ทำให้เกิดความมีระเบียบในสังคมขึ้นได้

๔) ประเพณีต่างๆ แต่ละสังคมมีประเพณีต่างๆ ที่ปฏิบัติติดต่อกันมาเป็น เวลาอันยาวนาน ประเพณีบางอย่างของไทยมีอายุหลายร้อยปี เช่น สงกรานต์ ลอยกระทง เข้าพรรษา เถลิงพระชนมพรรษาและการบวชนาค เป็นต้น เมื่อคนทำตามประเพณีจะทำให้เกิดความมีระเบียบในสังคมขึ้นได้

๕) กฎหมาย คือ การควบคุมทางสังคมโดยตรง กฎหมายมีความสำคัญใน สังคมสมัยใหม่ เพราะมันทำให้เกิดความมีระเบียบในสังคมได้อย่างดี

๒.๓ ศิลปะ นักวิชาการยังถกเถียงกันว่าศิลปะเป็นวัฒนธรรมทางวัตถุหรือไม่ใช่วัตถุในสายตาของศิลปินมักมองศิลปะเป็นวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ ความจริงมันเป็นได้ทั้งวัฒนธรรมทางวัตถุและไม่ใช่วัตถุด้วย ศิลปะในที่นี้ หมายถึงการสร้างสรรค์ผลงาน ในด้านต่างๆ เช่น จิตรกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม หัตถกรรม ดนตรี การละคร นาฏศิลป์ และวรรณกรรม เป็นต้น

๒.๔ คือระบบสัญลักษณ์ที่ใช้สื่อสารติดต่อกัน ภาษาในที่นี้ หมายถึง ภาษาพูด ภาษาเขียน รวมทั้งกิริยาท่าทางต่างๆ ด้วย

๒.๕ พิธีกรรม เน้นเฉพาะพิธีที่ต้องทำในแต่ละขั้นตอนของประเพณีต่างๆ เช่น ใน งานศพ ประกอบไปด้วยพิธีต่างๆ ที่ทำในช่วงเวลาที่ต่างกันออกไป พิธีบางอย่างทำก่อนพิธีอื่นๆ เช่น การอาบน้ำศพ แต่งตัวมาก่อนรดน้ำ เป็นต้น

สุพัตรา สุภาพ^๕ ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมก็เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นมา โดยมนุษย์จะเป็นผู้สร้าง ทะนุบำรุง ถ่ายทอดและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม มนุษย์เป็นสัตว์ประเภทเดียวที่มีวัฒนธรรมคือ มีวิธีการเรียนรู้รับช่วงสืบต่อกันมาได้และสร้างสรรค์ เพิ่มเติม การที่มนุษย์สามารถสร้างวัฒนธรรมได้ดี

^๕ สุพัตรา สุภาพ, สังคมวิทยา. (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๖), หน้า ๙๙.

ก็เพราะมนุษย์มีลักษณะทางกายภาพ และจิตใจเป็นพิเศษเหนือสัตว์ทั้งปวงและสิ่งนี้เองทำให้มนุษย์แตกต่างจากสัตว์เพราะ วัฒนธรรมทำให้คนเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง สรุปแล้ววัฒนธรรมมีความหมายครอบคลุม ถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่แสดงออกถึงวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคมใดสังคมหนึ่งที่ประกอบไปด้วย ความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ ศีลธรรม กฎหมาย ประเพณี วิทยาการ และทุกสิ่งทุกอย่างที่คิดและทำใน ฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม

นอกจากนี้ สุพัตรา สุภาพ ยังได้กล่าวถึง วัฒนธรรมรอง (subculture) ไว้ด้วยว่า แม้แต่ชนชาติเดียวกัน เช่น ไทย จีน แขก ฝรั่งเศส ก็ยังมีการแบ่งสิ่งที่ตนยึดถือและปฏิบัติ ต่างกับกลุ่มอื่นในชาติของตน เนื่องจากการเป็นสมาชิกของกลุ่มที่ตนสมัครใจเป็น สมาชิก เช่น กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มนิสิต นักศึกษา กลุ่มอาจารย์ กลุ่มพ่อค้า กลุ่มชาวนา กลุ่มทหาร ตำรวจ กลุ่มกรรมกร ฯลฯ จากที่กล่าวมา วัฒนธรรมรองจึงเป็นวัฒนธรรมที่ใช้ใน กลุ่มที่มีอาชีพ เชื้อชาติ และสภาพแวดล้อมต่างกัน ซึ่งอาจจะมี ความคล้ายคลึงกันหรือต่างกับวัฒนธรรมของกลุ่มอื่นไม่มากนักน้อย โดยบุคคลแต่ละคนสามารถเลือกที่จะ ร่วมกับกลุ่มที่ตนชอบ

วัฒนธรรมรองจึงอาจจะสอดคล้องหรือขัดกับวัฒนธรรมหลักก็ได้ เช่น แพทย์ที่เป็นสมาชิก สมาคมแพทย์ ก็ต้องปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้เพื่อให้แพทย์ได้ช่วยเหลือ และเป็นที่พักของประชาชน ได้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของวัฒนธรรมหลักที่ให้ทุกคนได้รับบริการที่ดีที่สุด หรือนักเรียนวัยรุ่นบางกลุ่มมีวัฒนธรรมรองว่า ถ้ารักพวกพ้องจริงต้องไปตีหรือทิ้งระเบิดขวดกับผู้ที่ไม่ถูกกับตนหรือเป็นศัตรูกับตน พฤติกรรมแบบนี้จึงเป็นการขัดกับวัฒนธรรมหลักที่ให้ทุกคนเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน โดยอยู่ในกรอบของกฎหมายและประเพณีอันดีงาม

วัฒนธรรมรองแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะที่เห็นได้ชัด เช่น ภาษา เสื้อผ้า กิริยาท่าทาง มารยาท ฯลฯ แต่ในที่นี้อาจจะแยกออกเป็น

๑. วัฒนธรรมรองทางเชื้อชาติ (ethnic subculture) เป็นวัฒนธรรมที่บ่งบอกถึงที่มาของชนชาติต่างๆ ที่มีบุคคลหลายเชื้อชาติอยู่ปะปนกัน จึงมีการสัมพันธ์กันภายในกลุ่มตน และกลุ่มเชื้อชาติอื่น ทำให้ได้อิทธิพลซึ่งกันและกัน หรือจากวัฒนธรรมหลัก แต่ก็ยังมีบางสิ่งบางอย่างหลงเหลืออยู่ เช่น ดูได้จาก การแต่งกาย การเลี้ยงดูเด็ก อาหาร การกิน และภาษา เรียกว่า วัฒนธรรมรอง เช่น ชาวพม่า ก็ยังคงแต่งกายแบบพม่า อาหาร ก็ใช้น้ำมันมาก หรือชาวเขาก็กินแบบชาวเขา แม้จะได้รับ ความรู้ใหม่ๆ จาก เจ้าหน้าที่บ้านเมืองให้มีวิถีชีวิตที่ดีกว่าเก่าก็ตาม เขาก็ยังคงใช้สำหรับ ไม่ว่าจะพูดไทย กินอาหารไทยได้เพียงไร เป็นต้น แต่ในบางกลุ่มอาจจะใช้วัฒนธรรมของตนน้อยลงไปเรื่อยๆ เช่น ชาวจีนกินอาหารรสจัดขึ้น ส่งลูกเข้าโรงเรียนไทย (แทนโรงเรียนจีน) หรือ ใช้ชื่อนามสกุลแบบไทยๆ เป็นต้น

๒. วัฒนธรรมรองทางท้องถิ่นหรือตามภาค (regional subculture) ในแต่ละภาค ของสังคมหนึ่งๆ จะมีร่องรอยของประวัติความเป็นมาและการเริ่มมาตั้งถิ่นฐาน ซึ่งเป็น ผลจากวัฒนธรรมที่ แตกต่างกันของผู้ที่มาตั้งรกรากอยู่ ณ ที่เดียวกัน

ในไทยก็เช่นกันในแต่ละภาคจะมีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม แตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นด้านภาษาหรือเครื่องแต่งกาย ความเป็นอยู่ ภาคใต้พูดสั้นๆ และเร็ว ภาคเหนือพูดซ้ำๆ ภาคเหนือใส่หม้อฮ่อม ภาคใต้ถุงผ้าใส่รัง หรือในด้านอาหารการกินก็เช่นกัน ทางอีสานนิยมกินลาบเลือด ทางใต้ชอบกินแกงไตปลา เป็นต้น

๓. วัฒนธรรมรองทางอาชีพ (occupational subculture) อาชีพแต่ละอาชีพมักจะ มีแบบ การดำรงชีวิตต่างกัน อาชีพก่อให้เกิดประเภทของเพื่อนฝูงที่เราจะคบ กำหนดชั้นของสังคมและเป็น แบบอย่างของการดำรงชีวิต เช่น มีภาษาเป็นของตนเองที่ผู้ที่ยอยู่นอกวงการจะไม่รู้ เช่น ภาษาเทคนิค ของหมอ ของทนาย ของนักวิทยาศาสตร์ ฯลฯ ที่ผู้ไม่รู้ หรือผู้ที่ไม่อยู่ในกลุ่มอาชีพนั้นจะฟังไม่เข้าใจ ของไทยเราก็ก็นั่น อาชีพเป็นเครื่อง กำหนดชั้นของสังคม เช่น อาชีพรับราชการบางคนถือว่าสูงกว่า พ่อค้า เพราะถือว่า มีเกียรติมีอำนาจ นักเกษตรมีอาชีพอย่างง่าย ๆ ในขณะที่พ่อค้ามักจะเป็นนักฉวย โอกาส และค้ากำไร

๒.๑.๑ ประเภทของวัฒนธรรม

พระยาอนุมานราชธน^๙ ได้แบ่งประเภทของวัฒนธรรมไว้อย่างกว้างๆ ๒ ประเภท คือ

๑. วัฒนธรรมทางวัตถุ เป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ เพื่อได้อยู่ดีกินดี มีความ สะดวกสบายในการครองชีพ วัฒนธรรมประเภทนี้ได้แก่ สิ่งจำเป็นเบื้องต้นในชีวิต ๔ อย่าง และอื่นๆ เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ ยานพาหนะ ตลอดจนอาวุธยุทโธปกรณ์ที่เป็นเครื่องป้องกันตัว

๒. วัฒนธรรมทางจิตใจ เป็นสิ่งที่ทำให้ปัญญาและจิตใจมีความเจริญงอกงาม ได้แก่ การศึกษาวิชาความรู้อันบำรุงความคิดทางปัญญา เช่น ศาสนาและจรรยา ศิลปะ และวรรณคดี กฎหมายและระเบียบประเพณี ซึ่งส่งเสริมความรู้สึทางจิตใจให้งอกงาม หรือสบายใจ

วัฒนธรรมทั้งสองประเภทนี้ ย่อมพัวพันและเหลื่อมล้ำกันอยู่ ถ้าขาดอย่างใดอย่าง หนึ่งจะไม่สมบูรณ์ ถ้าวัฒนธรรมของชาติใดเจริญไปทางด้านหนึ่งจนเกิดความไม่สมดุลจะเป็น หายน ธรรม ในทางตรงกันข้าม ถ้าวัตถุไม่เจริญแต่เจริญในทางจิตใจมากเกินไป จะเป็นการตัดขาดจากสังคม ดังนั้นวัฒนธรรมทั้งสองประเภทนี้จึงต้องมีความสมดุลตามส่วน อันอยู่ในดุลยภาพของสังคม

๒.๑.๒ องค์ประกอบของวัฒนธรรม

วัฒนธรรมมีส่วนประกอบต่างๆ ดังนี้^{๑๐}

๑. องค์คติ (Concepts) หมายถึง แนวคิดร่วมของสังคม อันได้แก่ ความเชื่อ ความคิด ความเข้าใจ และอุดมการณ์ต่างๆ

๒. องค์พิธีการ (Usages) ได้แก่ วัฒนธรรมที่แสดงออกในรูปแบบพิธีกรรมต่างๆ

๓. องค์การ (Organization) ได้แก่ สถาบันและองค์การต่างๆ ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นอย่างมี ระเบียบแบบแผนแน่นอน

๔. องค์วัตถุ (instrumental and symbolic objects) ได้แก่ วัตถุต่างๆ ที่มนุษย์ได้ สร้างสรรค์ขึ้น เป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้ รวมทั้งสิ่งที่เป็นสัญลักษณ์

^๙ พระยาอนุมานราชธน, เรื่องวัฒนธรรม. วัฒนธรรมประจำชาติ. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป , ๒๕๓๑, หน้า ๓๔.

^{๑๐} วิเชียร รักการ, วัฒนธรรมและพฤติกรรมไทย. (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๓๑- ๓๒.

องค์ประกอบของวัฒนธรรมจึงพอสรุปได้ว่ามี ๒ แบบ คือ ชนิดที่ไม่มีรูปแบบ และเนื้อหาที่ชัดเจน เรียกว่า “นามธรรม” ชนิดที่มีรูปแบบ และเนื้อหาที่แน่นอนชัดเจน เรียกว่า “รูปธรรม”

๒.๑.๓ การศึกษาการถ่ายทอดวัฒนธรรม

คึกฤทธิ์ ปราโมช^{๑๑} ได้ให้ความเห็นในเรื่อง การศึกษากับการสืบทอด และการเสริมสร้างวัฒนธรรมไว้ว่า ความสับสนด้านวัฒนธรรมไทยเกิดมาจากคนไทย ไม่สนใจว่าวัฒนธรรมของไทยด้วยความเห็นดีเห็นงาม หรือด้วยความรู้อย่างซาบซึ้งในวัฒนธรรม แต่มองวัฒนธรรมในทัศนะของชาตินิยม คือ ต้องการจะรักษาถ่ายทอด และเสริมสร้างวัฒนธรรมของไทย เพราะความรู้สึกรู้ว่าเป็นของไทยเท่านั้น โดยไม่ได้พิจารณาถึงความเหมาะสมลึกซึ้ง ความประณีตงดงามของวัฒนธรรมจะต้องให้คนไทยได้รับการอบรมหรือได้รับการศึกษาให้มีรสนิยมสูงให้มีวิจรรณญาณ ให้ความรักสวรั้งาม และให้ความประณีตต่างๆ ในวัฒนธรรมไทยและควรจำเป็นต้องเลือกสรรพิจารณาว่า อย่างไรควรรักษาให้มีชีวิตอยู่อย่างใด ควรจะเข้าพิพิธภัณฑ

กรรมการ สัจกุล^{๑๒} กล่าวถึงการศึกษาเกี่ยวกับการถ่ายทอดวัฒนธรรมไว้พอสรุปได้ดังนี้
ภารกิจหลักของการศึกษา คือการถ่ายทอดวัฒนธรรม โดยการศึกษาที่มีบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรม ดังนี้

๑. การศึกษาช่วยจรรโลงวัฒนธรรมในส่วนที่ดิ่งงาม เพื่อเป็นสมบัติกลางแก่พลเมือง เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความเป็นเอกลักษณ์ที่เด่นของชาติ
๒. การศึกษาช่วยปรับเปลี่ยนแปลงในส่วนที่ควรแก่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น
๓. การศึกษาทำหน้าที่ถ่ายทอดวัฒนธรรมให้ยั่งยืนต่อไป
๔. การศึกษาทำหน้าที่ปลูกฝังวัฒนธรรมอันดีงามให้แก่พลเมือง

อุทัย บุญประเสริฐ^{๑๓} กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับวัฒนธรรมไว้ว่า

๑. การศึกษาทำหน้าที่ถ่ายทอดวัฒนธรรมและมรดกทางสังคมสู่คนรุ่นใหม่
๒. การศึกษาทำหน้าที่ช่วยพัฒนาคนให้มีใจกว้าง มีทัศนะเปิด มีโลกกว้าง พร้อมทั้งจะเข้าใจหรือทำความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง รู้จักเลือกสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ รู้จักปรับสิ่งเก่าให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ทางวัฒนธรรมได้ตามสมควร
๓. การศึกษาทำหน้าที่รักษา สนับสนุน หรือเป็นตัวกลาง ในกรพัฒนาระบบจริยธรรมและคุณธรรมประจำสังคมนั้น

^{๑๑} คึกฤทธิ์ ปราโมช, มรว., **พื้นฐานทางวัฒนธรรมไทย**. (กรุงเทพมหานคร: ธรรมศาสตร์, ๒๕๒๔)

^{๑๒} กรรมการ สัจกุล, **เอกสารประกอบการสอนวิชา ๔๑๑๓๘ วัฒนธรรมไทย**. ภาควิชาศิลปศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗, (อัดสำเนา)...

^{๑๓} อุทัย บุญประเสริฐ, **การศึกษากับการพัฒนา**. เอกสารประกอบการสอนวิชาทฤษฎีทางพัฒนศึกษา. (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๖)

๔. การศึกษาเป็นแกนกลางในการส่งเสริมเอกลักษณ์ของสังคมของชาติ โดยให้ความรู้ส่งเสริมความเข้าใจ เสริมสร้างความซาบซึ้งในศิลปกรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีประจำชาติ

๕. การศึกษาเสริมสร้างความรู้สึกเป็นชาติให้แก่ชุมชนในชาติ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การศึกษามีบทบาทอย่างมากในการถ่ายทอดวัฒนธรรมให้แก่คนในสังคมในแต่ละยุคแต่ละสมัย การศึกษาที่จัดอย่างเหมาะสมจะสามารถรักษาและถ่ายทอดวัฒนธรรมที่มีความหมายให้กับคนรุ่นต่อไปได้อย่างดี อันจะทำให้คนในรุ่นต่อไปรู้จัก และภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของชาติของตน พร้อมทั้งสามารถปรับตัววัฒนธรรมเดิมให้มีความหมายและมีคุณค่ากับชีวิตในยุคของตนได้

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมมลายู (Culture Melayu)

วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้นให้เป็นข้อตกลงร่วมกันมีระเบียบเดียวกัน สามารถถ่ายทอดและเรียนรู้เพื่อความเข้าใจและสื่อความหมายร่วมกันได้ วัฒนธรรมจึงมีประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตร่วมกันในสังคม สำหรับวัฒนธรรมมลายูมีผู้ให้ทัศนะดังเช่น Aisyashafie^{๑๔} กล่าวว่า วัฒนธรรมมาเลย์หรือมลายูเป็นอัตลักษณ์วัฒนธรรมหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับจิตสำนึกของความเป็นมุสลิม ครอบครองอยู่ในพื้นที่มาเลย์ อย่างไรก็ตามคำนิยามนี้ก็เพียงเพื่อการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมเท่านั้น ปัจจุบันยังอยู่ในความเคลือบแคลงสงสัย เพราะแท้จริงแล้วประวัติศาสตร์ในดินแดนมลายูมิได้มีเพียงคนมุสลิม เหตุนี้ความเป็นมลายูจึงไม่ได้เป็นวัฒนธรรมที่โดดเด่นหรือเอกวัฒนธรรมเท่านั้น แต่มีลักษณะที่แตกต่างกันมากระด้างเกิดได้จากบ้านของชาวมลายูมีความแตกต่างกันตามความเชื่อและศาสนา ความเชื่อและวิถีปฏิบัติหลายอย่างได้ถูกต้องปรับเปลี่ยน สะท้อนผลจากการผสมปนเปทางวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย

ชาวมลายูและชาวชวาในดินแดนใต้ลมโดยใช้ให้เห็นว่า ความเป็นมลายูในมาเลเซียมีมากกว่าอินโดนีเซีย เนื่องจากมาเลเซียกระตือรือร้นในการผลักดันแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับมลายูมากกว่าอินโดนีเซีย ในอินโดนีเซียความเป็นมลายูถูกนิยามความหมายเพียงวัฒนธรรม (Kebudayaan) โดยเฉพาะสมัยซูฮาร์โต วัฒนธรรมถูกอธิบายในขอบเขตคับแคบ เช่น ศิลปะ ประเพณี วรรณกรรม หรือการท่องเที่ยวเขาให้เห็นว่าชาวมลายูในมาเลเซียและอินโดนีเซียเป็นชาติพันธุ์ที่มีลักษณะสีนโหลจากระทั่งชาวยุโรปเข้ามามีการสัปะทุกันของชาวยุโรปเพื่อมีอำนาจเหนือกว่าดินแดนนี้ทำให้เกิดการแบ่งแยกภูมิภาคออกเป็นเสี้ยวๆ กลายเป็นรัฐอาณานิคมต่างๆ การเปลี่ยนรูปขอบเขตแห่งชาติพันธุ์ ซึ่งก่อนหน้านี้มีลักษณะสีนโหลและเปลี่ยนแปลงได้กลายเป็นอัตลักษณ์ที่หยุดนิ่งและตายตัว^{๑๕} ในขณะที่ประชากรกว่าครึ่งของอาเซียนเป็นกลุ่มที่มีวัฒนธรรมร่วมเหมือนกันคือชาวมลายู ดังที่ องค์การ

^{๑๔} Aisyashafie, Definition of the Malay Culture from, (2011),

<http://www.studymode.com/essays/Definition-Of-aMalay-Culture-870351.html>

^{๑๕} ริวันโต ตีร์โตสุคาร์โม, ชาวมลายูและชาวชวาในดินแดนใต้, วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, แปลโดยจิรวัดน์ แสงทอง และชนิดา พรหมพยัคฆ์ เผือกสม ๑๙ (๑), (๒๕๕๖), หน้า ๓๓-๓๖

UNESCO ได้ให้คำอธิบายคำความมลายู หมายถึง กลุ่มชนที่รวมกันอยู่ในกลุ่มมลายูโพลินีเซียน (Malayu-Polynesian) ซึ่งมีอาณาเขตกว้างขวางจากเกาะมาดากัสการ์ทางตะวันตก จนถึงเกาะอีสเตอร์ หรือชวามลายูเรียกว่า เกาะปัสกาห์ (Pulau Paskah) ทางตะวันออก รวมทั้งใต้หวันฮาวาย ทางด้านเหนือ จนถึงหมู่เกาะอินโดนีเซียและนิวซีแลนด์ทางใต้ มลายูในเอกสารจีนโบราณ พบว่า ในคริสต์ศตวรรษที่ ๑๓ ที่ยังไม่มีการบินที่กล่าว มลายูในฐานะชนชาติหนึ่งมีเพียงเป็นสถานที่แห่งหนึ่ง ทางตะวันออกของเกาะสุมาตรา จนราวศตวรรษที่ ๑๘ มีการกล่าวถึงมลายูในฐานะชนชาติหนึ่ง ยังมีบันทึกของชาวตะวันตกเมื่อราวตอนต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๑๗ ที่กล่าวว่า มลายูมีความหมายว่า ครอบคลุมภูมิภาคมลายู (Nusantara) อันได้แก่ ดินแดนระหว่างสองมหาสมุทร (Nusa หมายถึง เกาะ หรือแผ่นดิน AnTara หมายถึง ระหว่าง) คือผืนดินระหว่างมหาสมุทรอินเดียและแปซิฟิกอันเป็น ศูนย์กลางของโลกมลายู มีหลายประเทศตั้งอยู่ดินแดนนี้ โดยอาจแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ มลายูแก่น (Nucleus Malay) มลายูโพ้นทะเล (Oversea Malay) และมลายูในฐานะชนส่วนน้อย (Minority Malay)^{๑๖}

มิลเนอร์^{๑๗} ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมมลายูยุคก่อนระบบอาณานิคมผ่านงานวรรณคดีมลายู (อิกายัต) โดยเขาเห็นว่า ระบบกษัตริย์หรืออาณาจักรหรือ Kerajaan ก่อนเข้ามาของเจ้าอาณานิคมอินกับ ระเบียบพิธีกรรมช่วยเสริมสถานะของกษัตริย์ผู้ยิ่งใหญ่ สถาบันกษัตริย์เป็นหลักของแผ่นดินมีบทบาท ทางศีลธรรมและศาสนาต่างๆ กันเรื่องการเมือง ชวามลายูเชื่อว่าการรับใช้ผู้ปกครองจะทำให้เกิด ความก้าวหน้า ทั้งทางสังคมและจิตวิญญาณ สถานะของตนในโลกนี้และโลกหน้าขึ้นกับองค์กษัตริย์ เป็นห่วงโซ่เกี่ยวโยงมนุษย์ด้วยกัน แต่อาจมีข้อสงสัยว่าความเป็นกษัตริย์ของชวามลายูมุสลิมได้รับ อิทธิพลในศาสนาพุทธหรือศาสนาฮินดูด้วยหรือไม่ อย่างไรก็ตามในศาสนาฮินดูมีลัทธิกัตติ (Bhuktis) ที่ชาวฮินดูมักแสดงตนต่ออาจารย์ประดุจเหมือนเทพเจ้าของตน จากงานเขียนของชากริ นานิก^{๑๘} ได้ กล่าวเปรียบเทียบศาสนาอิสลามกับฮินดูว่ามีวัจนะในคัมภีร์อัลกุรอาน และถ้อยคำพระเวทที่คล้ายคลึง กัน คือ พระผู้ทรงกรุณาเมตตาปราณีอยู่เสมอ (อัลกุรอาน) ผู้ให้อย่างเหลือล้น (ฤคเวท เล่ม ๓ บทที่ ๓๔ โองการ ๑) นอกจากนี้ยังเปรียบได้กับพระโพธิสัตว์ในพุทธศาสนา คติมหายานที่พระองค์ทรง เปี่ยมล้นด้วยความเมตตาตามหากฎณาธิคุณ อิทธิพลของศาสนาพุทธและฮินดูอาจส่งผลต่อพิธีกรรมและ การยกระดับสถาบันกษัตริย์ขึ้นเสมือนองค์แทนเทพเจ้ามาปกครอง ที่ได้รับประทานจากสวรรค์ มิล เนอร์ ยังได้อธิบายว่าชาวตะวันตกมักให้ความหมาย Kerajaan แตกต่างออกไปที่แปลว่ารักหรือ อาณาจักรหรือการปกครองโดยรัฐบาลกล่าวคือชีวิตทางการเมืองสามารถนำมารวมอยู่ภายใต้คำๆ เดียว นั่นคือความเข้าใจที่ว่าตนเองไม่ได้อาศัยอยู่ในรัฐหรือภายใต้รัฐบาลหนึ่ง แต่อยู่ใน Kerajaan หรืออยู่ในสภาวะของการมีราชาด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมมลายูจึงเคารพ และให้เกียรติกษัตริย์ และ สุลต่านของตน อย่างไรก็ตามภายหลังผ่านยุคอาณานิคมหรือราวศตวรรษที่ ๒๐ ชุมชนการเมืองอันมี พื้นฐานที่องค์ราชาเริ่มเปลี่ยนแปลงอันเป็นผลจากวัฒนธรรมตะวันตก ชวามุสลิมที่เคร่งคัมภีร์

^{๑๖} วรวิทย์ บารู, มลายูในประชาคมอาเซียน, สารวุฒิสภา, ๒๐ (๑๐), ๒๕๕๕, หน้า ๒๔-๒๕

^{๑๗} มิลเนอร์ เอ.ซี, เกอราจาอัน. (กรุงเทพมหานคร: เมืองโบราณ, ๒๕๕๑)

^{๑๘} ชากริ นานิก, มีอะไรคล้ายๆ กันในศาสนาฮินดูกับศาสนาอิสลาม, บรรจง บินกาซัน, ผู้แปล, (กรุงเทพมหานคร: อัล อะมีน, ๒๕๕๕)

(Fundamentalist) ไม่ยอมรับการแสดงสิทธิอำนาจทางจิตวิญญาณขององค์ราชา และค่อยๆ มีอิทธิพลเพิ่มขึ้นทั้งในมลายูและพื้นที่อื่นๆ แนวคิดสมัยใหม่ของโลกตะวันตกทำให้เกิดความคิดเรื่องชาติ (bangsa) ภาวะสิ้นไหลความหลากหลายของวัฒนธรรม และอัตลักษณ์มลายูกลายเป็นอดีต การทำพิธีกรรมอันเป็นหลักไม่สามารถมีบทบาทในสังคมของปัจเจกบุคคลต่อไป

จากแนวคิดข้างต้นกล่าวได้ว่า มลายูมีความหมาย ๒ ประการ คือ การตีความรวมผู้คนอันหลากหลายชาติพันธุ์ที่อยู่บนผืนแผ่นดินเดียวกันที่เรียกว่า มลายู กับการเจาะจงเฉพาะผู้ที่นับถือศาสนาอิสลาม พูดภาษามลายู ทั้งนี้ขึ้นกับการนิยามของแต่ละฝ่ายสอดคล้อง Othman^{๑๙} ซึ่งเห็นว่ามลายูเป็นนิยามที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างชาติพันธุ์ เขาศึกษากำแพง บารู กัวลาลัมเปอร์ในประเทศมาเลเซียแล้ว เห็นว่ามลายูเป็นคนที่มิใช่สายมลายูเป็นมุสลิมหรือนับถือศาสนาอิสลามและปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีมลายูอย่างไรก็ตามแม้คำนี้ใช้เฉพาะคนมลายู แต่ทางยุโรปจะรวมเอากลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ ในอินโดนีเซียเชื้อสายอาหรับหรือทำอินด้วยคนเหล่านี้อาจยึดตามธรรมเนียมปฏิบัติของตนแต่สามารถปฏิบัติตามธรรมเนียมอย่างเสรีได้ถือว่าเป็นคนมลายูตามแนวคิดเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่ามลายู เป็นพื้นที่แห่งหนึ่งซึ่งถูกตีความทั้งที่ผูกติดกับศาสนาอิสลามและไม่ผูกติดกับศาสนาอิสลาม

การผูกติดกับศาสนาอิสลามได้นำมาสู่ความพยายามขัดเกลาให้เป็นศาสนาอิสลามในโลกมลายูที่ถูกต้องตามแนวทางของประเทศตะวันออกกลางดังที่ Geertz^{๒๐} เห็นว่าความเป็นมลายูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้รับอิทธิพลกระแสอิสลามวัดจากขบวนการฟื้นฟูศาสนาอิสลามในตะวันออกกลางเมื่อคริสต์ศตวรรษที่ ๑๑-๑๒ ผ่านระบบการเรียนการสอนศาสนา อันเป็นระบบที่คอยเชื่อมประสานแนวคิดของศาสนาอิสลามกับตัวบทกฎหมายซึ่งมีอิทธิพลจากสำนักกวีปฏิบัติตามจารีต แต่ต่อมาก็ถูกทำลายโดยนักปราชญ์จาก ๒ กระแสคือกลุ่มหวนคืนสู่พื้นฐานนิยม (Fundamentalist) และกลุ่มทันสมัย (Modernism) โดยกลุ่มแรกเน้นที่การหวนคืนสู่กฎระเบียบและจารีตที่แนบชิดตามคัมภีร์อัลกุรอาน ส่วนกลุ่มหลังมีความเห็นว่าหลักคำสอนศาสนาอิสลามต้องทันสมัยตลอดเวลาตามกระแสโลกาภิวัตน์

ศรยุทธ เอี่ยมเอื้อยุทธ^{๒๑} ได้กล่าวถึง การเกิดขึ้นของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีอิทธิพลต่อคนนับถือศาสนาอิสลาม ๒ สถานะสถานะแรกเป็นการพิจารณาอิสลามแบบพื้นบ้าน (Folk Islam) ที่สัมพันธ์อยู่กับความเชื่อในวิถีธรรมชาติ ไม่ตรงต่อหลักศาสนาอย่างเป็นทางการ สถานะที่ ๒ เป็นการพิจารณาการเผชิญหน้าระหว่างกระแสอิสลามหรือวัดที่เข้ามาปฏิรูปอิสลามแบบพื้นบ้านในรูปแบบและเงื่อนไขต่างๆ เป็นการทำความเข้าใจวัฒนธรรมผ่านมิติศาสนาที่เป็นทางการ และไม่เป็นการหรือเป็น

^{๑๙} Othman, Mohd Aris Haji, *Identiti Etnik Melayu Petling*, Jaya: Penerbit Fair Bakti, ๑๙๘๕

^{๒๐} Greetirtz, Clifford, *Modernization in Muslim Society: The Case of Indonesia*, Belah, Robert N (ed.), (New York: The free Press, 1965), pp.93-108

^{๒๑} ศรยุทธ เอี่ยมเอื้อยุทธ, การสร้างสรรค์และการปะทะในความเป็นถิ่นฐานของ “มลายู”: ข้อสังเกตเบื้องต้นจากภาคสนาม, *วารสารไทยคดีศึกษา*, ๔ (๑) ๒๕๕๐, หน้า ๔๓-๕๖

ของเดิมบนพื้นที่กายภาพ เป็นตัวตั้งในลักษณะทวินิยมกับอิสลามาวัตน์ที่เข้ามาใหม่และศาสนาแบบ
 ประชาานิยม (ความหมายเดียวกับอิสลามแบบพื้นบ้าน) หรือวัฒนธรรมเก่าที่สืบทอดอยู่ก่อน เขาได้ตั้ง
 ข้อสังเกตการเมืองแห่งอัตลักษณ์ความเป็นมลายูบนการสร้างความเป็นถิ่นฐานจากสนามในสาม
 จังหวัดชายแดนไว้ ๒ ประการ คือ ประการแรกมิติสถานที่การเข้ามาของกระแสอิสลามานูวัตร์ หาก
 เปรียบเทียบชายแดนใต้และมาเลเซียแตกต่างกันในมาเลเซียกระแสอิสลามานูวัตร์ถูกดำเนินไปกับ
 แนวทางของการแข่งขันทางการเมือง แต่ในชายแดนใต้กระแสอิสลามถูกทำให้มลายูเป็นท้องถิ่นจน
 เกิดกลุ่มที่มีความเชื่อและตีความต่างๆ กันทั้งในส่วนของการปะทะให้โต้แย้งและประสานให้สอดคล้อง
 ประการที่สองมิติของผู้คนบนเวทีในการปะทะประสานที่มักเกิดขึ้นในห้วงภาวะที่มีการเผชิญหน้า
 ระหว่างกลุ่มที่มีการตีความหมายทางศาสนาแตกต่างกัน อันเป็นผลจากกระแสอิสลามานูวัตน์ ความ
 เป็นมลายู ในฐานะอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์เป็นประเด็นที่คนกลุ่มต่างๆ ทั้งสายเก่าและสายใหม่ นำมา
 ตีความทำให้ความเป็นมลายู (Melayuness) เป็นอัตลักษณ์ที่ถูกกำหนดเบ็ดเสร็จโดยประวัติศาสตร์
 แต่เป็นสิ่งที่มีความยืดหยุ่น มีการเปิดพื้นที่และโอกาสให้คนอื่นเข้าร่วมกำหนดทิศทาง และเชื่อมโยงกับอัต
 ลักษณ์อื่นๆ ได้ ดังการเชื่อมโยงที่อัตลักษณ์แบบลูกครึ่ง อัตลักษณ์แห่งชาติ และอัตลักษณ์ทางศาสนา

จากการศึกษาเอกสาร จะเห็นว่าการศึกษาความหมายคำว่า มลายูมีประเด็นซึ่งวิพากษ์กันมากข้อ
 ถกเถียงดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดที่หลากหลายโดยอาจแยกออกเป็น ๓ ประเด็นดังนี้

๑. มลายูในความหมายพื้นที่ทางกายภาพและพื้นที่ภูมิศาสตร์ ซึ่งมีตำแหน่งอยู่ในแผนที่ทาง
 ภูมิศาสตร์โลก มีสภาพเป็นเกาะแผ่นดินหรือดินแดนระหว่างมหาสมุทรเป็นภูเขาหรือที่แม่น้ำไหลผ่าน
 พื้นที่ที่กว้างที่สุดนับตั้งแต่เกาะอีสเตอร์ทางตะวันออกจนถึงเกาะมาดากัสการ์ทางตะวันตกเกาะใต้หัว
 ทางทิศเหนือจนถึงหมู่เกาะนิวซีแลนด์ทางทิศใต้ กว้างน้อยลงมาอาจหมายถึงหมู่เกาะในทะเลบันดา
 ทางตะวันออกออกไปจนถึงปลายสุดของเกาะสุมาตราทางตะวันตก หมู่เกาะฟิลิปปินส์ทางทิศเหนือ จนถึง
 ติหม้อทางทิศใต้แคบลงมาจะหมายถึงมลายูตอนล่างฝั่งตะวันออกของเกาะสุมาตราบางส่วน ของเกาะ
 กาลิมันตัน ปัจจุบันโลกมลายูครอบคลุมถึงมาเลเซีย อินโดนีเซีย บรูไน และภาคใต้ของประเทศไทย
 ความหมายนี้ยังพิจารณาในแง่ภูมิภาคหนึ่งซึ่งตั้งอยู่ในทะเลจีนใต้มหาสมุทรแปซิฟิกมีสภาพเป็นหมู่
 เกาะโดยอาศัยส่วนใหญ่มีเชื้อชาติ โพลินีเซียน (Polynesian race)

๒. มลายูในความหมายของวัฒนธรรม ไม่ได้เจาะจงถึงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แต่หมายถึงชาติพันธุ์
 ใดก็ตามที่อาศัยอยู่ในแผ่นดินมลายู ซึ่งมีลักษณะหลากหลาย เช่น ชาวมลายู ชาวจีน ชาวอินเดีย ใน
 ความหลากหลายอาจไม่ผสมผสานหรือผสมผสานกับวัฒนธรรมกลุ่มอื่นๆ ในระดับมากน้อยต่างกัน
 เช่น ชาวจีนในอินโดนีเซียนำเอาความเป็นมลายูเข้ามาผสมที่เรียกว่าจีนปรานากัน (Chinese
 Peranakan) หรือชาวอินเดียในมาเลเซียนำเอาความเป็นมลายูเข้ามาผสมที่เรียกว่า อินเดียปรานา
 กัน รวมถึงคนดั้งเดิมอย่างกลุ่มบาตัก ซาไก ฯลฯ คนเหล่านี้ส่วนใหญ่พูดภาษามลายูได้ แต่งกาย
 เลียนแบบชาวมลายู แต่ยังมีนับถือศาสนาพุทธหรือฮินดูหรือวิญญาณท้องถิ่น ส่วนหนึ่งดำรงตามวิถี
 ดั้งเดิมของตนแต่อีกส่วนหนึ่งปรับเปลี่ยนตามกระแสวัฒนธรรมหลักของประเทศนั้นๆ

๓. มลายูในความหมายอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์มุสลิม เป็นการเจาะจงถึงกลุ่มผู้นับถือ
 ศาสนาอิสลามเท่านั้น เป็นการใช่มิติทางศาสนาเป็นตัวตั้ง พูดภาษามลายู แต่งกาย และมี
 ขนบธรรมเนียมแบบมุสลิมมลายูซึ่งตั้งอยู่บนแผ่นดินมลายูในความหมายนี้เป็นเพราะรักต้องการปลูก
 จิตสำนึกในความเป็นชาติมลายู จนออกเป็นกฎหมายรัฐธรรมนูญ นำมาใช้กำหนดสถานะบุคคล ผู้นำ

และประเทศ ทำให้พลังความเป็นมลายูมีความเข้มแข็งมาก และถือเป็นบทบาทผู้นำที่จะต้องสนับสนุนชาติพันธุ์มุสลิมมลายูขณะเดียวกันก็ยอมรับและใช้สิทธิกลุ่มอื่นๆผู้ไม่ได้นับถือศาสนาอิสลามด้วย

หากพิจารณาความเป็นมาลายูอยู่ของคนบรูไนจะพบว่า สอดคล้องกับประเด็นที่ ๑ และ ๒ คือตั้งอยู่ทางทะเลจีนใต้และหมายถึงทุกกลุ่มชาติพันธุ์ที่อยู่ในบรูไน วัฒนธรรมมลายูของโลกมลายูบรูไนให้สิทธิและศักดิ์ศรีแก่คนกลุ่มต่างๆ เท่าเทียมกัน แม้รัฐมีความพยายามครอบงำชนกลุ่มน้อยต่างๆ แต่ก็ไม่รู้เรายังคงยอมรับอัตลักษณ์ชาติพันธุ์ของคนที่ไม่ใช่มุสลิมและยอมรับว่าทุกคนแม้ต่างความเชื่อต่างภาษาก็คือเลือดเนื้อขามลายูวัฒนธรรมของมลายูบรูไนจึงหมายถึงวิถีผู้คนทั้ง ๗ กลุ่ม ได้แก่ มลายูบรูไน (malatu Brunei) มลายูบรูไนเป็นกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดนับถือศาสนาอิสลามและมีอำนาจต่อการบริหารประเทศชาวกินดาอัน (Kedayan) เป็นกลุ่มที่ผสมผสานระหว่างชวากับมลายูบรูไนชาวดูซุน (Dusun) ซึ่งบางส่วนนับถือศาสนาคริสต์ชาวมูรูต (Murut) ชาวตุตง (Tutong) ชาวตุตงบางส่วนนับถือเทพเจ้าเต๋า มีภาษาของตนเองคือภาษาตุตง ชาวบีโไลต์ (Belait) และชาวบีซายา (Bisayah) นอกจากนี้ยังรวมถึงชนกลุ่มน้อยอื่นๆเช่นชาวจีนหรืออินเดียซึ่งตั้งรกรากอยู่มานาน

ความเหนียวแน่นในการรักษาความเป็นมลายูของทุกชนเผ่าในบรูไนเกิดจากหลายปัจจัยในงานศึกษาของดลมนรรณ์ บากา และชัยวัฒน์ มีสัญฐาน^{๒๒} ได้อธิบายถึงความเป็นมลายูของคนบรูไนว่ามีลักษณะเฉพาะที่ต่างจากมลายูแห่งอื่นคือ การยึดหลักสามสิ่งคือความเป็นมลายู (Malayu) การนับถือศาสนาอิสลาม (Islam) และการเทิดทูนพระมหากษัตริย์ (Beraja) หรือ MIB ความเป็นมลายูในบรูไนปรากฏอยู่ในปรัชญาการปกครองประเทศคำว่า “มลายู” ถูกจำกัดความให้บรูไนเป็นประเทศมลายูที่มีความเป็นหนึ่งเดียว มีสุลต่านชาวมลายูเป็นผู้นำประเทศ มีวิถีชีวิตตามวัฒนธรรมมลายูอันสืบทอดมาจนกลายเป็นอุดมคติของคนบรูไนคุณค่าของวัฒนธรรมมลายูจึงสื่อให้เห็นดังนี้ ๑. วัฒนธรรมมลายูเป็นสิ่งที่มีความค้ำยั้ง ๒. ความมั่นคงของภาษามลายูเป็นภาษาแห่งชาติ ๓. การปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมมลายูตั้งอยู่บนพื้นฐานของศาสนาอิสลาม ๔. มีรากประเพณีที่เป็นระบบตามวัฒนธรรมมลายูชาวมลายูในบรูไนต้องเคารพเชื่อฟังสุลต่านเป็นอุดมคติที่มีมาช้านานว่าห้ามชาวมลายูทรยศต่อพระราช

ทั้ง ๓ สิ่งถือเป็น ๓ องค์ประกอบที่รวมตัวกันไม่สามารถแยกจากกัน เปรียบได้กับเซลล์ชีวิตซึ่งประกอบด้วย นิวเคลียส (Nucleus) โพรโตพลาสซึม (Protoplasm) และผนังเซลล์ (Cell) ดังนี้

Haji Daraman bin tuah^{๒๓} และศูนย์ข้อมูลข่าวสารอาเซียนได้กล่าวถึงปรัชญาการปกครองประเทศบรูไนที่เรียกว่า MIB: Malayu Islam Beraja เป็นแนวความคิดพื้นฐานของบรูไนนับตั้งแต่การเกิดขึ้นของระบบสุลต่านในนครรัฐประมาณศตวรรษที่ ๑๔ และได้นำมาเกี่ยวข้องกับหลักกฎหมายของประเทศภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญครั้งแรกที่ได้มีการสร้างขึ้นในปี พ.ศ. ๑๙๕๙ โดยการเชื่อมโยงไปถึงภาษามาเลย์ที่ประกาศให้เป็นภาษาประจำชาติศาสนาอิสลามเป็นศาสนาประจำชาติ และการ

^{๒๒} ดลมนรรณ์ บากา และชัยวัฒน์ มีสัญฐาน, ประวัติศาสตร์บรูไน, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, ๒๕๕๗)

^{๒๓} Haji Daraman bin tuah, The Implementation of Malayu Islam Beraja in Brunei Darussalam's Public Administration Bandar Seri Begawan: Jabatan Percetakan Kerajaan, ๒๐๑๑

ปกครองในระบบสุลต่านนับเป็นแนวทางการปกครองที่สำคัญที่สุด ในการบริหารจัดการของรัฐ แนวความคิดพื้นฐานเหล่านี้ได้มีการดำเนินการเรื่อยมาจนกระทั่งประเทศได้รับอิสรภาพจากอาณานิคมในปี ๑๙๘๔ และสุลต่านได้ประกาศว่าประเทศบรูไนนั้นคือ Negara Malayu Islam (a Malay Islamic Monarchical State) (เมืองแห่งวัฒนธรรมมลายูภายใต้ศาสนาอิสลามโดยมีองค์สุลต่านเป็นผู้ปกครองสูงสุดแห่งรัฐ) ซึ่งองค์ประกอบต่างๆ ภายใต้แนวความคิดที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าทางด้านวิถีวัฒนธรรมมลายูที่มีศาสนาอิสลามเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของพลเมืองและมีระบอบการปกครองของประเทศนั้นภายใต้ระบอบประชาธิปไตยโดยมีสุลต่านเป็นประมุขสูงสุดปรัชญาการปกครอง MIB ถูกนำมาเป็นวิถีที่ต้องมีการกล่าวถึงในหลายๆ วาระความสำคัญของ MIB ซึ่งสื่อถึงความหมาย ดังนี้

๑. Malayu หรือมลายู คำว่า มลายูยังสามารถตีความถึงความ เป็นชาวมลายูของชาวบรูไน ดังนั้นประเทศบรูไนจึงเป็นประเทศของชาวมลายูมีสุลต่านชาวมลายูเป็นผู้ปกครองประเทศ มีวิถีชีวิตตามวัฒนธรรมมลายูที่สืบทอดกันมาจนกลายเป็นอุดมคติของคนบรูไนจนถึงปัจจุบัน ซึ่งวิถีแห่งคุณค่าวัฒนธรรมที่สำคัญพอสรุปได้ดังนี้ ๑. วัฒนธรรมมลายูถือเป็นวัฒนธรรมแห่งชาติและเป็นวิถีชีวิตที่ทรงคุณค่า ๒. ภาษามลายูเป็นความมั่นคงที่แสดงให้เห็นถึงอัตลักษณ์ของความเป็นภาษาแห่งชาติ ๓. ศาสนาอิสลามเป็นวิถีที่การปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของมลายูต้องยึดมั่น ๔. ราชรัฐประเพณีเป็นระบบที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมมลายู

๒. Islam หรือ อิสลามคำว่า อิสลามในที่นี้หมายถึง ศาสนาที่มีอัลเลาะห์ได้ประทานให้ชาวมลายูบรูไนได้ยึดถือเป็นแบบแผนในการดำรงชีวิตที่อยู่ร่วมกัน เพื่อมนุษย์ธรรมชาติสิ่งแวดล้อมรวมทั้งการปกครองประเทศต้องเป็นไปตามหลักการอิสลามที่เป็นแกนสำคัญในการบริหารการปกครองประเทศที่มีสุลต่านเป็นผู้นำและมีรากฐานการกระทำความดีที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งคำว่าอิสลามในบริบทของบรูไน พอสรุปได้ดังนี้ ๑. อิสลามเป็นศาสนาที่อัลเลาะห์ประทานให้ ๒. การกระทำแต่ความดีเป็นวิถีการดำเนินชีวิตที่มั่นคงอันเป็นรากฐานของอิสลาม ๓. อิสลามเป็นระบบการปกครองที่รวมพระราชาและประชาชนให้เป็นหนึ่งเดียว

๓. Beraja คือพระราชาหรือพระมหากษัตริย์และในที่นี้หมายถึงระบบการปกครองที่มีองค์สมเด็จพระราชาธิบดีทรงเป็นประมุขซึ่งถูกวางรากฐานบนการตีความตามแนวของศาสนาอิสลามแบบบรูไนว่าอำนาจการปกครองนั้นเป็นรางวัลแห่งความไว้วางใจจากพระเจ้าให้พระองค์ปกครองประเทศด้วยความยุติธรรมมลายูอิสลามพระมหากษัตริย์หรือ MIB เมื่อถูกวางรากฐานทางความคิดแล้วรวมทั้งเกิดผลในทางปฏิบัติซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ในการปกครอง ดังนี้ ๑. การปกครองที่มีความมั่นคงเสถียรภาพ ๒. ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในชาติที่เป็นชาตินิยมมลายูบรูไนเกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ๓. สามารถป้องกันประเทศจากราชศัตรูภายนอกได้ซึ่งทำให้สามารถรักษาเอกราชของชาติไว้ได้ ๔. การนำกฎหมายอิสลามมาใช้ ให้เกิดความเป็นธรรมในทัศนะของชาวมุสลิม ๕. การเปิดโอกาสให้ใช้หลักการอิสลามอย่างเปิดเผยในส่วนที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาความมั่นคงของชาติทำให้การปกครองภายในหรือการรักษาความสงบภายในธรรมได้สะดวกยิ่งขึ้น

ชาวมลายูบรูไนนับถือศาสนาอิสลามนิกายสุหนี่ตามทีระบุในรัฐธรรมนูญปี ค.ศ. ๑๙๕๙ การดำเนินชีวิตต้องอยู่บนพื้นฐานอิสลามสื่อให้เห็นถึงสุลต่านเป็นผู้นำศาสนา บุคคลชั้นนำและเจ้าหน้าที่สำคัญของประเทศมาจากกลุ่มคนทีนับถือศาสนาอิสลามและยำเกรงต่อพระเจ้า การบริหารต้องเป็น

ตามพื้นฐานของอิสลามใช้กฎหมายอิสลามสำหรับผู้นับถือศาสนาอิสลามต้องมีการเรียนการสอนศาสนาอิสลาม ต้องเชื่อฟังสุลต่านซึ่งเป็นผู้นำประเทศชาวมลายูบรูไนนับถือสถานะกษัตริย์เสมือนร่วมเงาบนแผ่นดินกษัตริย์มีสถานภาพเป็นผู้นำศาสนาอิสลาม เป็นผู้นำประเทศเป็นผู้นำราชการเป็นผู้นำในขนบธรรมเนียมประเพณี และเป็นผู้นำกองทัพ

จากข้อความข้างต้นได้สรุปว่าวัฒนธรรมมลายูเป็นแบบแผนการดำรงชีวิตของผู้ที่อาศัยในประเทศแถบภาคใต้ของไทย มาเลเซีย อินโดนีเซีย และบรูไน ยึดถือปฏิบัติส่งต่อกันมา อย่างไรก็ตามมีผู้ที่ให้แนวคิดต่างออกไป โดยเห็นว่าอาจหมายถึงคนทุกกลุ่มชาติพันธุ์ที่ตั้งหลักแหล่งอยู่บนแผ่นดินมลายูเป็นเวลานานหรือเฉพาะชาวมุสลิมเท่านั้น สำหรับชาวมลายูบรูไนนั้นความเป็นมุสลิมมลายูนอกจากตั้งอยู่ในดินแดนมลายูมีวัฒนธรรมร่วมกันหรือยึดถือปฏิบัติสืบทอดต่อกันมาแล้ว ยังมีหลัก ๓ สิ่งที่เป็นหัวใจของรัฐชาติ บรูไน คือ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ โดยชาตินั้นก็คือ ความสำนึกความเป็นพลเมืองมลายู

๒.๓ ทฤษฎีการขัดเกลาทางสังคม (Socialization)

การขัดเกลาทางสังคมนั้นเป็นกระบวนการที่ยาวนานต่อเนื่องตลอดชีวิต (lifelong process) เกิดขึ้นตั้งแต่มนุษย์เกิดขึ้นมาในสังคม กระบวนการนี้เป็นกระบวนการที่ เปลี่ยนสภาพทางชีวภาพ (biological being) เป็นมนุษย์ในทางสังคม (social being) ซึ่งทำให้มนุษย์เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบหากมนุษย์คนใดไม่ได้รับการขัดเกลาทางสังคมมนุษย์คนนั้นจะไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเช่นมนุษย์ปกติทั่วไป กระบวนการขัดเกลาทางสังคมเป็นกระบวนการทั้งทางตรงและทางอ้อมในการถ่ายทอดวัฒนธรรม จากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่ง โดยมีภาษาเป็นอุปกรณ์ที่สำคัญที่ใช้ในการถ่ายทอด นอกจากนี้ยังเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพของคนให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการ และเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความเป็นตัวตน (self) ซึ่งทำให้บุคคลมีลักษณะที่แตกต่างไปจากคนอื่น ๆ ในสังคม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน^{๒๔} ได้ให้ความหมายของการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) หมายถึง กระบวนการที่คนเรียนรู้การเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือของสังคม โดยการซึมซับเอาบรรทัดฐานและค่านิยมทางสังคมมาเป็นของตนและเรียนรู้ในการปฏิบัติตนตามบทบาทและภาระหน้าที่ทางสังคม

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต)^{๒๕} ได้กล่าวไว้ว่า ครูถือเป็นตัวแทนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization Agent) ที่สำคัญในสถานศึกษา ครูมีบทบาทเป็นทั้งผู้จัดการเรียนรู้ และการเป็นแบบอย่างที่ดีในชีวิตประจำวันโดยถือหลัก สอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น นอกจากนี้ ต้องดำเนินการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

^{๒๔} พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๒๕

^{๒๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕

ตามศักยภาพแนวคิดทางสังคมวิทยาของการขัดเกลาทางสังคมเป็นการเตรียมบุคคลเข้ารับบทบาทต่างๆ ในสังคม

ขวัญฟ้า รังสิยานนท์ (๒๕๕๒)^{๒๖} ได้กล่าวว่า กระบวนการขัดเกลาเด็กที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง บุคคลนับตั้งแต่เด็บบโตเป็นผู้ใหญ่ประกอบอาชีพจนกระทั่งตายจะต้องผ่านกระบวนการ การขัดเกลาหล่อหลอมหรือที่เรียกว่า การขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ซึ่งเป็นกระบวนการจัดประสบการณ์ทางสังคม แก่บุคคลผู้เป็นสมาชิกของสังคม จะหล่อหลอมความเชื่อทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ และบุคลิกภาพของบุคคลโดยรวม โดยผ่านกระบวนการนี้ บุคคลแต่ละคนจะเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้เข้ากับมาตรฐาน จารีตประเพณี และวิถีปฏิบัติต่างๆ ของสังคมที่เขาอาศัยอยู่การขัดเกลาทางสังคมจะหล่อหลอมให้บุคคลมีลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมสอดคล้องกับลักษณะที่สังคมปรารถนาและเห็นว่าเหมาะสมกับบทบาทของบุคคล ทั้งบทบาทที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันและที่มีมาในอนาคต เพื่อใช้ในกระบวนการขัดเกลาทางสังคมต่อไป

วัฒนธรรม ถือได้ว่าเป็นมรดกทางสังคมที่ต้องการมีการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติโดยเฉพาะวัฒนธรรมที่สังคมเห็นว่ามีคุณค่าควรแก่การรักษาไว้ เพื่อให้เป็นวิถีชีวิต และเป็นแบบแผนของการดำรงชีวิตของสมาชิกในสังคมต่อไป และเป็น การคงไว้ซึ่งสังคม ซึ่งกระบวนการในการถ่ายทอดเพื่อให้เกิดการเรียนรู้นี้ เรียกว่า กระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization)

๒.๓.๑ ความหมายกระบวนการขัดเกลาทางสังคม

เมอร์เซอร์ และเมอร์ตัน^{๒๗} กล่าวว่า กระบวนการขัดเกลาทางสังคม เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลมีการเรียนรู้และรับวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี บรรทัดฐานทางสังคม อุปนิสัย คุณค่าของระบบสังคมที่อยู่ไว้เป็นของตน และยอมทำตามกฎเกณฑ์ของสังคมในชีวิตประจำวันจนกลายเป็นนิสัย

เชคคอส และ แบคแมน^{๒๘} กล่าวเพิ่มเติมว่า กระบวนการขัดเกลาทางสังคม เป็นกระบวนการที่กระทำต่อกันระหว่างบุคคลโดยที่พฤติกรรมของบุคคลจะต้องทำตามความคาดหวังของกลุ่ม หรือมีพฤติกรรมเหมาะสมตามความมุ่งหวังของผู้ใหญ่

บูม และเซลซนิก^{๒๙} อธิบายไว้ ๒ ความหมาย ๒ ความหมาย คือ ในมุมมองของสังคม กระบวนการขัดเกลาทางสังคม หมายถึง การถ่ายทอดวัฒนธรรมและการทำให้บุคคลมีวิถีชีวิตที่เป็นระเบียบ และในมุมมองของแต่ละบุคคล กระบวนการขัดเกลาทางสังคม หมายถึง กระบวนการที่

^{๒๖} ขวัญฟ้า รังสิยานนท์, การพัฒนารูปแบบการจัดการจัดกระบวนการเรียนรู้แนวพุทธสำหรับเด็กปฐมวัย. (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๖๘

^{๒๗} Mercer, Blaim E. And Merton, Robert k., *The study of Society*. (New York: Harcourt and World, ๑๙๕๘) หน้า ๑๒

^{๒๘} Second, P.F. and Backman, C.W., *Social Psychology*. (Tokyo: McGraw-Hill, ๑๙๖๓)

^{๒๙} Broom, L. and Selznick, P., *Sociology: A text with adapted Readings*. Fifthed. (New York: Harper and Row, ๑๙๗๓), หน้า ๗

ทำให้คนเปลี่ยนจากชีวอินทรีย์เป็นมนุษย์ที่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ และปฏิบัติตามค่านิยม อุดมคติ และระดับความทะเยอทะยาน

นอกจากนี้ สุพัตรา สุภาพ^{๓๐} กล่าวว่ากระบวนการขัดเกลาทางสังคมเป็นกระบวนการทั้งทางตรงคือการสอนหรือบอกโดยตรง และเป็นการเรียนรู้โดยทางอ้อมโดยอาศัยการสังเกต เลียนแบบของมนุษย์ในสังคมหนึ่งๆ เพื่อที่จะพัฒนาบุคลิกภาพของตนให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

มงคล หวังสุขใจ และชมพู โกติรัมย์^{๓๑} กล่าวว่า กระบวนการขัดเกลาทางสังคม เป็นกระบวนการนำสังคมกับวัฒนธรรมไปสร้างรูปแบบของบุคลิกภาพ โดยผ่านการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง ระบบของสังคมนั้นๆ เปรียบดังเครื่องจักรอันสลับซับซ้อนคอยผลิตสินค้าคือมนุษย์ให้ได้มาตรฐาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า กระบวนการขัดเกลาทางสังคมเป็นกระบวนการแปรสภาพจากสัญชาตญาณของคนให้มีความเป็นมนุษย์ในสังคม

กล่าวโดยสรุป กระบวนการขัดเกลาทางสังคม หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้และรับเอาระเบียบ กฎเกณฑ์ ความประพฤติ และค่านิยมต่างๆ ของกลุ่มคนในสังคมมาพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะต่างๆ ตามที่สังคมนั้นยอมรับ

๒.๓.๒ ความมุ่งหมายของกระบวนการขัดเกลาทางสังคม

ปภาณี ฐิติวัฒนา^{๓๒} ได้กล่าวว่า ความมุ่งหมายของกระบวนการขัดเกลาทางสังคมนั้นอยู่ที่การก่อตัวของบุคลิกภาพของสมาชิกในสังคมครองของวัฒนธรรมที่สมาชิกนั้นสังกัดอยู่ กระบวนการขัดเกลาทางสังคมมีจุดมุ่งหมาย ๔ ประการ คือ

๑. การปลูกฝังระเบียบวินัยขั้นพื้นฐาน (Basic Discipline) การมีระเบียบวินัยถือเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต และกิจกรรมทางสังคมของการอยู่ร่วมกันของกลุ่ม จุดมุ่งหมายข้อนี้ทำให้บุคคลยอมรับกฎเกณฑ์ที่สังคมกำหนด แม้ว่าอาจจะฝืนใจหรือไม่เต็มใจทำ ระเบียบวินัยจึงเป็นพื้นฐานที่บุคคลถูกขัดเกลาให้ประพฤติปฏิบัติตั้งแต่วัยต้นของชีวิต ในกิจกรรมชีวิตประจำวัน เช่น สอนให้รู้จักระเบียบในการขับถ่าย รู้จักทำความสะอาด มารยาท สังคม ซึ่งผู้ใหญ่ควรทำเป็นแบบอย่างมีความสม่ำเสมอ มีความยืดหยุ่น และมีเหตุผล เพราะมีผลต่อบุคลิกภาพของบุคคลเป็นอย่างมาก

๒. การปลูกฝังความมุ่งหวังในชีวิต (Aspiration) โดยปกติบุคคลมักจะไม่อยากปฏิบัติตามระเบียบวินัย แต่มีความมุ่งหวังจะช่วยให้บุคคลมีความมุ่งมั่น และยอมรับระเบียบวินัยที่จะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อลุล่วงสู่ความต้องการ ในอนาคตความลุล่วงที่ต้องการนั้นคือความมุ่งหวังที่บุคคลได้รับจากสังคมหรือกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งได้ถ่ายทอดคุณค่าทางสังคมมาถึงตัวบุคคล

๓. การกำหนดบทบาทในสังคม (Social Role) การกำหนดบทบาทในสังคม รวมทั้งทัศนคติต่างๆ ที่เข้ากับบทบาทนั้นๆ บุคคลจะได้รับการอบรมให้รู้ระเบียบสังคมตั้งแต่วัยต้นของชีวิตใน

^{๓๐} สุพัตรา สุภาพ, ปัญหาสังคม. (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๘), หน้า ๗๐

^{๓๑} มงคล หวังสุขใจ และชมพู โกติรัมย์, สังคมวิทยาเบื้องต้น. (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ฝ่ายเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๔๐), หน้า ๒๐-๒๒

^{๓๒} ปภาณี ฐิติวัฒนา, การพัฒนาเด็ก เยาวชนและสตรี. (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๔๕), หน้า ๕๐

ลักษณะค่อยเป็นค่อยไป เช่น ลักษณะการวางตัวให้มีพฤติกรรมอย่างไรกับบุคคลอื่นๆ ที่เขามีความสัมพันธ์ด้วย และถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ

๔. การสอนให้มีทักษะ (Skills) การสอนให้เกิดทักษะที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมในสังคมกับคนอื่นๆ ในสังคมที่มีความเป็นอยู่อย่างง่ายๆ วิธีการเรียนรู้มักจะเกิดการเลียนแบบถ่ายทอดกันมานับชั่วอายุคน โดยยึดหลักขนบธรรมเนียมประเพณีสืบต่อกันมา แต่ในสังคมที่สลับซับซ้อนความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตของบุคคลเป็นอย่างมาก วิธีการเรียนรู้ของสังคมประเภทหลังนี้ จึงเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการซึ่งใช้ได้ผลมาก เช่น สังคมไทยในอดีตผู้ชายจะได้รับการถ่ายทอดในด้านวิชาความรู้ ศิลปะป้องกันตัว ฯลฯ จากวัด ซึ่งเป็นแหล่งที่ให้การขัดเกลาทางสังคมได้เป็นอย่างดี สำหรับเด็กผู้ชายในขณะที่เด็กผู้หญิงจะได้รับการถ่ายทอดทางด้านการบ้าน การเรือน มารยาททางสังคมต่างๆ ที่กุลสตรีพึงจะมีจากภายในวัง แต่สมัยปัจจุบันการศึกษาอย่างเป็นทางการ คือ โรงเรียนได้เข้ามามีส่วนเสริมสร้างทักษะด้านนี้อย่างมากมาย โดยเฉพาะความรู้ในด้านมนุษยสัมพันธ์ต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติต่อผู้อื่นเป็นไปอย่างราบรื่น

บรูมและเซลซนิก^{๓๓} กล่าวถึงการขัดเกลาทางสังคมว่ามีความมุ่งหมายหลัก ๔ ประการ ดังนี้ คือ

๑. การปลูกฝังระเบียบวินัย การมีระเบียบวินัยถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินกิจกรรมในสังคมและการอยู่ร่วมกันของกลุ่มการปลูกฝังระเบียบวินัยจะทำให้บุคคลยอมทำตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่สังคมกำหนดถึงแม้ว่าจะมีความยากลำบากแต่ก็ต้องฝืนใจทำระเบียบวินัยเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับนับตั้งแต่วัยต้นของชีวิตจวบจนเติบโตเป็นผู้ใหญ่บุคคลควรทำตามระเบียบวินัยอย่างสม่ำเสมอและยึดหยุ่นอย่างมีเหตุผลเพราะมีผลต่อบุคลิกภาพของบุคคลอย่างมาก

๒. การปลูกฝังความมุ่งหวังในชีวิตตามที่กลุ่มยอมรับโดยปกติระเบียบวินัยเป็นสิ่งที่บุคคลไม่ค่อยอยากปฏิบัติแต่ความมุ่งหวังจากช่วยให้บุคคลมีความมุ่งมั่นและยอมรับระเบียบวินัยที่จะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อลุล่วงสู่ความต้องการในอนาคตความลุล่วงที่ต้องการนั้นคือความมุ่งหวังที่บุคคลได้รับจากสังคมหรือกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ได้ถ่ายทอดค่านิยมทางสังคมนั้นมาจนถึงตัวบุคคลเช่นคุณค่าของสังคมไทยที่ยกย่องให้เกียรติคนที่มีการศึกษาสูงค่านิยมทางสังคมจะได้รับการปลูกฝังถึงทางตรงและทางอ้อมทำให้บุคคลเกิดความมุ่งหวังในค่านิยมเหล่านี้และยอมลำบากทำตามบรรทัดฐานที่กลุ่มวางไว้เพื่อเป็นเป้าหมายในชีวิต

๓. การกำหนดบทบาทในสังคม บุคคลจะได้รับการกำหนดบทบาทจากสังคม รวมทั้งรับรู้ทัศนคติต่างๆที่เกี่ยวกับบทบาทนั้นๆโดยลักษณะของการรับรู้แบบค่อยเป็นค่อยไปเช่นลักษณะการวางตัวให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมถูกกาลเทศะต่อบุคคลอื่นที่มีความสัมพันธ์ด้วย

๔. การให้ความชำนาญเฉพาะอย่างหรือทักษะบุคคลจะได้รับการอบรมสั่งสอนให้เกิดความชำนาญหรือทักษะที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมในสังคมกับคนอื่นๆ จุดมุ่งหมายในข้อนี้เป็นผลสุดท้ายที่ต่อเนื่องมาจากจุดมุ่งหมายแต่ละข้อตามลำดับในสังคมที่มีความเป็นอยู่อย่างง่ายๆ วิธีการเรียนรู้มักเกิดจากการเรียนแบบถ่ายทอดกันลงมานับชั่วอายุคนแต่ในสังคมที่สลับซับซ้อนความรู้ทาง

^{๓๓} Broom, L. and Selznick, P., *Sociology*. (Singapore: Harper & Row, ๑๙๕๘), p. ๕๗

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตของบุคคลอย่างมากวิธีการเรียนรู้ในสังคมที่ซับซ้อนนี้จึงต้องเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการจึงจะได้ผลโดยแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญคือโรงเรียนนั่นเอง

เนื่องจากการที่มนุษย์จะเป็น “คน” ที่สมบูรณ์ได้นั้นนอกจากการมีร่างกายที่ครบสมบูรณ์แล้วยังต้องเป็นคนที่มีความจริยธรรมด้วยดังนั้นจิตใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อตนเองและสัมพันธ์กับคนอื่นอื่นๆ นักวิชาการนอกจากนักสังคมวิทยาแล้วยังมีนักจิตวิทยาสังคมรวมทั้งด้วยนักพฤติกรรมศาสตร์ก็ได้ให้นักพฤติกรรมศาสตร์ก็ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการขัดเกลาทางสังคมด้วย โดยให้ความสำคัญกับรูปแบบการปฏิสังสรรค์ระหว่าง บิดา มารดา และบุตรเพื่อพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี ถูกต้อง เหมาะสม สามารถอยู่ร่วมกับสมาชิกคนอื่นๆ ในสังคมได้ดี ซึ่งเรียกว่า “วิธีการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดา” และพยายามแยกรูปแบบการปฏิสังสรรค์ระหว่างบิดา มารดา และบุตรไว้หลายประเภท

๒.๓.๓ องค์ประกอบของกระบวนการขัดเกลาทางสังคม

กระบวนการขัดเกลาทางสังคม เป็นกระบวนการในการถ่ายทอดและเรียนรู้สิ่งต่างๆ ซึ่งแบ่งการขัดเกลาออกได้ ๓ ด้าน^{๓๔} ได้แก่

๑. การขัดเกลาทางด้านจิตใจ ได้แก่ การถ่ายทอดในเรื่องเกี่ยวกับคุณค่าทางสังคม (Social Value) หมายถึงการถ่ายทอดในเรื่องความคิด ความเชื่อทัศนคติ และค่านิยมที่สังคมเห็นว่ามีคุณค่าในตัวเอง และมีการบำรุงรักษาเพื่อถ่ายทอดให้แก่คนรุ่นหลังในสังคม เพื่อให้คงอยู่ต่อไป โดยส่วนมากมักจะเป็นนามธรรมไม่อาจประมาณค่าออกมาเป็นราคาได้ แต่มีคุณค่าต่อมนุษย์ทางด้านจิตใจ อาทิ ความคิด ความเชื่อ และทัศนคติเกี่ยวกับ ศีลธรรมจรรยา ศิลปะและขนบธรรมเนียมและประเพณี

๒. การขัดเกลาทางด้านสติปัญญา ได้แก่ การถ่ายทอดในเรื่องที่เกี่ยวกับ

๒.๑ ความรู้ต่างๆ (Social Knowledge) เป็นการถ่ายทอดทั้งความรู้ที่เป็นทางการ อันได้แก่ ความรู้ตามหลักสูตรในตำราเรียน และความรู้รอบตัวทั่วไป ที่สำคัญก็คือภาษา เพราะถือว่าเป็นสัญลักษณ์อย่างหนึ่งของสังคม และเป็นสื่อกลางในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมถึงการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ

๒.๒ ทักษะ ความชำนาญ (Social skill) เป็นการถ่ายทอดเรื่องราวต่างๆ รวมไปถึงสาขาอาชีพ ที่มีความจำเป็นต่อการอยู่รอดของมนุษย์ เพื่อให้ผู้ได้รับการถ่ายทอดจะได้นำไปใช้ในการดำเนินชีวิตและเพื่อสร้างสรรค์สังคมให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

๓. การขัดเกลาทางด้านพฤติกรรม ได้แก่ การถ่ายทอดในเรื่องที่เกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้

๓.๑ บรรทัดฐานทางสังคม (Social Norm) เป็นการถ่ายทอดกฎเกณฑ์ระเบียบ แบบแผนหรือคตินิยมที่สังคมสร้างไว้เพื่อกำหนดแนวทางให้คนในสังคมยึดถือในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อบอกให้ทราบว่า ในแต่ละสถานการณ์ควรปฏิบัติอย่างไร ทำให้เกิดความแน่นอน และความ

^{๓๔} ศศิธร อภิสถิธีรินทร์, การขัดเกลาทางสังคมผ่านรายการโทรทัศน์สำหรับเด็กประเภทรายการ ปกิณกะบันเทิง. (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๔๐

เป็นระเบียบในสังคม เนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคมเป็นตัวกำหนดแนวพฤติกรรมของมนุษย์เมื่อมีการติดต่อสัมพันธ์กัน

๓.๒ บทบาททางสังคม (Social Role) เป็นการถ่ายทอดสิ่งที่ติดตัวมนุษย์ทุกคนมาตั้งแต่เกิด โดยที่บทบาทนี้จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงสถานภาพและความเป็นตัวตนของมนุษย์ ทำให้ทราบถึงหน้าที่ การวางตัว และสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติ มนุษย์ทุกคนล้วนมีบทบาท และแต่ละคนล้วนมีบทบาทที่หลากหลายในคนเพียงคนเดียว โดยบทบาทนี้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม การแสดงออกของมนุษย์ และจากการที่มนุษย์อยู่ในสังคม ซึ่งจะต้องมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การแสดงออกซึ่งบทบาทจะต้องเปลี่ยนไปตามบุคคลที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วย เช่น เมื่ออยู่ที่บ้านเด็กจะมีบทบาทเป็นลูกแต่เมื่อเด็กไปโรงเรียน บทบาทของเด็กจะเปลี่ยนไปเป็นนักเรียน ดังนั้น พฤติกรรมที่เด็กจะแสดงออกเวลาที่อยู่โรงเรียนกับเวลาที่อยู่บ้านจึงแตกต่างกัน

๓.๓ พฤติกรรมทางสังคม (Social Behavior) เป็นการถ่ายทอดการกระทำต่างๆ ซึ่งพฤติกรรมทางสังคมนี้ สอดคล้องกับบทบาททางสังคมที่มนุษย์แต่ละคน ได้รับในแต่ละสถานการณ์โดยการขัดเกลาทางสังคมด้านพฤติกรรมนี้ ก็เพื่อให้เกิดการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สังคมเห็นว่า ถูกต้องเหมาะสม หรือเป็นพฤติกรรมที่สังคมมุ่งหวังให้เกิดการแสดงออก

๒.๓.๔ วิธีการขัดเกลาทางสังคม

ปราณี พุ่มบางป่า^{๓๕} ศึกษาการขัดเกลาทางสังคมสามารถทำได้ ๒ วิธี คือ

๑. การขัดเกลาทางสังคมอย่างเป็นทางการ (Formal) เป็นวิธีการขัดเกลาโดยการเรียนรู้จากแหล่งการศึกษาโดยตรงหรือสถานการณ์ที่เป็นพิธีการต่างๆ เป็นการบอกกล่าวสิ่งใดควรหรือไม่ควร อะไรผิด อะไรถูก ฯลฯ เป็นการชี้แนะหรือแนะแนวทางในการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างจริงจังและเจตนา เพื่อให้บุคคลสามารถวางตัวได้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์หนึ่งๆ ซึ่งบุคคลตั้งใจหรือรู้ตัวว่ากำลังเรียนรู้บางสิ่งบางอย่าง การขัดเกลาทางสังคมอย่างเป็นทางการจะพบเห็นอยู่เสมอในหมู่ครอบครัว โรงเรียน วัด เป็นต้น เช่น ส่วนโรงเรียนจะอบรมเป็นทางการมากกว่าครอบครัว เพราะเป็นสถาบันอบรมสั่งสอนคนจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องมีการอบรมและลงโทษอย่างเป็นทางการ เพื่อที่จะให้เด็กได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่ทำให้สามารถประพฤติให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของกลุ่มสังคมนั้นกำหนดไว้

๒. การขัดเกลาทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการ (Informal) เป็นการขัดเกลาทางสังคมที่ไม่ได้บอกกันโดยตรง กล่าวคือ บุคคลได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ โดยไม่ได้ตั้งใจหรือโดยไม่รู้ตัว แต่ได้รับประสบการณ์หรือประโยชน์จากการสังเกต หรือการเรียนรู้จากการกระทำของผู้อื่น มักเป็นการเรียนรู้จากเพื่อ ครอบครัว และอื่นๆ โดยไม่เป็นทางการ

^{๓๕} ปราณี พุ่มบางป่า, การวิเคราะห์เนื้อหาเว็บไซต์ว่าไรตี้ในด้านสังคมประภคิต. (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๒๖

๒.๓.๕ ลำดับขั้นของกระบวนการขัดเกลาทางสังคม

มนุษย์ทุกคนที่เกิดมาในสังคมย่อมจะผ่านลำดับขั้นต่างๆ ของกระบวนการขัดเกลาทางสังคมด้วยกันทั้งนั้น ลำดับขั้นต่างๆ นี้ก็คือ วัยต่างๆ นั่นเอง กระบวนการขัดเกลาทางสังคมในแต่ละวัยย่อมแตกต่างกันออกไปและมีลักษณะเฉพาะ ลำดับขั้นของกระบวนการขัดเกลาทางสังคมมี ดังนี้

๑. วัยเด็ก เป็นช่วงที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของเด็กมากที่สุด การอบรมนี้จะนำไปตามระยะเวลาของการเจริญเติบโต ระยะเวลาแรกๆ จะเน้นในการตอบสนองความต้องการของทารก เช่น การให้อาหาร การให้ความอบอุ่น เมื่อเติบโตขึ้นก็จะเริ่มสอนคลาน นั่ง ยืน เดิน พูด

๒. วัยหนุ่มสาว เป็นวัยที่ผ่านการอบรมมากพอที่จะรู้และเข้าใจกฎเกณฑ์ของสังคม ซึ่งการอบรมสั่งสอนส่วนใหญ่จะได้จากกลุ่มเพื่อน โรงเรียน วัยนี้เป็นวัยที่เด็กจะพ้นจากสภาพของความเป็นผู้เยาว์ และเริ่มเข้าสู่ภาวะของความเป็นหนุ่มเป็นสาว วัยรุ่นจึงเป็นระยะที่มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจ เพื่อที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้ใหญ่เต็มตัว โดยเฉพาะร่างกายจะเปลี่ยนไปมา ในวัยรุ่นนี้ มักจะมีการเลียนแบบผู้อื่น เช่น บุคคลที่ตนยกย่องหรือเพื่อ จากการที่เขาได้สัมผัสกับกลุ่มต่างๆ จะทำให้เขามีโอกาสเลือกที่จะยึดบรรทัดฐานใด คุณค่าเป็นหลักในการดำเนินชีวิต

๓. วัยผู้ใหญ่ วัยนี้ยังมีความจำเป็นที่จะต้องมีการขัดเกลาทางสังคม แม้จะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากแล้วก็ตาม ทั้งนี้ เนื่องจากบางโอกาสต้องประสบกับสถานการณ์ใหม่ในสังคมที่ต้องเรียนรู้ระเบียบใหม่ หรือการเข้าไปในสังคมอื่นก็จำเป็นต้องศึกษาวัฒนธรรมของคนในสังคมนั้นให้ได้ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแนวปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป ยิ่งถ้าสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วด้วยแล้ว ก็มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ระเบียบแบบแผนของสังคมมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง

๒.๓.๖ องค์กรที่ให้การขัดเกลาทางสังคม

ปนาณี ฐิติวัฒนา^{๓๖} ได้ศึกษา พบว่า การขัดเกลาทางสังคมมีบทบาทต่อทุกคนตั้งแต่เกิดจนตาย องค์กรที่มีบทบาทการขัดเกลาทางสังคมมี ๖ หน่วย คือ

๑. ครอบครัว นับเป็นหน่วยทางสังคมกลุ่มแรกที่เป็นตัวแทนในการอบรมสั่งสอน ครอบครัวใช้วิธีการอบรมแก่เด็กทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่ออบรมให้เด็กได้รู้ว่าสิ่งใดควรทำสิ่งใดไม่ควรทำ สิ่งใดถูก สิ่งใดผิด ครอบครัวจึงนับเป็นสถาบันพื้นฐานของสังคมที่มีหน้าที่ถ่ายทอดให้การเรียนรู้วัฒนธรรมและค่านิยมแก่สมาชิกในครอบครัวรวมทั้งกลุ่มเกลาพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพให้ เป็นไปตามบทบาทและความคาดหวังของสังคมโดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคมหรือกล่าวได้ว่า บ้านเป็นศูนย์กลางของการขัดเกลาทางสังคมโดยมีบิดามารดาเป็นสื่อกลางของการเรียนรู้

๒. กลุ่มเพื่อน ประกอบด้วยบุคคลที่มีอายุและฐานะทางสังคมทัดเทียมกันกลุ่มเพื่อนมีความสำคัญทางอ้อมในการขัดเกลาทางสังคมของบุคคลกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับบางอย่างบุคคลจำเป็นต้องทำเพื่อให้กลุ่มเพื่อนยอมรับกลุ่มเพื่อนทำให้บุคคลรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกันกลุ่มเพื่อน

^{๓๖} อ้างอิงแล้ว, การพัฒนาเด็ก เยาวชนและสตรี. (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๔๕), หน้า ๒๙

บางครั้งเปรียบเสมือนดาบสองคมกล่าวคือมีผลในการช่วยเหลือถ่ายทอดคุณค่าและวิธีการระเบียบกฎเกณฑ์ที่ผู้ใหญ่ต้องการให้ได้ถ้ากลุ่มเพื่อนสนับสนุนบรรทัดฐานเรานั้นในทางตรงกันข้ามกลุ่มเพื่อนอาจเป็นแรงยั่วยุผลักดันให้บุคคลทดลองหรือรองดีต่อข้อบังคับระเบียบวินัยที่ผู้ใหญ่ตั้งเอาไว้ปัจจุบันชีวิตในเมืองมีผลทำให้กลุ่มเพื่อนมีความสำคัญมากขึ้นเพราะ

๒.๑ ครอบครัวสมัยใหม่มีขนาดเล็กเด็กใช้เวลาส่วนใหญ่เล่นกับเพื่อน

๒.๒ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆที่เป็นไปอย่างรวดเร็วทำให้เกิดช่องว่างระหว่างรุ่นอายุได้พ่อแม่หรือผู้ปกครองกลายเป็นคนล้าสมัยหัวโบราณในขณะที่เพื่อนๆทันสมัยกว่า

๒.๓ โอกาสที่บุคคลจะทำการเคลื่อนย้ายทางสังคมโดยอาศัยการศึกษาในปัจจุบันมีมากกว่าสมัยก่อนทำให้เด็กมีความมูมานะในการศึกษาซึ่งพ่อแม่ไม่สามารถให้คำแนะนำพึ่งพาได้ในที่กลุ่มเพื่อนช่วยเหลือกันได้

๓. โรงเรียนเป็นตัวแทนทางสังคมที่ให้การอบรมศึกษาอย่างเป็นทางการมีแบบแผนและมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้ถึงขนบธรรมเนียมประเพณีศีลธรรมจรรยา ค่านิยมปรัชญาวัฒนธรรมรวมถึงการฝึกระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ต่างๆ แบบแผนของสังคมได้มากขึ้นทำให้รู้จักการปรับตัวรวมทั้งได้รับการถ่ายทอดความเชื่อ ค่านิยมทัศนคติและเพิ่มพูนประสบการณ์ด้านต่างๆ นับเป็นการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในด้านอารมณ์สังคม และสติปัญญาให้ดียิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน โรงเรียนมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของเด็กมากเพราะเด็กใช้ชีวิตอยู่ในโรงเรียนเป็นเวลานาน

๔. กลุ่มอาชีพเมื่อบุคคลผ่านพ้นจากการศึกษาในโรงเรียนเขาก็จะเริ่มประกอบอาชีพเลี้ยงตัวเองต่อไปบุคคลจะพบเพื่อนร่วมงานต่างแต่อาชีพของตนซึ่งมีระเบียบวิธีการแตกต่างกันออกไปบุคคลจำต้องเรียนรู้และรับไว้หากต้องการอยู่ในกลุ่มนั้นความเป็นสมาชิกในกลุ่มอาชีพใดอาชีพหนึ่งเป็นเวลานานอาจทำให้บุคคลนั้นเป็นผู้มีอุปนิสัยใจคอทัศนคติความต้องการของชีวิตแตกต่างไปจากที่เคยได้รับการฝึกอบรมมาในระยะต้นของชีวิตก็ได้

๕. สื่อมวลชนเป็นเครื่องมือที่สำคัญคั่นและมีส่วนในการขัดเกลาทางสังคมในด้านต่างๆตั้งแต่เรื่องคุณค่าความเชื่อแบบของความประพฤติและอื่นๆโดยเฉพาะในสังคมที่เจริญก้าวหน้าถึงมวลชนจะแพร่ขยายและมีอิทธิพลต่อครอบครัว ทำให้บุคคลได้รับค่านิยมและวิธีการปฏิบัติทั้งในด้านบวกและด้านลบมากขึ้นสื่อมวลชนมีบทบาทอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงคุณค่าวัฒนธรรมและความเป็นไปในสังคมและนับวันจะเป็นหน่วยที่ทำหน้าที่ขัดเกลาทางสังคมที่สำคัญมากเพราะสื่อเข้าถึงตัวบุคคลได้ดีที่สุดและถึงตัวคนบ่อยที่สุดพร้อมทั้งถึงคนจำนวนมากพร้อมกันการแทรกแนวคิดค่านิยมต่างๆจึงทำได้ง่ายและได้ผลดังนั้นบทบาทของสื่อมวลชนในการขัดเกลาทางสังคม^{๓๗} ได้สรุปไว้ดังนี้

^{๓๗} อ้างอิงแล้ว, การวิเคราะห์เนื้อหาเว็บไซต์ว่าไรต์ในด้านสังคมประกิต. (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๒๖

๕.๑ สื่อมวลชนสอนบทบาทการอยู่ในสังคมมนุษย์จะต้องมีบทบาทต่างๆ เช่นบทบาทของความเป็นแม่เป็นพ่อเป็นครูเป็นนักเรียน ฯลฯ การเรียนรู้บทบาทอันได้แก่การรู้จักสิทธิและหน้าที่นั้นปัจจุบันเราสามารถเรียนรู้ได้จากสื่อมวลชน

๕.๒ สื่อมวลชนสร้างค่านิยมในขณะที่เรากำลังเรียนรู้บทบาทของการเป็นสมาชิกสังคมต่างๆจากสื่อมวลชนนั้นเราก็เรียนรู้ค่านิยมไปด้วยไม่ว่าจะเป็นค่านิยมเรื่องการสะสมทรัพย์สินการดำเนินชีวิตความทะเยอ ทะยานจุดหมายปลายทางของชีวิตหรือค่านิยมทางเพศก็ตาม

๕.๓ สื่อมวลชนสร้างทัศนคติคือความพร้อมที่จะประพฤติปฏิบัติกรอบด้วยความรู้ความรู้สึกและแนวโน้มของพฤติกรรมสื่อมวลชนจะเป็นผู้ให้ข่าวสารแก่เราให้ความรู้แก่เราและจะสอนวิธีการประเมินสิ่งต่างๆรอบตัวเราตลอดจนชี้แนวทางที่จะเลือกอันวยต่อการปฏิบัติซึ่งทำให้ทัศนคติของคนเราเปลี่ยนไป

๕.๔ สื่อมวลชนกำหนดบรรทัดฐานของพฤติกรรมซึ่งการกำหนดบรรทัดฐานของพฤติกรรมของกลุ่มอ้างอิงที่ตนสร้างขึ้นมาทำให้คนกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

๖. องค์การศาสนาการขัดเกลาทางสังคมโดยผ่านองค์การทางศาสนาในสังคมไทยมีมาช้านานแล้วในประวัติศาสตร์โดยเฉพาะเด็กผู้ชายจะมีโอกาสเข้าไปศึกษาหาความรู้ทั้งในลักษณะเป็นครั้งเป็นคราวหรืออาศัยอยู่ในวัดที่เรียกว่าเด็กวัดโดยคอยปรนนิบัติพระและศึกษาเล่าเรียนอ่านเขียนทั้งภาษาบาลีและภาษาไทยตามสติปัญญาและความสามารถของแต่ละคนอีกทั้งยังฝึกฝนวิชาชีพที่สามารถเป็นความรู้ติดตัวไปเช่นยุทธวิธีป้องกันตัวกระบี่กระบองวิชาอาคมและอื่นๆ ขนาดที่ใช้ชีวิตในวัดก็ได้รับการขัดเกลาทางสังคมทางวิชาความรู้ศีลธรรมจรรยา มารยาทควบคู่กันไป

กล่าวโดยสรุปแนวคิดกระบวนการขัดเกลาทางสังคมเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการถ่ายทอดระเบียบกฎเกณฑ์ความประพฤติและค่านิยมต่างๆของสังคมให้บุคคลมีคุณลักษณะที่สังคมต้องการผ่านตัวแทนต่างๆของสังคมได้แก่ครอบครัวกลุ่มเพื่อนโรงเรียนกลุ่มอาชีพและองค์การศาสนา

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม Social Learning theory ที่กล่าวว่ามนุษย์จะเกิดการเรียนรู้พฤติกรรมต่างๆและนำไปยึดถือปฏิบัติจากประกอบด้วย ๓ กระบวนการคือการสังเกต observation โดยสังเกตจากตัวแบบที่มีอยู่ในสังคมซึ่งอาจจะเป็นคนเช่นพ่อแม่ครูเพื่อนหรืออาจจะสังเกตจากตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์เช่นหนังสือ โทรทัศน์ วิทยุหลังจากสังเกตติดตามจากตัวแบบแล้ว มนุษย์ก็มักจะมีการเลียนแบบพฤติกรรมจากตัวแบบและนำพฤติกรรมเหล่านั้นไปปฏิบัติ ถ้าพฤติกรรมนั้นได้รับการเสริมแรงทางบวกเช่นการได้รับคำชมหรือยกย่องก็จะส่งผลให้มนุษย์นั้นยังคงประพฤติปฏิบัติพฤติกรรมนั้นต่อไป แต่ถ้าพฤติกรรมนั้นได้รับการเสริมแรงทางลบเช่นการถูกลงโทษการประนามจากสังคมก็จะส่งผลให้พฤติกรรมนั้นมีแนวโน้มที่จะได้รับการปฏิบัติน้อยลงเป็นรากฐานที่สำคัญของแนวคิดกระบวนการขัดเกลาทางสังคมที่กล่าวว่ามีมนุษย์นั้นเป็นสัตว์สังคมเมื่อมนุษย์เกิดมามีไม่ได้รับการอบรมสั่งสอนจากบุคคลหรือสิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวที่ทำให้มนุษย์นั้นมีลักษณะเหมือนมนุษย์ทั่วไป

๒.๓.๗ ลักษณะพื้นฐานทางชีวภาพของกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Biological Basis of Socialization)

๑. มนุษย์ปราศจากสัญชาตญาณ (absence of instincts) มนุษย์เป็นสัตว์ที่ไม่มีสัญชาตญาณในการเรียนรู้รูปแบบทางพฤติกรรมเหมือนสัตว์ชนิดอื่นๆ มนุษย์มีแรงขับ (drive) มากกว่าสัญชาตญาณ เช่น ความหิว ความรู้สึกทางเพศ เป็นต้น

๒. มนุษย์ต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (interactional needs) ในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคมนั้น มนุษย์ไม่อาจจะอยู่ได้อย่างโดดเดี่ยวหรือตามลำพัง มนุษย์จำเป็น จะต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้อื่นตลอดเวลา นับตั้งแต่มนุษย์เกิดมา ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์นั้นจะมีลักษณะที่แตกต่างจากสัตว์ชนิดอื่นๆ เพราะความสัมพันธ์ของมนุษย์นั้นยาวนานต่อเนื่องตลอดชีวิต

๓. มนุษย์ต้องมีการพึ่งพาผู้อื่นตั้งแต่เกิด (childhood dependence) วัยทารกและวัย เด็กต้องการมีการพึ่งพาผู้อื่นยาวนานมากกว่าสัตว์อื่น เพราะในช่วงวัยดังกล่าวนี้ มนุษย์ ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และเพื่อความอยู่รอด

๔. มนุษย์มีความสามารถในการเรียนรู้ (capacity to learn) มนุษย์จะมีความสามารถในการเรียนรู้ที่ยาวนานกว่าสัตว์อื่น ทั้งนี้เพราะมนุษย์มีความเฉลียวฉลาดกว่าสัตว์อื่น

๕. มนุษย์มีภาษา (language) ภาษาถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึก ค่านิยม ทักษะคติ ถ่ายทอดความรู้ใช้ในการสื่อสาร ใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์ และนอกจากนี้ยังมีการใช้เป็นระบบสัญลักษณ์ในสังคมด้วย

๖. จุดมุ่งหมายในการขัดเกลาทางสังคม^{๓๘} (Aims of Socialization)

๑) การปลูกฝังระเบียบวินัย (basic disciplines)

๒) การปลูกฝังความมุ่งหวัง (aspirations)

๓) การสอนให้รู้จักบทบาททางสังคมและทัศนคติ (social roles and attitudes)

๔) การสอนให้เกิดทักษะ (skills)

๒.๓.๘ ความเป็นตัวตน (Self)

ความเป็นตัวตน เกิดขึ้นจากกระบวนการขัดเกลาทางสังคมและเกิดจากการที่ มนุษย์มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น การสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นก็จะมีส่วนที่จะช่วยในการพัฒนาบุคลิกภาพของคนด้วย ในช่วงต้นศตวรรษที่ ๒๐ ได้มีผู้อธิบายเกี่ยวกับเรื่องความเป็นตัวตน ไว้ ๓ ท่าน ดังนี้

๑. Charles Horton Cooley^{๓๙} ได้เสนอใช้หลัก Looking-glass self หมายถึงการที่เราจะรู้ว่าความเป็นตัวตนของเรานั้นเป็นอย่างไร เราจะรู้จากความรู้สึก- นึกคิดของผู้อื่น ความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่นนั้นเปรียบเสมือนเป็นกระจกเงาสະທ້ອນให้เรารู้ว่าตัวตนของเราเป็นอย่างไร อาจกล่าว

^{๓๘} Broom, L., & Selznick, P., **Sociology (๔th ed.)**. (New York: Harper & Row, ๑๙๗๑), pp. ๘๔-๘๗.

^{๓๙} Cooley, C.H. **Human nature and social order**. (New York: Scribner's, ๑๙๖๔), pp. ๑๘๖๔-๑๙๒๙.

ได้ว่าความเป็นตัวตนของเรานั้นเกิดจากที่ผู้อื่น เป็นผู้ประเมินเรา ไม่ใช่เกิดจากการที่เราประเมินตัวเอง

๒. George Herbert Mead (๑๘๖๓-๑๙๓๑) Mead เสนอว่าการที่มนุษย์จะมีปฏิสัมพันธ์ กับใครนั้น จำเป็นต้องอาศัยสัญลักษณ์ในการมีปฏิสัมพันธ์กัน สัญลักษณ์ที่สำคัญก็คือ “ภาษา” Mead ได้ชื่อว่า “Symbolic Interactionist” Mead ได้อธิบายถึงขั้นตอนในการ พัฒนาความเป็นตัวตน (Stages of Self) ไว้ว่ามีอยู่ ๓ ขั้นตอนดังต่อไปนี้^{๕๐}

๑) The play Stage ในช่วงขั้นตอนนี้เป็นช่วงระยะเวลาที่เด็กจะลอกเลียนแบบบทบาทจากบุคคลที่เขามีความใกล้ชิดผูกพัน และเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อตัว เขา (Significant others) เช่น พ่อ แม่ เป็นต้น แต่ในช่วงขั้นตอนนี้เขาจะมีความเข้าใจใน แต่ละบทบาทเท่านั้น ยังไม่มีความสามารถในการที่จะเชื่อมโยงในแต่ละบทบาทได้

๒) The Game Stage ในขั้นตอนนี้เด็กจะเริ่มเรียนรู้และเข้าใจในความหมาย ของแต่ละบทบาทมากขึ้น เช่นการเล่นเบสบอล ผู้เล่นแต่ละคนจะเรียนรู้และเข้าใจถึงบทบาทของตนเองและผู้เล่นคนอื่นๆ เริ่มรู้จักการเชื่อมโยงบทบาทของคนอื่นๆ เข้า ด้วยกัน

๓) The Generalized Other Stage ในขั้นตอนนี้ เด็กจะเกิดความเข้าใจและจดจำบทบาทต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือในสังคม และเรียนรู้ว่าอะไร คือ พฤติกรรมที่ เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมอย่างไร การเรียนรู้ในขั้นตอนนี้เขาจะเรียนรู้และสังเกตจากบุคคลต่างๆ ที่อยู่ ในสังคมทั่วไป (Generalized other)

นอกจากนี้ Mead ได้แบ่งส่วนของความเป็นตัวตนไว้ ๒ ส่วน คือ

๑. I คือ ส่วนที่เป็นความคิดของตนเอง ไม่ใช่ความคิดของสังคม

๒. Me คือ ส่วนที่เป็นความคิดเห็นของสังคม ความต้องการของสังคม เป็นสิ่งที่มีคุณค่า เป็นสิ่งที่ดีงาม เป็นกฎข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ของสังคม เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม ระเบียบ ประเพณี Me เป็นสิ่งที่ทำได้ยากกว่า I และคนในสังคมมักจะฝ่าฝืน ไม่ยอมปฏิบัติตาม

๓. Sigmund Freud^{๕๑} อธิบายเรื่องความเป็นตัวตน โดยการเสนอว่า บุคลิกภาพของเรานั้นสามารถแบ่งออกเป็น ๓ ส่วนดังนี้

๓.๑ Id เป็นตัวตนที่เกิดขึ้นเองโดยสัญชาตญาณ บุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่มี แรงขับดันออกมาตามธรรมชาติ โดยไม่มีการคิดพิจารณาใคร่ครวญถึงเหตุผลแต่อย่างใด อยากรทำอะไรก็ทำทันที

๓.๒ Ego เป็นส่วนที่มีเหตุผล หรือเป็นตัวประสานระหว่าง Id และ Superego และเป็นตัวที่คอยคุม Id

๓.๓ Superego เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม ระเบียบ ประเพณี กฎข้อบังคับ กฎเกณฑ์ต่างๆ ของสังคม ซึ่งเป็นความรู้สึกใฝ่สูง รู้จักพิจารณาว่าอะไรดี อะไรควร อะไรไม่ควร ฯลฯ Superego ของ Freud นั้นเป็นสิ่งที่คล้ายกับ Me ของ Mead

^{๕๐} James, W., & Zanden, V. *Sociology* (๓rd ed.), (New York: Mcgraw-hill, ๑๙๙๓), pp. ๗๗-๗๘.

^{๕๑} Ibid, pp. ๗๗-๗๘.

๒.๓.๙ ตัวแทนในการขัดเกลาทางสังคม (Agents of Socialization)

- ๑) ครอบครัว
- ๒) กลุ่มเพื่อน
- ๓) โรงเรียน
- ๔) กลุ่มอาชีพ
- ๕) ตัวแทนทางศาสนา
- ๖) สื่อมวลชน

๒.๓.๑๐ การขัดเกลาทางสังคมในวัยผู้ใหญ่ (Adult Socialization)

Thio^{๔๒} ได้กล่าวไว้ว่ากระบวนการขัดเกลาทางสังคมนั้นจะไม่สิ้นสุด เฉพาะในวัยเด็กหรือวัยรุ่นเท่านั้น วัยผู้ใหญ่ก็มีการขัดเกลาด้วยเช่นกัน เพราะต้องมีการ เรียนรู้บทบาทใหม่ๆ บางครั้งผู้ใหญ่ก็ต้องมีการขัดเกลาทางสังคมที่เฉพาะด้านมากกว่าวัยเด็กหรือวัยรุ่น การขัดเกลาทางสังคมในวัยผู้ใหญ่มี ๓ รูปแบบ ดังนี้

๑) Anticipatory Socialization หมายถึง กระบวนการขัดเกลาทางสังคมที่บุคคลต้องเรียนรู้ถึงบทบาทในอนาคต

๒) Developmental Socialization หมายถึง กระบวนการพัฒนาบทบาทใหม่ที่จะเกิดขึ้น เช่นการพัฒนาบทบาทจากลูกสาวหรือลูกชาย เป็นนักเรียนหรือนักศึกษา หรือ การเป็นสมาชิกของกลุ่มเพื่อน เป็นต้น

๓) Resocialization หมายถึง กระบวนการขัดเกลาทางสังคมใหม่อีกครั้งหนึ่งในวัยผู้ใหญ่ ทั้งนี้เพราะว่าบุคคลนั้นมีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพและบทบาท หรือเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตใหม่ (new way of life) เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสถานภาพหรือวิถีชีวิตนั้นๆ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมี “การปรับตัว (adaptation)” ให้ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งมีความแตกต่างไปจากวิถีชีวิตเดิมๆ

แนวคิดทฤษฎีการขัดเกลาทางสังคมนั้น จะทำให้ผู้ที่แต่งงานข้ามวัฒนธรรมได้ เกิดความเข้าใจถึงกระบวนการเรียนรู้ทางด้านวัฒนธรรม และกระบวนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม การพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลในสังคม ตลอดจนเกิดความเข้าใจถึงความเป็นตัวตน (self) ที่แท้จริงของตนเองด้วย

๒.๔ แนวคิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม (Social and Cultural Change)

สไนท สมัครการ^{๔๓} ได้กล่าวถึง ความหมาย คำจำกัดความ คำว่า “การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม” (cultural or culture change) มักจะมีคนเขียนหรือพูด รวมกันไปกับคำว่า “การ

^{๔๒} Thio, A., *Sociology: A brief introduction* (๔th ed.), (Boston: Allyn and Bacon, ๒๐๐๐), p. ๘๗.

^{๔๓} สไนท สมัครการ, *การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมกับการพัฒนาการของสังคม*. (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, ๒๕๔๔), หน้า ๑-๕.

เปลี่ยนแปลงทางสังคม” (social change) อยู่เสมอ มีอยู่ไม่น้อย เหมือนกันที่ใช้คำสองคำนี้ในความหมายอย่างเดียวกัน บางคนก็เขียนขึ้นต้นด้วยคำว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคม แต่พออธิบายกลับพูดถึงการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมไปก็มีบางคนเพื่อตัดปัญหาเลยใช้คำทั้งสองผนวกกันเข้ากลายเป็น “การ เปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม” (social and cultural change or socio-cultural change) ไปเลยก็มีไม่น้อย^{๔๔}

แม้ว่านักสังคมศาสตร์หลายท่านไม่นิยมแยกคำว่า การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ออกจากคำว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมก็ตาม แต่ก็มีนักสังคมศาสตร์จำนวนไม่น้อย เช่นกันที่แยกคำดังกล่าวออกจากกันพร้อมทั้งให้ความหมายที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน พอสมควร ถ้าพิจารณาเป็นกลุ่มก็อาจจำแนกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ คือ กลุ่มที่มุ่งเน้นอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมมักจะเป็นนักมานุษยวิทยาเสียเป็นส่วนใหญ่ ส่วนกลุ่มที่มุ่งเน้นอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมส่วนมากมักจะเป็นนักสังคมวิทยา และก็มีนักรัฐศาสตร์รวมอยู่ด้วยไม่น้อยเช่นกัน ที่แบ่งแยกตัวเองเช่นนี้น่าจะสืบเนื่อง มาจากเนื้อหาทางวิชาการของแต่ละสาขาวิชามากกว่าอย่างอื่น คือว่าวิชามานุษยวิทยา นั้นเน้นศึกษาถึงวัฒนธรรมและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมเป็นสำคัญ (การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ในเวลายาวนานเรียกว่าวิวัฒนาการทางวัฒนธรรม) ส่วนนักสังคมวิทยานั้นมุ่งเน้นศึกษาสังคมมนุษย์ ซึ่งย่อมจะมีทั้งโครงสร้างของสังคม การจัดระเบียบสังคม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมรวมอยู่ด้วย ฉะนั้นคำว่า “การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม” และ “การเปลี่ยนแปลงทางสังคม” จึงมีที่มา ที่อยู่และความหมายที่แตกต่างกันออกไปด้วยเหตุผลดังกล่าว

อย่างไรก็ดี โดยที่สังคมกับวัฒนธรรมนั้นแม้ว่าจะไม่ใช่สิ่งเดียวกัน แต่ก็มักจะอยู่ควบคู่กันไปเสมอ ไม่มีสังคมมนุษย์สังคมใดไม่ว่าอดีตหรือในปัจจุบันก็ตามที่จะอยู่ได้ โดยปราศจากวัฒนธรรม เพราะวัฒนธรรมคือ “วิถีชีวิตทั้งมวลของสังคมใดสังคมหนึ่ง”^{๔๕} ส่วนสังคม (society) นั้น หมายถึง “กลุ่มชนที่รวมกันอยู่อย่างมีระเบียบภายใต้วิถีชีวิตแบบใดแบบหนึ่ง” หรือถ้าจะพูดอย่างง่ายก็คือว่า สังคมนั้น ประกอบด้วยบุคคลต่างๆ มารวมกันเข้า และวัฒนธรรมก็ได้แก่แนวทางพฤติกรรมที่คน แต่ละกลุ่มยึดถือปฏิบัติสืบทอดต่อกันมา^{๔๖} ด้วยเหตุนี้สังคม และวัฒนธรรมจึงไม่สามารถจะแยกออกจากกันได้ เพราะโดยคำจำกัดความแล้ว มนุษย์ ก็คือ “สัตว์ที่มีวัฒนธรรม” (cultural animal) นั่นเอง ถ้าไม่มีวัฒนธรรมมนุษย์ก็คงจะมีพฤติกรรมเหมือน ๆ กับสัตว์อื่นทั่วไป สิ่งสำคัญที่ทำให้มนุษย์แตกต่างไปจากสัตว์อื่นก็คือ วัฒนธรรมซึ่งเป็นสมบัติทางสังคมของมนุษย์โดยเฉพาะ มนุษย์ได้รับวัฒนธรรมมา ด้วยการเรียนรู้มิใช่ติดตัวมาโดยกำเนิด ฉะนั้น การเรียนรู้จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญมากประการหนึ่งของมนุษย์และเราอาจตั้งเป็นข้อสมมุติฐานได้ว่าการที่มนุษย์มีความคิด ทักษะภาพ (perception) รวมทั้งพฤติกรรมแตกต่างกันออกไปนั้น เป็นผลสืบเนื่องมาจาก การได้เรียนรู้แตกต่างกันมากกว่าสาเหตุอื่น ข้อสมมุติฐานนี้ปัจจุบันได้รับการยอมรับกัน อย่างกว้างขวางในวงการสังคมศาสตร์

^{๔๔} Ogburn, W. F. **Social change**. (New York: Viking Press, ๑๙๖๒)

^{๔๕} Linton, R. **The cultural Background of personality**. (New York: Appleton-Century-Crofts, ๑๙๔๕), p. ๓๐.

^{๔๖} Herskovits, M.J. **Man and his works**. (New York: Knopf, ๑๙๔๘), p. ๒๙.

เมื่อวัฒนธรรมและสังคมมีความแตกต่างกันเช่นนี้ การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ก็กับการเปลี่ยนแปลงสังคมจึงน่าจะไม่ใช่สิ่งเดียวกันแน่นอน การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม น่าจะหมายถึง การเปลี่ยนในระเบียบแบบแผน ธรรมเนียม ประเพณี หรือ แนวกำหนดพฤติกรรมมากกว่าอย่างอื่น ส่วนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้นน่าจะหมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับพฤติกรรมของคนในสังคม โดยเฉพาะพฤติกรรมสังคม (social behavior) หรือการกระทำทางสังคม (social action) อันสืบเนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์ทางสังคมต่อกัน (social relations) มากกว่าอย่างอื่น

การเปลี่ยนแปลงที่ควรพิจารณากันในที่นี้หมายถึง “ความแตกต่างที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกันในเวลาหนึ่งขององค์การหนึ่ง ซึ่งยังคงตัวอยู่ได้” (Change is a succession of differences in time in a persisting identity.)^{๔๗}

สิ่งที่ต้องทำความเข้าใจให้ถ่องแท้พอสมควร ณ ที่นี้ก็คือน่าจะว่า “ความแตกต่างที่ ต่อเนื่องกัน” “ช่วงเวลา” และภาวะ “ซึ่งยังคงตัวอยู่ได้” ขององค์กรใดองค์กรหนึ่งความ แตกต่างที่ต่อเนื่องกันนั้น ให้เห็นเงื่อนไขในเรื่องเวลารวมอยู่ด้วย ซึ่งต้องการที่จะให้ผิด ผิดไปจากความแตกต่างที่เกิดขึ้น เนื่องจากการเคลื่อนไหว หรือการกระทำต่อกัน (interactions) ด้วยเหตุนี้เมื่อพูดถึง “การเปลี่ยนแปลง” จึงมิได้หมายถึงความแตกต่างเฉยๆ แต่หมายถึง ความแตกต่างที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกันไป และความแตกต่างที่เกิดขึ้นนั้น ก็ได้ ทำให้องค์กรเดิมต้องแตกหักไป หากแต่เป็นเพียงการปรับปรุง แก้ไขหรือเพิ่มเติมส่วนประกอบภายในขององค์กรนั้น ซึ่งอาจเป็นเพียงส่วนเล็กน้อยหรือส่วนมากก็ได้ ฉะนั้น เราจึงมีคำว่า “ขององค์กรหนึ่งซึ่งยังคงตัวอยู่ได้” ตัวอย่างการเปลี่ยนแปลงในรูปร่าง ของหินที่อยู่ริมทะเลที่ถูกกระแสน้ำกัดกร่อนเป็นเวลาหลายพันปี ย่อมจะมีรูปร่างผิดแผกไปจากเดิมไม่มากนัก แต่ถึงจะเปลี่ยนรูปร่างไปอย่างไร หินก็ยังคงเป็นหินอยู่ เช่นนี้ เป็นต้น หรือเราอาจจะดูการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างหรือสัมพันธ์ภาพของ สมาชิกในครอบครัวหนึ่ง ซึ่งในเวลาที่ผ่านมาผ่านไปนานพอสมควรก็อาจทำให้ บทบาทหน้าที่ และความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยา พ่อแม่และลูกๆ เปลี่ยนแปลงไปบ้าง แต่ครอบครัวก็ยังคงเป็นสถาบันสังคมหนึ่งที่เรียกว่าครอบครัวอยู่ตามเดิมเช่นนี้ เป็นต้น

องค์ประกอบที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงก็คือเวลาที่แตกต่างกันเวลาจะเป็น เครื่องชี้ว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นหรือไม่ ถ้าเวลาผ่านไปแล้วหนึ่งร้อยปี คนโสด และคนที่มีครอบครัวแล้วในสังคมไทยก็ยังมีพฤติกรรมสังคม มีความสัมพันธ์ทางสังคม มีบทบาทและสถานภาพเหมือนเดิมเช่นนี้ เราก็ถือได้ว่า ไม่มีความเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดขึ้นในกรณีนี้ แต่ถ้าหากว่าความสัมพันธ์ทางสังคม บางอย่างเกิดเปลี่ยนไปเป็น ผลให้มีการเปลี่ยนพฤติกรรมไปด้วยแล้วย่อมถือว่ามี การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดขึ้น แน่แน่นอน ตัวอย่าง เมื่อร้อยปีมาแล้วสถานภาพและบทบาทของสตรีไทยมีอยู่แตกต่างไปจากสถานภาพและบทบาทของสตรีในปัจจุบันมาก นับตั้งแต่เป็น “ข้างเท้าหลัง” ไม่มี โอกาสเรียนหนังสือ บทบาทส่วนใหญ่ก็มีอยู่แต่ภายในครอบครัว ฯลฯ ได้เปลี่ยนมาเป็น เท่าเทียมกับชาย มีโอกาสเรียนหนังสือได้มาก รวมทั้งสามารถทำงานนอกบ้านและ บริการสาธารณะต่างๆ ได้ไม่แพ้ชายเท่าใดนักนั้น ย่อมนับได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทาง สังคม โดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับสตรีไทยเกิดขึ้นอย่างมาก ในช่วงเวลาหนึ่งศตวรรษที่ ผ่านมา

^{๔๗} Nisbet, R., *Social change*. (New York: Harper Torchbooks, ๑๙๗๒), p. ๑.

แม้ว่าจะเปลี่ยนความสัมพันธ์ทางสังคมไปมากมายเพียงไร สตรีไทยก็ยังคงเป็น สตรีอยู่อย่างเดิมคือ “ยังคงลักษณะขององค์กรเดิม” ไปได้ สตรีหาได้กลายเป็นบุรุษไป แต่อย่างไรไม่ นี่คือความหมายของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างแท้จริง ซึ่งจะต้องมีองค์ประกอบในเรื่องความแตกต่างที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกันภายในช่วงเวลาที่กำหนดและยังสามารถรักษาความเป็นตัวเองไว้ได้อยู่

ส่วนการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงในแบบแผนของการดำเนินชีวิตของชนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งซึ่งย่อมจะมี “วิถีชีวิต” เป็นของตนเอง คำว่า แบบแผนการดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตนี้ ถ้าเราจะพิจารณากันโดยเคร่งครัดแล้ว เราก็จะ พบว่า เป็นสิ่งที่ยากจะมองเห็นหรือสังเกตเห็นได้โดยตรง ตามปกติแล้วนักสังคมศาสตร์ โดยทั่วไปจะศึกษาสังเกตพฤติกรรมของมนุษย์ที่ประพฤติปฏิบัติต่อกันแล้วพิจารณาหาหลักเกณฑ์หรือแบบแผนความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีต่อกัน ฉะนั้นแบบแผนความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีต่อกัน จึงอาจถือได้ว่าเป็นข้อกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ได้ แต่ข้อกำหนดหรือกฎเกณฑ์ความประพฤติของคนนั้นมีความแตกต่างในเรื่องอำนาจบังคับ (sanction) อยู่พอสมควร บางเรื่องก็มีบทลงโทษรุนแรงถ้ามีการฝ่าฝืนเกิดขึ้น แต่บางเรื่องก็ มิได้มีบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนแต่อย่างใด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสำคัญที่มีอยู่ต่อสังคมโดยรวม ด้วยเหตุนี้เราจึงพบว่าธรรมเนียมประเพณีหลายอย่างผู้คนละเลยไม่ปฏิบัติตามก็ไม่มีใคร ถือว่าเป็นความผิดร้ายแรงแต่อย่างใด ตรงกันข้ามกับธรรมเนียมประเพณีบางประการที่มีบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนเข้มงวดมาก ธรรมเนียมประเพณีหรือข้อกำหนดพฤติกรรมมนุษย์ แบบนี้ตามปกติแล้วมักจะเกี่ยวกับความอยู่รอดของสังคม หรือไม่ก็เป็นสิ่งซึ่งสังคม ถือว่ามีคุณค่าสูงควรสงวนรักษาไว้มากกว่าการเปลี่ยนแปลง

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคมกับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมนั้น ในทางปฏิบัติแล้วยากที่จะแยกออกจากกันได้โดยเด็ดขาด แต่ในทางทฤษฎีหรือโดยอุดมคติแล้ว เราอาจแยกวิเคราะห์ดังที่ได้พิจารณามาแล้วแต่ต้น คือว่า ถ้าเราสนใจความสัมพันธ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เราก็อาจเรียกได้ว่าเป็นการ เปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ แต่ถ้าเรามุ่งศึกษาถึงความเปลี่ยนแปลงในระเบียบประเพณี ธรรมเนียมวิถีปฏิบัติต่างๆ ของคนในสังคม เราก็อาจเรียกว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมได้ อย่างไรก็ตามข้อที่น่าสังเกตก็คือว่าแบบแผนความสัมพันธ์ทางสังคม ก็จะไม่แตกต่างไปจากธรรมเนียมประเพณีหรือข้อกำหนดพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ เท่าใดนัก และอาจเป็นเพราะเหตุนี้กระมังที่นักสังคมศาสตร์จำนวนไม่น้อยไม่นิยมแยก คำว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมออกจากกัน เพราะในท้ายที่สุดการเปลี่ยนแปลงก็จะมีผลกระทบต่อสองลักษณะดังกล่าวเสมอ

โดยหลักการทั่วไปเมื่อพูดถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมนั้น อาจเกิดขึ้นได้เสมอ เนื่องจากสังคมมี

๑. การประดิษฐ์ (Invention)
๒. การค้นพบ (Discovery)
๓. การแพร่กระจาย (Diffusion)

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมนั้น บางครั้งอาจจะทำให้เกิดความล่าช้าทางวัฒนธรรมได้ (cultural lag) เนื่องจากอัตราของการเปลี่ยนแปลงนั้นเร็วหรือ ช้าไม่เท่ากัน ในขณะที่สิ่งหนึ่งมีการพัฒนาหรือเจริญขึ้นอย่างรวดเร็วมาก เร็วมากกว่าอีก สิ่งหนึ่ง จนกระทั่งสิ่งนั้นพัฒนา

หรือเจริญไม่ทัน เช่น การที่มนุษย์นำเอาเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการประดิษฐ์สิ่งของเครื่องมือเครื่องใช้มากมายในชีวิตประจำวัน แต่สิ่งที่เปลี่ยนแปลงช้าหรือเจริญเติบโตช้ามาก และไม่ทันกับความเจริญทางด้านวัตถุเครื่องมือ เครื่องใช้ ก็คือเรื่องของจิตใจคน ซึ่งปรากฏว่าลักษณะเช่นนี้ก่อให้เกิดความล่าช้าทางวัฒนธรรมขึ้นในสังคม ดังนั้นถ้าหากเราเปรียบเทียบกันถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงที่เร็ว หรือช้าไม่เท่ากัน เพราะในขณะที่วัตถุมีความเจริญอย่างมากและรวดเร็ว แต่สภาพ จิตใจของคนเรากลับไม่ได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้นหรือทำให้เจริญมากขึ้นเหมือนกับการ พัฒนาทางด้านวัตถุ ซึ่งมีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงไปเร็วกว่ามากว่า ดังนั้นสิ่งที่พัฒนา ช้ากว่าหรือเจริญช้ากว่าจึงเป็นความล่าช้าทางวัฒนธรรม

ในการศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมนั้นได้มีผู้ศึกษาอยู่ หลายท่านด้วยกัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมในหมู่บ้านกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ โดยได้ กล่าวถึงปัจจัยที่น่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมอาจจะ กล่าวได้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

๑. ปัจจัยด้านนิเวศวิทยา ซึ่งได้แก่ ทำเลที่ตั้งหมู่บ้าน ทรัพยากรรอบๆ หมู่บ้าน สภาพภูมิประเทศ ที่ดิน ที่น้ำ ที่ราบ หนองน้ำตามธรรมชาติและสภาพภูมิอากาศของ ชุมชน อาจจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมอยู่บ้างไม่มากนักน้อยเช่น ถ้าหากชุมชนตั้งอยู่ในสภาพนิเวศวิทยาที่เหมาะสม ทำให้ชุมชนมีความเจริญก้าวหน้า ดียิ่งขึ้น

๒. ปัจจัยด้านสาธารณูปโภค รัฐบาลได้ดำเนินการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติโดยการเร่งสร้างถนนหนทาง ไฟฟ้า โรงเรียน ทำให้ชุมชน ชนบทได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้น เมื่อถนนหนทางสามารถเข้าไปถึงหมู่บ้าน ชาวบ้านจะ สามารถนำผลผลิตนำไปสู่ตลาดได้อย่างรวดเร็ว และมีรายได้เพิ่มขึ้นกว่าแต่ก่อน

๓. ปัจจัยด้านการแพร่กระจายทางวัฒนธรรม การแพร่กระจายทางวัฒนธรรมเป็น เรื่องที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา สิ่งที่น่าสังเกตได้ง่ายก็คือ การแพร่กระจายทางวัฒนธรรม จากสังคมเมืองไปสู่สังคมชนบทในทุกๆ ด้าน ตั้งแต่ในเรื่องของครอบครัว เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมต่างๆ ซึ่งเป็นเรื่องที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และวัฒนธรรม อย่างหนึ่ง

๔. ปัจจัยด้านสื่อสารมวลชน การสื่อสารมวลชนมีอิทธิพลอย่างมากและรวดเร็ว ต่อชุมชนมาก ในปัจจุบัน ทำให้ชาวชนบทได้รับข่าวสารต่างๆ อยู่ตลอดเวลา นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม

๕. ปัจจัยด้านชาติพันธุ์ เนื่องจากกลุ่มชาติพันธุ์แต่ละกลุ่มมีวัฒนธรรมประเพณีที่ แตกต่างกันไปไม่มากนักน้อยบางวัฒนธรรมอาจจะเอื้ออำนวยในการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลง ได้รวดเร็วบางวัฒนธรรม อาจจะยังคงอยู่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปมากนักทั้งนี้เป็นเพราะว่า วัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม เช่น กลุ่มชาติพันธุ์บางกลุ่มอาจจะไม่นิยม “แต่งงานข้ามชาติพันธุ์” ทำให้การรับเอา วัฒนธรรมใหม่มาปฏิบัติในวิถีชีวิตความเป็นอยู่ก็น้อยลง การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และวัฒนธรรมจึงเกิดขึ้นได้ช้า

๖. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ บุคลิกภาพของปัจเจกบุคคลหรือสมาชิกแต่ละคนในชุมชนก็มีส่วนช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมด้วยเหมือนกัน ทั้งนี้ เพราะว่าถ้าหากบุคคลได้รับการศึกษาสูง มีประสบการณ์ต่างๆ จากการทำงาน หรือการท่องเที่ยวอาจทำให้เกิดการยอมรับสิ่งใหม่

ง่ายกว่าบุคคลอื่นๆ ตลอดจนบุคลิกภาพของ ผู้นำชุมชนที่มีความรู้ ความฉลาด และความสามารถในการพัฒนาท้องถิ่น อาจมีส่วนใน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมได้เช่นกัน

จากแนวความคิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ทำให้เกิดแนวคิดหนึ่งตามมาก็คือ ว่า หากสังคมใดยอมที่จะมีการรับวัฒนธรรมต่างชาติเข้ามาในสังคมของตน โดยไม่มีการปฏิเสธ ปล่อยให้วัฒนธรรมต่างชาติเข้ามาโดยมีการยอมรับ และ นำแนวความคิด ทักษะคติ ค่านิยม รูปแบบ พฤติกรรม รูปแบบในการดำเนินชีวิต มาใช้ใน ชีวิตประจำวัน หากเป็นเช่นนี้ก็จะทำให้วิถีชีวิตหรือ วัฒนธรรมที่มีอยู่แต่เดิมเปลี่ยนแปลงไปหรือเกิดปรากฏการณ์ที่เรียกว่า วัฒนธรรมเบี่ยงเบน ในทาง ตรงกันข้าม หากวัฒนธรรมใดที่เข้ามาในสังคมของตน แล้วสังคมนั้นเกิดการไม่ยอมรับหรือเกิดการ ปฏิเสธ ก็แสดง ให้เห็นว่า สังคมนั้นยังคงรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนเอง (cultural identity) ได้เป็นอย่างดี บางสังคมอาจจะมีลักษณะของการหลงใหลในวัฒนธรรมของตนเอง (Ethnocentrism) ค่อนข้างมาก เพราะฉะนั้นหากพบว่า สังคมใดที่มีลักษณะของการหลงใหลใน วัฒนธรรมของตนเอง (Ethnocentrism) สูงมาก ก็จะมีลักษณะที่จะต่อต้าน หรือไม่ยอมรับวัฒนธรรม ของชาติอื่นได้ง่าย ไม่ยอมมีการเปลี่ยนแปลงหรืออาจจะมีการ เปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมที่ ค่อนข้างน้อย แต่ในโลกของความเป็นจริง ทุกสังคมย่อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอๆ แต่อาจมี ลักษณะช้าหรือเร็ว มากหรือน้อยต่างกันไป ไม่มีสังคมใดหยุดนิ่งอยู่กับที่ ทุกสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมที่ พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนาก็ตาม ย่อมจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อความอยู่รอด ทันท่วงที เหตุการณ์ ทันท่วงทีของสังคมโลกต่อไป

จากกรอบแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ผู้วิจัยต้องการนำมาใช้ในการอธิบาย และ วิเคราะห์ปรากฏการณ์เรื่อง การแต่งงานข้ามวัฒนธรรมของผู้หญิงชนบทในเขต จังหวัดอุดรธานี เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องตามหลักวิชา และเข้าใจถึง ภาพรวมทั้งหมดทุกด้านในวิถี ชีวิตของผู้ที่แต่งงานข้ามวัฒนธรรม รวมทั้งทราบถึง ประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการแต่งงาน ข้ามวัฒนธรรม

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น (Migration Theories)

๒.๕.๑ ความหมายของการย้ายถิ่น

ศิริพันธ์ ถาวรทิวังษ์^{๔๔} ได้ให้คำจำกัดความของการย้ายถิ่นไว้ว่า การอพยพหรือการย้ายถิ่น สำหรับปัจเจกบุคคลแล้วหมายถึงการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางเศรษฐกิจและชีวิตทางสังคมให้ดีขึ้น แต่สำหรับสังคมแล้วหมายถึง การไม่สมดุลกันระหว่างแรงงานกับงานที่มีอยู่หรือระหว่างผู้บริโภคกับ ผลผลิตที่มีอยู่การอพยพย้ายถิ่นฐานของประชากรเป็นปรากฏการณ์ที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างทาง ประชากรระอพยพหรือผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่เป็นประชากรที่มีอายุในวัยหนุ่มสาวหรือวัยเจริญพันธุ์ซึ่งเป็นวัยแรงงานและเป็นวัยที่สามารถให้กำเนิดบุตรได้นอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่ออัตราการสมรส อัตรา การเกิดอัตราการตายและยังเป็นการทำลายความสัมพันธ์ทางสังคมรวมถึงความผูกพันในสถาบัน ครอบครัว และชุมชนที่ใกล้ชิดดั้งเดิมลงด้วย

^{๔๔} ศิริพันธ์ ถาวรทิวังษ์, ประชากรศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543), หน้า

ส่วนการอพยพหรือการย้ายถิ่น (migration) ผู้อพยพ (migrant) และผู้เคลื่อนย้าย (mover) ที่นักประชากรศาสตร์นิยมใช้คืออพยพหรือการย้ายถิ่น (migration) หมายถึงการเคลื่อนย้ายของบุคคลหรือกลุ่มคนจากที่อาศัยที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะอยู่อาศัยในถิ่นที่อยู่ใหม่เป็นระยะเวลาหนึ่งซึ่งยาวนานพอสมควร

องค์การสหประชาชาติได้ให้คำจำกัดความของผู้ย้ายถิ่นไว้ว่าเป็นผู้ซึ่งเปลี่ยนที่อยู่อาศัยจากพื้นที่หนึ่งไปอาศัยในพื้นที่ใหม่ที่ไกลจากเดิมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง^{๔๙}

ฝ่ายวิจัยและศูนย์สารสนเทศ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ให้ความหมายการย้ายถิ่น (migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายของบุคคล หรือกลุ่มจากที่อยู่อาศัยที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง โดยมีเจตนาที่จะอาศัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ ในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่ยาวนานพอสมควร หรืออีกนัยหนึ่งคือ การเคลื่อนย้ายของประชากรข้ามเขตพื้นที่หนึ่ง ไปอยู่อีกพื้นที่หนึ่งเป็นเวลานานจนทำให้ประชากรของพื้นที่ที่จากมาและพื้นที่ที่เข้าไปอยู่ใหม่เปลี่ยนไป

๒.๕.๒ สาเหตุการย้ายถิ่น

๑) ปัจจัยการผลัก (Push factors)

- ด้านเศรษฐกิจ เช่น การว่างงาน ค่าครองชีพ
- ด้านสังคมวิทยา เช่น คุณภาพชีวิต ปัญหาอาชญากรรม ความหนาแน่นของประชากร
- ด้านคุณภาพของการบริการทางสังคม เช่น การศึกษา

๒) ปัจจัยดึง (Pull factors)

- ด้านเศรษฐกิจ เช่น มีที่อยู่อาศัยที่ดีขึ้น ความสะดวกในด้านการศึกษาหาความรู้
- ด้านกายภาพ เช่น สภาพภูมิอากาศดี

๒.๕.๓ องค์ประกอบของการย้ายถิ่น

อาร์.พี.เชอร์ (R.P.Shaw)^{๕๐} ได้เสนอว่า การย้ายถิ่นจะมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ และสังคมต่างๆ ดังนี้

- ๑) การย้ายถิ่นมีความสัมพันธ์เชิงลบกับอายุกล่าวคือ สัดส่วนของการย้ายถิ่นจะลดลงเมื่อประชากรมีอายุเพิ่มขึ้น ช่วงอายุที่มีการย้ายถิ่นมากจะอยู่ระหว่าง ๒๐-๒๙ ปี
- ๒) เพศชายและเพศหญิงมีสัดส่วนของการย้ายถิ่นไม่ต่างกันอย่างไร้ความสำคัญ
- ๓) ระดับการศึกษาที่มีความสำคัญกับการย้ายถิ่นคือคนที่มีการศึกษามากจะมีการย้ายถิ่นมาก

^{๔๙} ศุภชัย บุตรวิเศษ, **ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นภายในประเทศ**, สารนิพนธ์เศรษฐศาสตร์การพัฒนา มนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๒), หน้า ๘

^{๕๐} King and Golledge, แหล่งข้อมูลประชากร, 1978, pp. 258-259, จากเว็บไซต์ <http://www.dpt.go.th/ICTitdb/txt/pop/pop4.htm>

๔) กลุ่มอาชีพนักบริหารและผู้เชี่ยวชาญ จะมีการย้ายถิ่นมากกว่ากลุ่มอาชีพอื่นๆ และกลุ่มอาชีพแรงงานที่มีฝีมือ จะมีการย้ายถิ่นในระยะทางที่ไกลกว่ากลุ่มอาชีพอื่นๆ

๕) คนที่อาศัยอยู่บ้านเช่า จะมีการย้ายถิ่นมากกว่าคนที่บ้านอยู่อาศัยเป็นของตนเอง

๖) การเคลื่อนที่ในการย้ายถิ่นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านอาชีพมากกว่าตัวแปรด้านวงจรชีวิต (Life cycle)

๗) ระยะทางเป็นปัจจัยต่อต้านการย้ายถิ่น แต่โดยทั่วไปคนจะมีการย้ายถิ่นไปอยู่ในที่ต่างๆ ตั้งแต่ ๒ แห่งเป็นต้นไป มากกว่าจะไปตั้งถิ่นฐานอยู่ในที่ใดที่หนึ่งเพียงแห่งเดียวเท่านั้น

๘) การย้ายถิ่นของประชากรมากจะเป็นการย้ายถิ่นจากเมืองเล็กๆ ไปเมืองที่ใหญ่กว่าหรือจากใจกลางเมืองออกไปยังชานเมือง

๙) การพัฒนาทางสังคมจากสังคมชนบทที่มีพื้นฐานทางเกษตรกรรมไปเป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อันเป็นผลทำให้เกิดความแตกต่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เช่น รายได้ และการไม่มีงานทำ ระหว่างพื้นที่ต่างๆ จะมีอิทธิพลทำให้เกิดการย้ายถิ่น

๑๐) การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการเกิดการเติบโตอย่างรวดเร็วของศูนย์กลางเมืองจะเป็นผลทำให้เกิดการย้ายถิ่นเป็นอย่างมากระหว่างชนบทกับเมือง

๑๑) การตัดสินใจของแต่ละบุคคลในการย้ายถิ่นจะได้รับอิทธิพลมาจากอาชีพและเศรษฐกิจ

๑๒) การย้ายถิ่นจะมีความสัมพันธ์กับการย้ายงาน การเปลี่ยนอาชีพ การย้ายสถานศึกษา

๑๓) การย้ายถิ่นจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยตั้งที่ทำให้เกิดรายได้ที่สูงขึ้นในที่แห่งใหม่ มากกว่าปัจจัยผลที่คาดว่าจะมีรายได้ลดลงในการทำงานในที่แห่งเดิม

๑๔) คนที่ไม่มีงานทำจะมีการย้ายถิ่นมาก ผู้ที่มีงานทำ

๑๕) การย้ายถิ่นระหว่างผลที่มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๑๖) การย้ายถิ่นไม่สามารถนำไปอธิบายพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีเหตุผลว่า เป็นการแสวงหาผลกำไรสูงสุดมากกว่าค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่ต้องใช้

๑๗) ผู้ย้ายถิ่นที่คำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลตอบแทนที่เกิดจากการย้ายถิ่น จะมีความสัมพันธ์กับการศึกษาและข่าวสารที่เขาจะได้รับจากที่แห่งใหม่ที่เขาจะย้ายเข้าไปอยู่

๑๘) หากบุคคลมีสภาพการเป็นอยู่ไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตตามที่เขาคาดหวังไว้เขาเหล่านั้นก็จะย้ายถิ่นไปอยู่ในที่แห่งใหม่

๑๙) การย้ายถิ่นของคนสามารถจำแนกได้เป็น ๓ ระดับ กลุ่มที่ย้ายถิ่นเป็นประจำ กลุ่มที่ย้ายถิ่นปานกลาง และกลุ่มที่ย้ายถิ่นน้อยหรือไม่ย้ายถิ่นเลย

๒๐) บุคคลที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งเป็นเวลานาน จะมีแนวโน้มที่จะย้ายถิ่นออกไปอยู่ที่อื่นน้อยกว่าบุคคลที่อาศัยอยู่ในพื้นที่นั้นในระยะสั้นๆ

๒.๕.๔ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่น

การศึกษาวิจัยของนักประชากรศาสตร์หลายท่าน พบว่า การย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยที่สำคัญหลายประการ ซึ่งอาจแบ่งออกเป็น ๒ ประเภทใหญ่ๆ คือ ปัจจัยแรงผลักดัน (Push Factors) และปัจจัยที่เป็นแรงดึง (Pull Factors)

๑) ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน (Push Factors) หมายถึง สาเหตุต่างๆ ในเขตที่อยู่อาศัยที่ทำให้บุคคลต้องย้ายถิ่นเพราะไม่สามารถอาศัยอยู่ในเขตเดิมได้ เช่น เกิดภาวะการว่างงานเนื่องจากมีแรงงานมากเกินไป การขาดที่ดินทำกิน เนื่องจากประชากรเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นเหตุให้ประชากรไม่มีที่ดินเป็นของตนเองที่จะใช้ทำการเกษตรกรรมก่อให้เกิดสภาพความยากจนทั่วไปซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ประชากรเคลื่อนย้ายไปหางานทำในเขตอื่นที่มีความอุดมสมบูรณ์กว่า

๒) ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน (Pull Factors) หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่างๆ ในเขตที่บุคคลย้ายเข้าไปทำให้บุคคลเลือกเข้าไปอยู่อาศัย โดยมีสภาพความเป็นอยู่อาศัยโอกาสทางด้านเศรษฐกิจการศึกษาการประกอบอาชีพการเมืองการบันเทิงและการบริการที่ดีกว่า

นักเศรษฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มีผลงานเกี่ยวกับการอพยพย้ายถิ่นในระยะหลังๆ ได้พยายามค้นหาคำตอบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นมีความสำคัญและทิศทางอย่างไร แต่ส่วนใหญ่เป็นงานศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุการอพยพย้ายถิ่นในประเทศ ส่วนสาเหตุการอพยพย้ายถิ่นระหว่างประเทศที่ทำการศึกษากันยังคงมีจำนวนน้อย และงานส่วนใหญ่ก็กล่าวถึงแรงจูงใจในการอพยพโดยไม่สามารถบอกได้ว่าเหตุผลแต่ละอย่างมีความสำคัญเพียงใด แม้ว่าลักษณะของการย้ายถิ่นของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่ไม่ใช่เป็นการย้ายถิ่นในแบบถาวร แต่มักจะเป็นการย้ายถิ่นในระยะเวลาสั้นๆ กล่าวคือเมื่อครบสัญญาจ้างการทำงานก็เดินทางกลับประเทศอันเป็นที่ถิ่นเดิม จึงไม่มีคนทำงานที่ประจำอยู่ในต่างประเทศเป็นการถาวรดังนั้นการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยดังกล่าวจึงเป็นการอพยพย้ายถิ่นแบบชั่วคราวนั่นเอง

๓) ประเภทของการย้ายถิ่นสามารถจำแนกออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๓.๑) การย้ายถิ่นของคนภายในประเทศ (Internal migration) คือการย้ายถิ่นจากหมู่บ้านหรือในอำเภอหรือจังหวัดไปอีกหมู่บ้าน อำเภอ จังหวัด หรือเป็นการย้ายถิ่นระหว่างชนบทกับเมืองหรือจากเมืองสู่ชนบทหรือกลับไปยังอีกเมืองและรวมการย้ายถิ่นที่อยู่อาศัยระหว่างฤดูกาล เช่น หลังเสร็จสิ้นการทำนา ทำไร่

๓.๒) การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International migration) คือเป็นการย้ายถิ่นข้ามเขตการปกครองของประเทศ เช่น การย้ายถิ่นของคนไทยไปทำงานต่างประเทศ

๔) ปัจจัยที่ผลักดันให้คนย้ายออก คือ

๔.๑) ขาดปัจจัยทางธรรมชาติการลดน้อยถอยลงของธรรมชาติ ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงอุปกรณ์การผลิตขาดแคลน

๔.๒) การไม่มีงานทำ แรงงานล้น หรือมีเครื่องจักรมาทดแทนทำให้ทุนแรงงานคนลดลง

๔.๓) เกิดจากภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว อากาศเปลี่ยนแปลง และเกิดโรคระบาด เป็นต้น

๔.๔) ถูกกดขี่หรือปราบปรามจากลัทธิทางการเมือง ศาสนา และชนชาติ หรือชาติดิพันธ์

๔.๕) เบื่อหน่ายชุมชน

๔.๖) ผลกระทบที่เกิดจากชุมชนที่ทำให้โอกาสพัฒนาตนเองน้อย

๕) ปัจจัยดึงดูดให้คนย้ายเข้า คือ

๕.๑) โอกาสได้งานทำสูงมีโอกาสดำเนินอาชีพที่ชอบได้มาก

๕.๒) โอกาสได้สร้างความมั่งคั่งให้กับตัวเอง และครอบครัว

๕.๓) มีโอกาสในการศึกษาและอบรมได้สูงขึ้น

๕.๔) สภาพแวดล้อมดี ดึงดูดใจ สะดวกสบายในการดำรงชีพ อากาศดี การ

คมนาคม สะดวก บ้านเรือนดี การสาธารณสุขดี

๕.๕) การย้ายตามระหว่างสามี-ภรรยา หรือ บิดามารดา-บุตร

๕.๖) มีโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ที่สร้างขึ้นใหม่

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นไม่ว่าจะเป็น ปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดันหรือปัจจัยที่มีส่วนในการดึงดูดสามารถวิเคราะห์ได้โดยพิจารณาจาก ปัจจัยใหญ่ๆ คือ

๑) ปัจจัยด้านประชากร เช่น ขนาดและความหนาแน่นของประชากร

๒) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

๓) ปัจจัยด้านประเพณี วัฒนธรรม สังคม และความปลอดภัย

๔) ปัจจัยทางด้านการเมือง

๕) ปัจจัยทางด้านสาธารณูปโภค

๖) ปัจจัยด้านการคมนาคมและการสื่อสาร

๗) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

ฉะนั้นแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ อาจมีปัจจัยอันเป็นสาเหตุที่ต้องเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยมีแรงจูงใจเป็นส่วนในการสนับสนุนที่แรงงานตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน (Labor movement)

อมรศักดิ์ วงศ์ปราชญ์^{๕๑} ได้กล่าวถึง สาเหตุสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปสู่ประเทศหนึ่ง เนื่องจากมีปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกไป และปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ซึ่งปัจจัยทั้ง ๒ ด้าน สรุปได้ดังนี้

๒.๖.๑ ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) จากประเทศที่แรงงานที่เคลื่อนย้ายออก

ปัจจัยผลักดัน คือ สิ่งที่เป็นสาเหตุสำคัญที่ผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเองซึ่งมักมีสาเหตุเกี่ยวกับ

^{๕๑} อมรศักดิ์ วงศ์ปราชญ์, มุมมองของแรงงานไทยในจังหวัดลำปางต่อการไปทำงานต่างประเทศ, (เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๙), หน้า ๑๒-๑๕

๑) อัตราการว่างงานสูง (Unemployment) และการทำงานตามระดับ (Under-Employment) การว่างงานหรือการทำงานต่ำระดับ เมื่อเกิดขึ้นในประเทศโดยอ้อมแสดงถึงว่าในประเทศนั้น มีแรงงานเกินความเป็นไปได้ที่จะจ้างทำงานภายในประเทศเป็นจำนวนมาก ผลก็คือแรงงานส่วนหนึ่งที่ไม่สามารถทำงานได้ที่จะต้องกลายเป็นผู้ว่างงานและรายงานอีกส่วนหนึ่ง ก็ทำไม่เต็มขีดความสามารถทำให้ไม่มีการใช้ประโยชน์กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพผู้ที่ว่างงานหรือผู้ที่ทำงานต่างระดับ ย่อมแสวงหางานทำอยู่เสมอ ซึ่งถ้าพัฒนาระบบเศรษฐกิจภายในประเทศไม่สามารถสร้างงานได้เพียงพอ ในขณะที่โอกาสการทำงานในต่างประเทศอยู่ แรงงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

๒) ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ ในอาชีพที่แรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายออก คือ โอกาสที่จะเข้าไปทำงานในอาชีพเดียวกันในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี ถ้าหากแรงงานกลุ่มนี้ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ต่ำกว่าแรงงานอาชีพเดียวกันในต่างประเทศมากก็มีแนวโน้มที่แรงงานเหล่านี้จะเคลื่อนย้ายออกไปเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงกว่า

๓) ขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญสูงนั้น ย่อมรู้สึกอยากที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศที่มีโอกาสได้ความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

๔) นโยบายคนที่ไม่เหมาะสม ในประเทศที่พัฒนายังไม่มากนัก อาจไม่มีแผนพัฒนา กำลังคนมีการวางแผนที่ไม่เหมาะสม ทำให้กำลังคนบางประเภท อาจได้รับการฝึกอบรมไม่ตรงกับที่ ต้องการ หรือไม่เหมาะสมกับการพัฒนาของประเทศ เช่น แพทย์ อาจขาดแคลนเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยที่ได้ฝึกอบรมก็หาโอกาสจะเคลื่อนย้ายไปอยู่ต่างประเทศที่มีระดับการพัฒนาที่ดีกว่าการที่ นโยบายไม่เหมาะสมกับกำลังคนเช่นนี้ทำให้มีกำลังคนส่วนหนึ่งไม่มีงานทำที่เหมาะสมกับ ความสามารถหรือไม่ตรงกับความต้องการในประเทศขณะที่ประเทศอื่น อาจต้องการแรงงานประเภท นี้อยู่ ดังนั้น ถ้ากำลังคนส่วนดังกล่าวมีโอกาสเคลื่อนย้ายออกไปก็มีแนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงาน ค่อนข้างมาก

๕) ค่านิยมทางสังคมค่านิยม (Social Value) ทางสังคมนั้น มีความแตกต่างกันไป ตามเชื้อชาติและท้องถิ่น ซึ่งแต่ละเชื้อชาติหรือแต่ละท้องถิ่นต่างก็มีค่านิยมในสังคมของตนเองที่ชอบ ความโอ้อ่า ซึ่งน่าจะเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าการไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานกลุ่มนี้มีส่วนที่เกิดมา จากค่านิยมทางสังคมที่ต้องการรายได้สูงเท่าเทียมกับผู้อื่น หรือบางครั้งก็หวังเพียงให้ได้ไปทำงานใน ต่างประเทศเหมือนคนอื่นเพื่อไม่ให้มีความรู้สึกที่ตัวเองด้อยกว่าคนอื่นในสังคมแวดล้อมเท่านั้นเอง

๖) ปัจจัยทางเศรษฐกิจของประเทศ การบริหารการพัฒนาของแต่ละประเทศนั้น รัฐบาลมีแผนพัฒนาประเทศของตนเอง โดยเฉพาะการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เพราะปัจจัยทาง เศรษฐกิจของประเทศมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของสังคมประชาชนจะกินดีอยู่ดีในการดำเนินชีวิตได้ นั้น จำเป็นต้องมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี นั่นคือประชาชนที่มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพ หาก ประชาชนของชาติมีความยากจน มีการว่างงานขาดทักษะในการประกอบอาชีพ และรัฐบาลไม่มี รายได้ที่จะนำมาแก้ไขปัญหาก็ได้แล้ว การบริหารประเทศของรัฐบาลจะประสบปัญหามากขึ้น ซึ่งใน ประเทศที่พัฒนาน้อยนั้นเมื่อประชาชนในประเทศที่ยากจนไม่สามารถยังชีพอยู่ด้วยรายได้ จากการ ทำงานในประเทศ จำเป็นต้องดิ้นรนไปทำงานในต่างประเทศที่มีอัตราค่าแรงงานสูงกว่า

๒.๖.๒ ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า

ปัจจัยดึงดูด คือ สิ่งที่เป็นสาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศเพื่อนบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ซึ่งมักมีสาเหตุจาก

๑) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงานเป็นสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญถ้าแรงงานในอาชีพต่างๆ พบว่า แรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในประเทศนั้นมีระดับค่าจ้าง หรือเงินเดือนสูงกว่ามากก็จะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพออกมาเมื่อมีโอกาสดูแลหารายได้ที่สูงขึ้น

๒) การขาดแคลนกำลังแรงงานในบางสาขา เป็นปัจจัยที่หลายประเทศ แม้แต่ประเทศที่พัฒนาแล้ว โอกาสที่จะขาดแคลนแรงงานบางประเภทนั้นมีอยู่เสมอ ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงานในต่างประเทศให้ทุกคนทราบถึงประเภทที่แรงงานขาดแคลน แรงงานในประเภทเดียวกันในประเทศอื่นที่มองเห็นโอกาสในการทำงาน ก็อาจถูกดึงดูดให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ถ้าระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูงพอ

๓) โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ในประเทศที่พัฒนาแล้วจะมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าวิจัยอย่างพร้อมมูล และเป็นแหล่งกำเนิดของวิทยาการใหม่ตลอดเวลา นอกจากนั้น ยังมีวิธีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สภาพการตั้งกล่าวย่อมดึงดูดให้ผู้มีความชำนาญระดับสูงจากประเทศที่มีการพัฒนาน้อยกว่า และขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านวิชาการหาทางอพยพเข้ามาเพื่อให้โอกาสแห่งความก้าวหน้าในอาชีพ

๔) การให้นักศึกษาต่างประเทศมีโอกาสเข้ามารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้ในประเทศที่มีการพัฒนาการศึกษาสูง และเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้สร้างสิ่งดึงดูดใจให้กำลังคนต่างประเทศเข้ามาตั้งหลักแหล่งมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแบบแผนเนื้อหาของการศึกษาอบรม เหมาะสมกับสภาพของประเทศที่ให้การศึกษา มากกว่าประเทศบ้านเกิดของผู้มารับการศึกษา หรืออาจเป็นเพราะโดยทั่วไปนักศึกษามาจากประเทศที่กำลังพัฒนา เมื่อเข้ามารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งมีมาตรฐานการครองชีพสูงกว่า มีความสะดวกสบายมากกว่าที่ทำให้เกิดความพอใจและคุ้นเคย ไม่ปรารถนาจะกลับไปสู่บ้านเกิด ซึ่งมีสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่สะดวกสบายเท่า

๕) ปัจจัยทางสังคมและการเมืองเป็นสิ่งดึงดูดใจทางสังคมและทางการเมืองให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศนั้นๆ อาจได้แก่ การไม่กีดกันด้านเชื้อชาติ ศาสนา ผิวดำ ฯลฯ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วในประเทศเสรี จะมีปัจจัยเหล่านี้ดึงดูดมาก

กล่าวโดยสรุป การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ จากประเทศไทยไปสู่ประเทศอื่นๆ ประกอบด้วยปัจจัยหลักอยู่ ๒ ประการ คือ ปัจจัยผลักดัน ซึ่งได้แก่ อัตราการว่างงานในประเทศระดับของค่าจ้างที่ต่ำกว่า เมื่อเทียบกับต่างประเทศ ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่านิยมทางสังคม ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้เกิดปัจจัยผลักดันให้แรงงานในประเทศไทยมีความต้องการย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ สำหรับปัจจัยดึงดูด จะประกอบไปด้วย ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่า ความต้องการกำลังแรงงานในสาขาที่ขาดแคลน การเดินทางไปศึกษาแล้วทำงานต่อหรือปัจจัยทางสังคมและการเมือง เช่น การไม่กีดกันด้านเชื้อชาติ ศาสนา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยให้แรงงานไทยมีความต้องการไปทำงานต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น

นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศ

๑) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

ในประเทศที่มีการพัฒนาภายในประเทศยังไม่มากนัก หรือกำลังพัฒนาประเทศนั้น นโยบายของรัฐบาลในการบริหารประเทศมักจะมีการสนับสนุนให้แรงงานในประเทศออกไป ทำงานต่างประเทศโดยมุ่งหวังรายได้ที่แรงงานส่งกลับเข้ามาให้ครอบครัวของตนเป็นรายได้เข้าประเทศ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่เป็นปัจจัยผลักดัน หรือส่งเสริม และสนับสนุนให้แรงงานประเทศของตนเองเคลื่อนย้ายออกไปทำงานต่างประเทศ

ประเทศไทยมีนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างจริงจัง นับตั้งแต่แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๒๕ - ๒๕๒๙ โดยให้การส่งเสริม และสนับสนุนการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานตามที่ตลาดแรงงานต้องการ ในปี ๒๕๒๕ มีแรงงานไทยไปทำงานในแถบภูมิภาคตะวันออกกลางมากที่สุดถึง ๑๐๕,๓๑๓ คน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙ โดยรัฐบาลกำหนดนโยบายส่งเสริมการจ้างแรงงาน และขยายแรงงานในต่างประเทศให้มีส่วนแบ่งการตลาด เพิ่มขึ้นอันจะเป็นการนำเข้าเงินตราต่างประเทศ ส่งเสริมศักยภาพ พัฒนาขีดความสามารถ และฝึก ทักษะฝีมือของตนเองให้มีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการฝึกอบรมทักษะอาชีพในภาคบริการ เช่น พนักงานดูแลเด็กและผู้สูงอายุ แม่บ้านทันสมัย ผู้ประกอบการอาหารไทย พนักงานนวด แผนโบราณ และพนักงานนวดด้วยน้ำมัน เป็นต้น รวมทั้งการฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ การเข้ารับการศึกษาในระดับกลาง การอบรมความรู้เกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติในการไปทำงานในแต่ละประเทศเพื่อไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ ตลอดจนการสนับสนุนการให้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำให้แรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วย และเมื่อเดินทางกลับจากต่างประเทศ แรงงานเหล่านี้ ต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีโอกาสนำทักษะฝีมือที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพของตนเองได้อย่างยั่งยืน และนำเอาความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาประเทศต่อไป^{๕๒}

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ ๑๐) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหลายบริบท ทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้มีภูมิคุ้มกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยยังคงอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๘ และแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ และให้ความสำคัญต่อการรวมพลังทางสังคมจากทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมดำเนินการในทุกขั้นตอนของแผนฯ พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่องโดยได้กำหนดให้มีการเคลื่อนย้ายของคนอย่างเสรี ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้มีการเดินทางทั้งเพื่อการท่องเที่ยวและการทำธุรกิจในที่ต่างๆ ทั่วโลกมากขึ้น รวมทั้งสังคม และ

^{๕๒} กิ่งกรานต์ แสนสิริ, ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย, (เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑), หน้า ๑๔-๑๕

เศรษฐกิจฐานความรู้ทำให้ประเทศต่างๆ ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรที่มีองค์ความรู้สูงต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในขณะที่กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวกับการรวมตัวของ กลุ่มเศรษฐกิจมุ่งสู่การส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน และผู้ประกอบการเพื่อการทำงานในต่างประเทศที่สะดวกขึ้น ดังนั้น ประเทศไทยจึงต้องคำนึงถึงมาตรการทั้งด้านการส่งเสริมคนไปทำงานต่างประเทศ การดึงดูดคนต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศ และมาตรการการรองรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยเฉพาะปัญหาที่จะมีผลกระทบต่อความมั่นคงของคนในเชิงสุขภาพและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

สำหรับกระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานได้มียุทธศาสตร์ในการดำเนินงานด้านการให้บริการจัดหางานต่างประเทศ คือ การขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ และรักษาตลาดแรงงานที่มีอยู่โดยมุ่งส่งเสริมเฉพาะแรงงานในระดับฝีมือและกึ่งฝีมือ โดยเฉพาะภาคบริการ ผู้ปฏิบัติการด้านช่าง ซึ่งเป็นสาขาวิชาชีพที่แรงงานไทยมีศักยภาพ สามารถต่อรองในเรื่องของค่าจ้างเงื่อนไขการจ้าง และสวัสดิการการทำงานอยู่ในอัตราที่สูงขึ้นเทียบเท่าหรือมากกว่าแรงงานท้องถิ่นของประเทศนั้นๆ^{๕๓}

บทบาทของกระทรวงแรงงานต่อการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ

บทบาทของกระทรวงแรงงานต่อการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศว่า มีความครอบคลุมตลอดทั้ง กระบวนการนับตั้งแต่เริ่มต้น คือ การหางาน การจัดส่ง การให้ความคุ้มครองดูแลทั้งก่อนเดินทาง ไปทำงานต่างประเทศของคณงานในทุกวิถี ตลอดจนกระทั่งเดินทางกลับประเทศไทย ซึ่งแบ่ง ออกเป็น ๓ ส่วนใหญ่ๆ ดังนี้^{๕๔}

๑) บทบาทในการควบคุม ได้แก่ การควบคุม ดูแลให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของตนในทุกวิถี ตลอดจนการดำเนินงานของบริษัทจัดหางานให้เป็นไปโดยถูกต้องตาม พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๘ เพื่อปกป้องคุ้มครองคณงาน

๒) บทบาทในการส่งเสริม ได้แก่ การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไทย ไปต่างประเทศ ซึ่งการดำเนินของรัฐในด้านนี้ เช่น การลดขั้นตอนการจัดส่งคณงานไปทำงานในต่างประเทศมีความคล่องตัวและสะดวกรวดเร็วขึ้น การขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศการประสานความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านแรงงานต่างประเทศ เป็นต้น

๓) บทบาทในการคุ้มครองดูแล ได้แก่ การคุ้มครองดูแลช่วยเหลือ ปกป้อง ผลประโยชน์ของแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ต่างประเทศ ซึ่งกำหนดให้บริษัทจัดหางานหรือนายจ้าง ต่างประเทศ โดยมีกองทุนเพื่อช่วยเหลือคณงานไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งกำหนดให้บริษัทจัดหางานหรือนายจ้าง ต่างประเทศที่จ้างคณงานไทยต้องส่งเงินเข้ากองทุน สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการให้ ความช่วยเหลือคณงานที่ถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศ ได้เดินทางกลับประเทศไทยและให้ สงเคราะห์แก่คณงาน โดยประสานงานกับสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งกระจายอยู่ในประเทศที่มีแรงงานไทยทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก ให้การ คุ้มครองดูแลคณงานไทยในต่างประเทศ

^{๕๓} กรมจัดหางาน, การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ, กรุงเทพมหานคร: กรมจัดหางาน, ๒๕๕๒), หน้า ๑

^{๕๔} เรื่องเดียวกัน, ๒๕๕๒, หน้า ๒

ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และช่วยเหลือคนไทยที่ประสบปัญหาจากการทำงานในต่างประเทศ

สถานการณ์การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในลักษณะธุรกิจจัดหางานได้เริ่มขึ้นในช่วง พ.ศ. ๒๕๑๕ – ๒๕๑๖ โดยระยะแรกจัดส่งไปทำงานในประเทศแถบตะวันออกกลาง จำนวนแรงงานเพิ่มขึ้น เงินส่งกลับของแรงงานไทยส่งผลในการแก้ปัญหาเศรษฐกิจ ในขณะนั้นของประเทศมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศไว้ในแผนพัฒนาประเทศตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๒๕ – ๒๕๒๙) เป็นต้นมา

การส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศได้มีการพัฒนารูปแบบอย่างต่อเนื่อง มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ระบบการหาตำแหน่งงานต่างประเทศ ระบบการหาคนงานสลับซับซ้อนขึ้น มีบุคคลหลายกลุ่มเข้ามาเกี่ยวข้องในกลไกตลาดแรงงาน รูปแบบการดำเนินการจัดหางานต่างประเทศเปลี่ยนไปจากระบบที่นายจ้างในต่างประเทศเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้แรงงานไทยเดินทาง ไปทำงานพร้อมจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานมาเป็นระบบที่ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานเป็นผู้จ่ายค่าตอบแทนในการซื้อตำแหน่งงานให้แก่ นายจ้างหรือนายหน้าในต่างประเทศแล้วผลักค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้กับแรงงานไทย

ใน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศประกอบด้วยตลาดหลัก ๓ ตลาด คือ ตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชีย ตะวันออกกลาง และประเทศอื่นๆ โดยมีแรงงานไทยไปทำงานอย่างถูกกฎหมายและขออนุญาตจากกระทรวงแรงงานจำนวน ๑๖๑,๘๕๒ คน ร้อยละ ๔๑.๒๘ ของแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ เรียนจบมัธยมศึกษา ตามด้วยประถมศึกษา ร้อยละ ๓๙.๘๗ จบปวช./ปวส./อนุปริญญา ร้อยละ ๑๑.๒๕ และปริญญาตรี ร้อยละ ๗.๖๑ เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๘ พบว่า แรงงานที่เดินทางไปทำงานมีการศึกษาสูงขึ้น คือ พ.ศ. ๒๕๔๘ ผู้ไปทำงานจบประถมศึกษาถึงร้อยละ ๔๗.๕๘ มัธยมศึกษา ร้อยละ ๓๗.๑๘ ปวช./ปวส./อนุปริญญา ร้อยละ ๙.๑๗ และปริญญาตรี ร้อยละ ๖.๐๗ อาจเป็นเพราะความต้องการของฝ่ายนายจ้างที่ระดับการศึกษา ที่สูงขึ้น เพื่อบรรจุให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่จะให้ทำตามความต้องการ

ลักษณะอาชีพที่แรงงานไปทำงาน

อาชีพที่แรงงานไทยที่ได้รับอนุมัติให้ไปทำงานในต่างประเทศสูงสุด ๕ ลำดับแรกใน พ.ศ. ๒๕๕๑ คือ^{๕๕}

๑) ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ ได้แก่ การก่อสร้าง ปฏิบัติงานในเหมืองแร่ งานโลหะ เครื่องจักร การพิมพ์ เป็นต้น จำนวน ๕๙,๖๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๘๘ ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานทั้งหมด

๒) อาชีพงานพื้นฐาน ร้อยละ ๒๒.๙๗

^{๕๕} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๔), หน้า ๖๘ – ๖๙

๓) อาชีพผู้ปฏิบัติในโรงงานผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ร้อยละ ๑๙.๕๕

๔) พนักงานบริการพนักงานขายในร้านค้าและตลาด ร้อยละ ๘.๔๔

๕) ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง ร้อยละ ๓.๑๕

ลักษณะวิธีการและขั้นตอนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย^{๕๖}

วิธีการ และขั้นตอน การเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยตามพระราชบัญญัติ จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๗ ซึ่งได้ กำหนดให้การไปทำงาน และฝึกงานในต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมาย มี ๕ วิธี ดังนี้

วิธีที่ ๑ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง การเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วย ตัวเองนี้ คนหางานสามารถติดต่อกับ นายจ้างในประเทศโดยตรง ไม่ต้องผ่านสายหรือนายหน้าบริษัท จัดหางานเอกชน

วิธีที่ ๒ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง การเดินทางโดยวิธี นี้ คนหางานต้องดำเนินการผ่านบริษัทจัดหางานเพื่อให้ คนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ที่ได้จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย

วิธีที่ ๓ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐเป็นผู้จัดส่งนายจ้างต่างประเทศและ คนหางานที่ไม่ประสงค์จะหางานผ่านบริษัทจัดหางาน เอกชนสามารถใช้บริการของรัฐได้ โดย สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางานจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของนายจ้าง ในประเทศ ในการรับสมัครและคัดเลือกคนหางาน ตลอดจนส่งคนหางานไปยังนายจ้างโดยผ่านด่าน ตรวจคนหางาน โดยนายจ้างไม่ต้องเสียค่าบริการ ส่วนคนงานเพียงแต่เสียค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเท่านั้น เช่น ค่าเครื่องบิน ค่าทำหนังสือเดินทาง ค่าวีซ่า ค่า ตรวจสอบสุขภาพ ค่าภาษีสนามบิน เป็นต้น

วิธีที่ ๔ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานนายจ้างในประเทศ ไทยที่ติดต่อธุรกิจหรือไปลงทุนไปประมูลหรือรับเหมางาน ในต่างประเทศได้ และมีความจำเป็นต้อง นำลูกจ้างของตนเองไปทำงาน ณ ประเทศที่มีธุรกิจของ ตนเองอยู่สามารถทำได้โดย การขออนุญาต พาลูกจ้างไปทำงานต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน ทั้งนี้ ต้องเป็นความสมัครใจของลูกจ้าง ดังนั้น นายจ้างมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัว และในขณะเดียวกันนายจ้างต้องจัดการเรื่อง ค่าจ้าง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ อันพึงได้ในต่างประเทศให้เหมาะสมและถูกต้องตาม

วิธีที่ ๕ การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน นายจ้างสามารถ ส่งลูกจ้างไปฝึกงานตามวัตถุประสงค์ของนายจ้างได้ เมื่อนายจ้างได้รับอนุญาตให้จัดส่งคนหางานไป ฝึกงานแล้วต้องนำลูกจ้างเข้ารับการอบรมจากกรม จัดหางานก่อนเดินทางไปต่างประเทศ อีกทั้ง ลูกจ้างที่ไปฝึกงานต้องมีหลักฐานการอนุญาตให้เข้าไปฝึกงานในประเทศนั้นๆ

^{๕๖} กรมจัดหางาน, การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ, กรุงเทพมหานคร: กรมจัดหางาน, ๒๕๕๒), หน้า ๓-๘

๒.๗ ทฤษฎีแรงจูงใจ (Theory of Motivation)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการแต่งงานข้ามวัฒนธรรมของผู้หญิงชนบท ในเขตจังหวัดอุดรธานี คือเรื่องแรงจูงใจ อะไรคือแรงจูงใจให้คนที่มีความวัฒนธรรมแตกต่างกันมาอยู่กันฉันท์สามีภรรยาและมีการตั้งถิ่นฐานตั้งรกรากอย่างถาวรอยู่ในสังคมไทยเรา ซึ่งเรื่องนี้ Maslow^{๕๗} ได้อธิบายไว้ว่าพฤติกรรมของมนุษย์นั้นจะถูกผลักดันด้วยความต้องการที่จำเป็นตามลำดับขั้น (Maslow's Motivation Theory) โดยกล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นมีหลายอย่าง และความต้องการเหล่านั้น ไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการใดที่เกิดขึ้นแล้ว หากไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ ความต้องการนั้นก็จะยังคงมีอยู่ต่อไปและจะไปผลักดันพฤติกรรมของมนุษย์ตลอดเวลา จนเป็นเหตุทำให้ความต้องการในขั้นต่อไปเกิดขึ้นได้ยากอีกด้วย แต่เมื่อความต้องการนั้นๆ ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอหรืออยู่ในระดับที่มีความพึงพอใจแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นอื่นๆ อีกต่อไปตามลำดับ อาจกล่าวได้ว่าเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการขั้นอื่นๆ เข้ามาแทนที่หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ความต้องการในระดับต่ำเมื่อได้รับการตอบสนอง แล้วความต้องการในระดับสูงก็จะเข้าไปแทนที่และจะพัฒนาขึ้นตามลำดับแต่ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับความสามารถของคนแต่ละคนด้วย ความต้องการที่จำเป็นเหล่านี้จะเรียงลำดับ จากต่ำไปสู่ระดับสูง โดยแบ่งลำดับความต้องการที่จำเป็นของมนุษย์ไว้ ๗ ขั้นโดยภาพรวมแล้วความต้องการ ทั้ง ๗ ขั้นนี้ Maslow แบ่งออกเป็น ๒ ระดับได้ดังนี้คือ ความต้องการระดับที่หนึ่ง เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน (basic needs) ซึ่งได้แก่ความต้องการขั้นที่ ๑ และขั้นที่ ๒ ส่วนความต้องการระดับที่สอง เป็นความต้องการขั้นที่สูงขึ้นมา (growth needs) ซึ่งได้แก่ความต้องการขั้นที่ ๓ ถึงขั้นที่ ๗ บางคนสามารถบรรลุถึงความต้องการได้ถึงขั้นที่ ๗ บางคนไม่อาจจะบรรลุถึงขั้นที่ ๗ ได้ เพราะมนุษย์มีประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน เช่น บางคนหย่าร้าง บางคนตกงาน เป็นต้น

ความต้องการ ทั้ง ๗ ขั้นมีดังนี้

ขั้นที่ ๑ ความต้องการทางกายภาพ (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์และสิ่งที่มีความจำเป็นที่สุดของการดำรงชีวิต เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ น้ำ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม การพักผ่อน ความต้องการในการขับถ่าย ความต้องการที่จะต้องได้รับการบำบัดทางเพศ เป็นต้น ซึ่งเป็นการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ ถ้าหากร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองในขั้นนี้แล้ว ชีวิตก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้

ขั้นที่ ๒ ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายแล้วความต้องการความปลอดภัยก็จะเข้ามาแทนที่ มนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองในด้านความปลอดภัย ปราศจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับชีวิต ซึ่งถือว่าเป็นธรรมชาติโดยทั่วไปของมนุษย์

ขั้นที่ ๓ ความรู้สึกเป็นเจ้าของและความต้องการความรัก (belongingness and love needs) เมื่อความต้องการสองขั้นแรกของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าก็จะเข้ามาแทนที่ และครอบงำพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้ได้รับการตอบสนองความต้องการนั้น ความต้องการในขั้นนี้ก็คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความต้องการความรัก นับตั้งแต่พอ

^{๕๗} Maslow, A.H. *Motivation and personality*. (New York:Harper&Row, ๑๙๗๐), pp. ๓๕-๕๑.

แม่ ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยา เพื่อนฝูง ตลอดจนบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในชีวิตของตน ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยอมรับ หรือเห็นความสำคัญของตนเอง

ขั้นที่ ๔ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องหรือได้รับเกียรติจากสังคม (esteem needs) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชยจากสังคม หรือต้องการได้รับเกียรติ จากสังคม ในขั้นนี้ถือเป็นความต้องการทางสังคมอย่างหนึ่ง กล่าวคือ เป็นความต้องการ ที่ต้องการให้สังคมยอมรับตนเอง และเพื่อตนเองจะได้มีหน้ามีตาในสังคม

ขั้นที่ ๕ ความต้องการความเข้าใจและความรู้ (understanding and knowledge needs) ความต้องการที่มนุษย์อยากรู้อยากเห็น อยากสำรวจ อยากค้นพบสิ่งใหม่ ๆ หรืออยากแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ความต้องการค้นหาความสัมพันธ์และความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน และความต้องการค้นหาความฉลาดทาง ปัญญาด้วย

ขั้นที่ ๖ ความต้องการสุนทรีย์ (aesthetics needs) ในขั้นนี้มนุษย์มีความต้องการ ในเรื่องของความสวย ความงาม ซึ่งอยู่รอบ ๆ ตัวมนุษย์เอง

ขั้นที่ ๗ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิด (self-actualization need) ความต้องการในขั้นที่ ๗ นี้ เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการพิเศษ คนธรรมดาทั่วไป ถ้าได้รับการตอบสนองในขั้นนี้ได้ก็จะได้รับการยกย่องจากสังคมเป็นพิเศษ เช่น ความต้องการที่อยากจะเป็นนักวิทยาศาสตร์ที่มีชื่อเสียงของโลก ความต้องการที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรีหรือประธานาธิบดี อยากจะเป็นนักกีฬา ที่มีชื่อเสียงของโลกหรือของประเทศซึ่งความต้องการในขั้นนี้แต่ละคนก็จะมีความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกันไป

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นงลักษณ์ ดังคะบุรี (๒๕๔๑)^{๔๔} ได้ศึกษาเรื่องสาเหตุการไปทำงานในต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานไทยที่ได้หัวหน้า พบว่า แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในไต้หวัน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง ๒๖-๓๐ ปี และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาปีที่ ๖ ซึ่งสมรสและมีบุตรแล้ว ภูมิลำเนาเดิมอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาชีพเดิมเป็นเกษตรกร และส่วนใหญ่มีหนี้สินก่อนเดินทางไปทำงานไต้หวัน และสาเหตุสำคัญสำคัญที่ทำให้แรงงานเดินทางไปทำงานไต้หวัน อันดับหนึ่ง คือ ต้องการรายได้มากกว่าปัจจุบันที่เป็นอยู่ รองลงมาคือ อยากได้ประสบการณ์ไปทำงานต่างประเทศ การศึกษาน้อย ต้องการฝึกทักษะฝีมือ มีคนแนะนำให้ไป ขณะที่บางรายมีหนี้สินมากและเพื่อบ้านหรือคนในครอบครัวชักชวน ส่วนสภาพภูมิหลังของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานไต้หวัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม และประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ มีความสัมพันธ์กับสาเหตุการไปทำงานไต้หวันของแรงงานไทย รวมทั้งทัศนคติ ความเชื่อ และสภาพแวดล้อมของแรงงานอันเป็นสาเหตุการไปทำงานไต้หวัน

^{๔๔} นงลักษณ์ ดังคะบุรี, สาเหตุการไปทำงานต่างประเทศ: ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานไทยที่ได้หัวหน้า, (เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑), หน้า ๙๔

กิงกรานต์ แสนสิริ (๒๕๔๖)^{๕๙} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุตั้งแต่ ๔๑ ปีขึ้นไป มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดภาคเหนือ จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ ๖ อาชีพเดิมเป็นลูกจ้างเอกชนมีรายได้ก่อนเดินทางไปทำงานไม่แน่นอน สมาชิกในครอบครัวระหว่าง ๓-๔ คน มีภาระหนี้สินมากกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท สาเหตุจากภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว ส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการเดินทางแต่เป็นการเดินทางครั้งแรก และเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่นมากที่สุดปัจจัยที่มีส่วนผลักดันมากที่สุด คือ อัตราค่าจ้างในท้องถิ่นต่ำเมื่อเทียบกับการไปทำงานในต่างประเทศรายได้ไม่เพียงพอเลี้ยงดูครอบครัวค่าใช้จ่ายไม่แพงเกินไปสามารถจ่ายได้และได้ผลตอบแทนคุ้มค่า รวมถึงต้องการพัฒนาฝีมือของตนเองและประสบความสำเร็จในชีวิตปัจจัยที่ส่วนดึงดูดจากต่างประเทศมากที่สุด คือ ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่ามีความต้องการการพัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น และเห็นคนอื่นไปทำงานแล้วมีรายได้เพิ่มมากขึ้น จึงอยากไปทำงานต่างประเทศมีเพื่อนบ้านญาติพี่น้องที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศชักชวนไปทำงานโดยคาดว่าจะทำให้มีความมั่นคงกว่าทำงานในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่มีลักษณะวิธีการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง แต่มีแรงงานบางรายติดต่อหางานทำผ่านสายหรือนายหน้าเป็นผู้จัดหางานให้ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่ผิดกฎหมายปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างขั้นตอนในการดำเนินการคือการเสียค่าบริการค่าใช้จ่ายสูงเกินกว่ากฎหมายกำหนด ส่วนสภาพการทำงานความเป็นอยู่ในระดับที่เหมาะสมปัญหาหลักคือ ความเหงา คิดถึงบ้าน อุปสรรคด้านภาษาในการติดต่อสื่อสาร และความยากลำบากเกี่ยวกับอาหาร เมื่อมีปัญหาจะขอความช่วยเหลือจากนายจ้างหรือหัวหน้างานภายหลังการทำงานในต่างประเทศและมีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งรายได้และครอบครัวส่วนใหญ่ยังคงประกอบอาชีพเดิมและไม่ต้องการเดินทางกลับไปทำงานในต่างประเทศอีก

ปัญญา เทพลิงห์ และคณะ (๒๕๕๙)^{๖๐} ศึกษาเรื่อง บ้าน ชีวิตและสังคมในวัฒนธรรมมลายู ภายใต้กระแสการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์: กรณีศึกษากัมปงไอเยอร์ ประเทศบรูไนดารุสซาลาม พบว่า วัฒนธรรมมลายูในกัมปงไอเยอร์เป็นวัฒนธรรมมุสลิมที่ยังคงรักษาทรัพยากรทางวัฒนธรรมของตนอย่างเหนียวแน่นมีเพียงเล็กน้อยที่เลื่อนไหลไปตามการเปลี่ยนแปลงสังคมโลกสมัยใหม่ บ้านส่วนใหญ่ยังคงรักษาตามรูปแบบประเพณีมีเล็กน้อยเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยชีวิตและสังคมยึดหลักจารีตอิสลามในการดำรงชีวิตภายใต้การปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ซึ่งมีสุลต่านควบคุมดูแลอย่างเข้มงวดการรักษาทรัพยากรวัฒนธรรมที่มีทั้งเชิงอนุรักษ์และการพัฒนาผ่านโครงการและเครือข่ายต่างๆ กระตุ้นจิตสำนึกคนในชุมชนผ่านสื่อผู้นำชุมชนและระบบการศึกษาสอดแทรกหลักสูตร MIB เพื่อปลูกฝังความรักชาติศาสนาพระมหากษัตริย์สร้างความรู้ความเข้าใจแก่นักท่องเที่ยวผ่านสื่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายโดยชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมแบบร่วมมือส่วนหนึ่งรับสร้างแรงกระตุ้นเพื่อการท่องเที่ยวส่วนหนึ่ง แต่กระนั้นก็ดียัง พบว่า การดำรงชีวิตของวัฒนธรรมมลายูในกัมปง

^{๕๙} กิงกรานต์ แสนสิริ, ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย, (เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖), หน้า ๘๘

^{๖๐} ปัญญา เทพลิงห์ และคณะ, บ้าน ชีวิตและสังคมในวัฒนธรรมมลายู ภายใต้กระแสการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์: กรณีศึกษากัมปงไอเยอร์ ประเทศบรูไนดารุสซาลาม, กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), ๒๕๕๙, หน้า ๑๗๖-๑๗๙

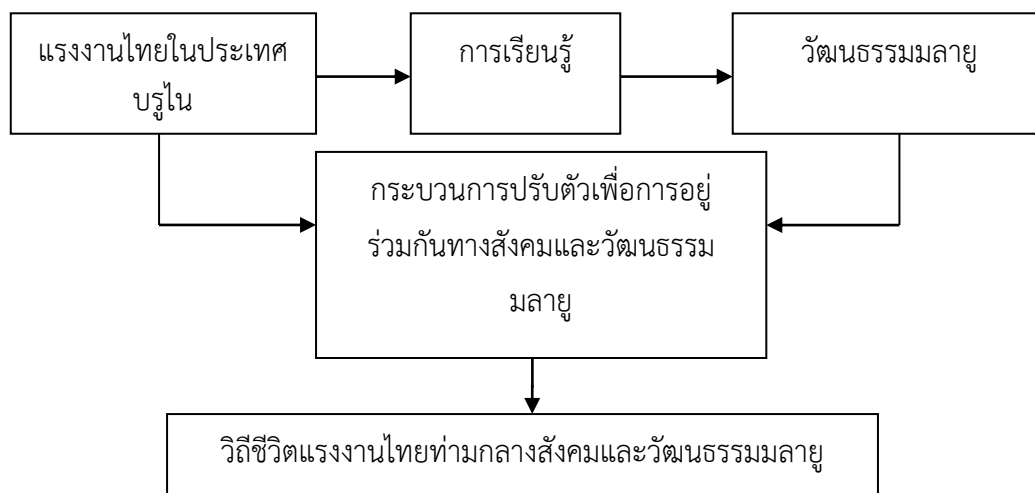
ไอเออร์มีได้รับอิทธิพลจากกระแสการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์มานานนับแต่เป็นกระแสนิยมเชิงจารีตอิสลามที่หล่อหลอมให้ปกป้องวัฒนธรรมของตนและต่อต้านวัฒนธรรมภายนอกจึงจัดเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่เกิดขึ้นจากกลไกทางสังคมของชุมชนเองนโยบายต่างๆ เกิดจากวิสัยทัศน์ของสุลต่านมากกว่าความต้องการของชุมชนการจัดสวัสดิการการสังคมของรัฐมีผลให้ชุมชนเห็นประโยชน์จากรายได้ของการท่องเที่ยวทำให้กำไรเยอะไม่ค่อยปรากฏการประดิษฐ์เพื่อสร้างเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวนอกจากธรรมชาติที่มีอยู่เดิมผลดีของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์มีอยู่มากนอกจากการรักษามรดกวัฒนธรรมที่เด่นชัดคือการเพิ่มรายได้คนขับเรือจ้างคนตีด้านอื่นๆ ได้แก่ความภูมิใจในเอกลักษณ์ท้องถิ่นการเปิดชุมชนสู่โลกภายนอกการเพิ่มความร่วมมือขององค์กรต่างๆ จากการสร้างความยั่งยืนของชุมชนส่วนผลเสียมีเล็กน้อยได้แก่ความรู้สึกไม่เท่าเทียมของคนในชุมชนกับนายทุนภายนอกความเสื่อมของสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศ

ไตรพล ตั้งมั่นคง (๒๕๕๒)^{๖๑} ได้ทำการศึกษา แรงงานต่างด้าวชาวพม่า: แนวทางการดำเนินชีวิตอย่างสมานฉันท์ของคนชายขอบจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ภูมิหลังและความเป็นมาของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจังหวัดสมุทรสาคร ไม่ปรากฏหลักฐานว่า แรงงานต่างด้าวชาวพม่าเข้ามาอยู่ในจังหวัดสมุทรสาครเมื่อใด แต่จำนวนแรงงานชาวพม่าได้เพิ่มทวีขึ้นมากเป็นพิเศษกว่าสามหมื่นคนในช่วง ๓ ทศวรรษที่ผ่านมา ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันสำคัญให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าลักลอบเข้าเมืองและเป็นแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดใกล้เคียง ได้แก่ ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อันเนื่องจากการสู้รบภายในประเทศพม่า การไม่มีงานทำและความยากจน การลักลอบเข้าเมืองไทยต้องเผชิญกับการถูกเอาเปรียบจากนายหน้า สภาพการทำงานที่เลวร้าย การถูกทำร้ายร่างกายและล่วงละเมิดทางเพศ ความรุนแรงจากเจ้าหน้าที่ อดิศทางชาติพันธุ์ และความเสียงรอบด้านในระหว่างการลักลอบเข้าสู่ประเทศไทยสำหรับปัจจุบัน พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตในฐานะคนชายขอบ ด้านครอบครัว ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมให้กลมกลืนกับสภาพชุมชนและท้องถิ่น ปัญหาการดำเนินชีวิตที่สำคัญ คือ ความยากลำบากในการเดินทางเข้าประเทศไทย การถูกขูดรีดจากนายหน้า สภาพการทำงานที่เลวร้าย ค่าแรงต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ต้องทำงานหนักเกินเวลาที่กฎหมายคุ้มครอง รวมทั้งได้รับค่าจ้างไม่เต็มอัตรา ขาดความมั่นคงในชีวิตทรัพย์สิน ถูกกลั่นแกล้งจากเจ้าหน้าที่ รวมทั้งอดิศทางชาติพันธุ์ ในทำนองเดียวกันชาวสมุทรสาครก็มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ความไม่ปลอดภัยและการที่แรงงานจะเป็นพาหะนำยาเสพติดและโรคภัยไข้เจ็บเข้าสู่ประเทศด้านแนวทางในการดำเนินชีวิตอย่างสมานฉันท์ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าเป็นไปอย่างสมานฉันท์ เมื่อแรงงานสำนึกกว่าตนเองเป็นแรงงานต่างด้าว ทำงานเพื่อมีรายได้ อยู่ร่วมกับสังคมและชุมชนอย่างสงบสุขในฐานะสมาชิกของสังคม ได้รับความเป็นธรรมตามพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน ยึดมั่นในอาชีพแรงงานที่เป็นงานสุจริต ได้รับสวัสดิการพื้นฐานจากชุมชน และสังคมปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยสรุปแม้จะมีปัญหาต่างๆ มากมายทั้งในหมู่แรงงานต่างด้าวชาวพม่า และส่วนที่เป็นคนไทยที่เป็นเจ้าของประเทศ แต่เพราะความจำเป็นในด้านการขาดแคลนแรงงาน

^{๖๑} ไตรพล ตั้งมั่นคง, "แรงงานต่างด้าวชาวพม่า: แนวทางการดำเนินชีวิตอย่างสมานฉันท์ของคนชายขอบจังหวัดสมุทรสาคร." (มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๒), หน้า ๘๘

ของฝ่ายไทยและความต้องการรายได้ของฝ่ายแรงงานพม่าจึงมีความจำเป็นต้องหาทางดำเนินชีวิตร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ เพื่อความสงบสุขในสังคม

๒.๙ กรอบแนวความคิด



ภาพประกอบที่ ๒.๑ กรอบแนวความคิด

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องเรื่อง แรงงานไทย: วิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ ๑. เพื่อศึกษาภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน ๒. เพื่อศึกษาวิถีชีวิตแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน ๓. เพื่อวิเคราะห์กระบวนการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการ สัมภาษณ์ (Interview) การสังเกต (Observation) และนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ พื้นที่ในการวิจัย
- ๓.๓ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก
- ๓.๔ เครื่องมือการวิจัย
- ๓.๕ การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
- ๓.๖ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative method) เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ในบทนี้ผู้วิจัยนำเสนอการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก การเลือกพื้นที่ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย เครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๓.๒ พื้นที่ในการวิจัย

การเลือกพื้นที่ในการวิจัย ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกแรงงานไทยที่อาศัยอยู่ในกรุงบันดาเสรีเบกาวัน เนื่องจากเป็นเมืองหลวงของประเทศบรูไน และยังสะท้อนวิถีชีวิตของแรงงานไทยได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ดังกล่าว

๓.๓ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

๑) แรงงานไทยในประเทศบรูไน จำนวน ๑๕ คน ซึ่งเป็นแรงงานที่ไปทำงานในประเทศบรูไน ไม่น้อยกว่า ๒ ปี เนื่องจากจะให้เห็นบริบทและทัศนคติต่อการปรับตัวด้านสังคมและวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี

๓.๔ เครื่องมือการวิจัย

- ๑) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับวิถีชีวิตแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมาอยู่ในประเทศบรูไน
- ๒) กล้องบันทึกภาพ
- ๓) เครื่องบันทึกเสียง

๓.๕ การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับวิถีชีวิตแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมาอยู่ในประเทศบรูไน

- ๑) ทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวข้อง
- ๒) ร่างประเด็นการสัมภาษณ์ตามขอบเขตของเนื้อหา
- ๓) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้สำนวนภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำ
- ๔) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ด้านวัดผลประเมินผล พิจารณาหาความตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับนิยามศัพท์เฉพาะว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องของค่า IOC ที่มีค่าตั้งแต่ ๐.๖๐ ขึ้นไป ซึ่งผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และด้านการวัดผลประเมินผล จำนวน ๓ ท่าน
- ๕) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างฉบับจริงเพื่อใช้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักต่อไป

๓.๖ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยสามารถเก็บข้อมูล ดังต่อไปนี้

- ๑) การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธี ดังนี้
 - (๑) การเก็บข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ศึกษา ข้อมูลการเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
 - (๒) การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยใช้วิธีศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในกิจกรรม ผู้วิจัยใช้วิธีการ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และใช้การสังเกตการณ์ (Observation) ร่วมด้วย

๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่ได้มาดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ และทำการ

วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) ใช้วิธีตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากรูปธรรมหรือปรากฏการณ์ที่มองเห็น เช่น พิธีกรรม การทำมาหากิน ความเป็นอยู่ในสังคม ฯลฯ และวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยแยกเป็นประเด็นที่ค้นพบออกเป็นส่วนตัวต่าง ๆ ซึ่งจะดำเนินการไปพร้อม ๆ กับการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน และวิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงงานไทย: วิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู ๑. เพื่อศึกษาภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน ๒. เพื่อศึกษาวิถีชีวิตแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน ๓. เพื่อวิเคราะห์กระบวนการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการ สัมภาษณ์ (Interview) การสังเกต (Observation) เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งมีผลการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

๔.๑ วัตถุประสงค์ที่ ๑ เพื่อศึกษาภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา อาชีพ และภูมิลำเนา

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานไทยในประเทศบรูไน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๑๐	๖๗.๐๐
หญิง	๕	๓๓.๐๐
รวม	๑๕	๑๐๐.๐๐

จากผลการศึกษาในเรื่องเพศของผู้เข้าร่วมกิจกรรมครั้งนี้ พบว่า แรงงานไทยในประเทศบรูไน ที่เป็นเพศชาย และหญิง มีสัดส่วน ดังนี้ คือเป็นเพศชายร้อยละ ๖๗.๐๐ และเป็นเพศหญิงร้อยละ ๓๓.๐๐

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานไทยในประเทศบรูไน จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี	๒	๑๓.๐๐
อายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี	๖	๔๐.๐๐
อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี	๗	๔๗.๐๐
รวม	๑๕	๑๐๐.๐๐

จากผลการศึกษา ด้านอายุของแรงงานไทยในประเทศบรูไน พบว่า ช่วงอายุมากกว่า ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๐๐ รองลงมา ช่วงอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ และช่วงอายุระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานไทยในประเทศบรูไน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	๗	๔๗.๐๐
สมรส	๕	๓๓.๐๐
ม่าย/หย่าร้าง	๓	๒๐.๐๐
รวม	๑๕	๑๐๐.๐๐

จากผลการศึกษา สถานภาพการสมรสของแรงงานไทยในประเทศบรูไน พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๐๐ รองลงมาคือ สมรส คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๐ และหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐

ตารางที่ ๔ แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานไทยในประเทศบรูไน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	๕	๓๓.๐๐
อนุปริญญา	๖	๔๐.๐๐
ปริญญาตรี	๔	๒๗.๐๐
อื่นๆ โปรดระบุ.....	-	-
รวม	๑๕	๑๐๐.๐๐

จากผลการศึกษา แรงงานไทยในประเทศบรูไนมีระดับการศึกษาอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๐ และระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๐

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานไทยในประเทศบรูไน จำแนกตามอาชีพ

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม	๔	๒๗.๐๐
ค้าขาย	๔	๒๗.๐๐
ช่างฝีมือ (ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเชื่อม)	๕	๓๓.๐๐
อื่นๆ โปรดระบุ.....	๒	๑๓.๐๐

รวม	๑๕	๑๐๐.๐๐
-----	----	--------

จากผลการศึกษา แรงงานไทยในประเทศบรูไน จำแนกตามอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ช่างฝีมือ (ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเชื่อม) คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๐ รองลงมา คือ ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม และค้าขาย คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๐ และอาชีพอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐

ตารางที่ ๖ แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานไทยในประเทศบรูไน จำแนกตาม ภูมิภาค

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
ภาคเหนือ	๔	๒๗.๐๐
ภาคอีสาน	๖	๔๐.๐๐
ภาคกลาง	๒	๑๓.๐๐
ภาคใต้	๓	๒๐.๐๐
รวม	๑๕	๑๐๐.๐๐

จากผลการศึกษา ภูมิภาคของแรงงานไทยในประเทศบรูไน พบว่า ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคอีสาน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ รองลงมาคือ ภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๐ ภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ และภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐

การไปทำงานยังประเทศบรูไน กลุ่มแรงงานไทยต้องการไปหารายได้ และพัฒนาฝีมือ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน และเรียนรู้ชีวิตในต่างประเทศ ตลอดจนมีการจัดการด้านสวัสดิการแรงงานและให้การคุ้มครองที่สูงกว่าประเทศไทย สาเหตุที่ทำให้แรงงานไทยไปทำงานในประเทศบรูไน แรงผลักดันที่สำคัญมาจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ความผันผวนส่งผลมาจากสถานการณ์ทางการเมืองที่ไม่เสถียรภาพ ทำให้เศรษฐกิจตกต่ำ แรงงานถูกเลิกจ้าง และรายได้จากการทำงานในประเทศไม่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว ซึ่งนาย สมบัติ นามสมมติ^{๕๕} กล่าวว่า

“อยู่เมืองไทยทำอาชีพมาทุกอย่างแต่ค่าตอบแทนก็ไม่พอใช้ในครัวเรือน พอได้เห็นเพื่อนบ้านไปทำงานต่างประเทศเลยมีความสนใจ จึงตามเพื่อนมา ถามว่าตอนนั้นมีเงินไหม ก็ไม่ค่อยมีต้องเอาที่นำไปจ้างนายทุนและนำเงินมาเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทาง”

รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสังคม คนในครอบครัวส่งเสริมให้ไปทำยังต่างประเทศ เนื่องจากมีกลุ่มแรงงานที่ไปทำงานยังต่างประเทศแล้ว มีเงินเก็บ และสร้างเนื้อ สร้างตัวได้ เมื่อกลับมาเมืองไทย

^{๕๕} นายสมบัติ นามสมมติ, อายุ ๔๐ ปี, อาชีพ ช่างฝีมือ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑

จึงเป็นเหตุให้คนในครอบครัวสนับสนุนการไปทำงานยังต่างประเทศ และกลุ่มแรงงานไทยที่ไปทำงานยังต่างประเทศ จะศึกษาข้อมูลที่ประเทศตนเองต้องการไปก่อน และประเทศบรูไนก็เป็นหนึ่งในประเทศที่กลุ่มแรงงานไทยต้องการที่จะเข้าไปขายแรงงาน เนื่องจากประเทศบรูไน มีเศรษฐกิจที่ดี และค่าตอบแทนสูงกว่าประเทศไทย ดังที่นางสายหยด นามสมมติ^{๕๖} กล่าวว่า

“เพื่อนบ้านไปทำงานในประเทศบรูไน กลับมาเที่ยวบ้านแล้วเล่าให้ฟังว่า เศรษฐกิจที่ประเทศบรูไนดี มีบ่อน้ำมัน ค่าตอบแทนก็แพงกว่าบ้านเรา บ้าจึงมาที่นี่ เมื่อ ๓๐ ปีที่แล้ว ตอนนี้ก็กลับบ้านปีละครั้ง หรือไม่ก็แล้วแต่เทศกาล แต่ก็ส่งเงินกลับบ้านทุกเดือน”

๔.๒ วัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ เพื่อศึกษาวิถีชีวิตแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน

ประเทศบรูไนมีศาสนาอิสลามเป็นศาสนาประจำชาติ ประชากรส่วนใหญ่เป็นชาวมลายูมุสลิม ปัจจุบันประเทศบรูไนมีชาวมลายูมุสลิมนับถือศาสนาอิสลามนิกายซุนนี (Sunni) ราวร้อยละ ๖๗ มีผู้นับถือพระพุทธศาสนาราวร้อยละ ๑๓ และผู้นับถือศาสนาคริสต์ราวร้อยละ ๑๐ การดำรงชีวิตของประชาชนจะตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อตามหลักศาสนาอิสลาม ไม่ว่าจะเป็นหลักการปกครองรัฐและหลักในการดำรงชีวิต รวมถึงการออกกฎหมายด้านต่างๆ นับได้ว่าศาสนาอิสลามเป็นศาสนาประจำชาติของประเทศบรูไน และมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ปัจจุบันประเทศบรูไนได้ประกาศใช้กฎหมายชารีอะห์ เป็นกฎหมายอาญาปกครองประเทศ ทั้งนี้กฎหมายดังกล่าวมาจากคำสอนของศาสนาอิสลาม โครงสร้างทางกฎหมายจะครอบคลุมวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลและสาธารณชนตลอดจนครอบคลุมด้านต่างๆ ทั้งระบบการปกครอง ระบบเศรษฐกิจ ระบบการธนาคาร จริตกรรมหรือสัญญา ความสัมพันธ์ในครอบครัว หลักการอนามัย ปัญหาของสังคม และอื่นๆ บทบาทของกฎหมายชารีอะห์นั้นมีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองมนุษย์ใน ๕ ประการ ได้แก่ ศาสนา ชีวิต สติปัญญา เชื้อสาย และทรัพย์สิน รวมถึงรักษาสีทิวทัศน์บุคคลและสิทธิประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนการจัดระเบียบสังคมทุกระดับให้เป็นไปตามครรลองที่ถูกต้องและเป็นธรรม

ประชากรของชาวบรูไนส่วนใหญ่มีเชื้อสายมลายู ประกอบด้วย ชนเผ่าชาวมลายูบรูไน (Melayu Brunei) ซึ่งเป็นชนพื้นเมืองกลุ่มใหญ่ที่สุดและบางส่วนยังคงตั้งถิ่นฐานอยู่ในรัฐซาบาห์ ประเทศมาเลเซีย ส่วนภาษาพูดใช้ภาษาตระกูลบาฮาซา (Bahasa Melayu) ที่เหมือนกันกับประเทศมาเลเซีย นอกจากนี้ ยังมีชาวเกอดายัน (Kedayan) ที่อาศัยอยู่ในประเทศบรูไนและรัฐซาบาห์, รัฐซาราวัก ประเทศมาเลเซีย เชื่อกันว่าชาวพื้นเมืองนี้คือเชื้อสายของชาวซาในประเทศอินโดนีเซียกับชาวมลายูบรูไนที่สืบเชื้อสายมาจากอดีตที่ชาวซาเดินทางไปตั้งถิ่นฐานในบรูไน และได้แต่งงานสืบเชื้อสายกับชาวมลายูบรูไน นอกจากนี้ภาษาบาฮาซามาเลเซียแล้วภาษาที่ใช้กันทั่วไปคือ ภาษาอังกฤษและภาษาจีน

^{๕๖} นางสายหยด นามสมมติ, อายุ ๕๖ ปี, อาชีพ ค้าขาย, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑

ชาวบรูไนมีข้อจำกัดทางด้านวัฒนธรรมและมีกฎระเบียบรวมถึงข้อห้ามที่เคร่งครัด ศาสนาอิสลามมีบทบาทมากในการกำหนดพฤติกรรมทางสังคม บ้านเมืองจะอยู่ในความเงียบสงบเป็นระเบียบ ไม่มีสถานบันเทิงจำพวกผับ บาร์ ไม่มีการขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทุกชนิด นิยมบริโภคอาหารฮาลาลที่ผลิตตามหลักการของศาสนาอิสลาม วัฒนธรรมการบริโภคอาหารจะมีความคล้ายคลึงกับชาวมาเลเซีย คนบรูไนนิยมใช้รถยนต์ส่วนตัวในการเดินทาง เนื่องจากระบบขนส่งสาธารณะมีจำกัด และน้ำมันมีราคาถูก รวมถึงภาษีนำเข้ารถยนต์อยู่ในอัตราที่ต่ำ รถยนต์จึงมีราคาถูกหากเทียบกับประเทศไทย ชาวบรูไนนิยมทำงานราชการหรือทำงานในบริษัทใหญ่ๆ และเนื่องจากการเป็นประเทศเล็กๆ ที่มีจำนวนคนอาศัยอยู่น้อย บรูไนจึงมีปัญหาขาดแคลนแรงงานและช่างฝีมือ จึงรับจ้างแรงงานจากต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย หรือคนไทย เข้าไปทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า ก่อสร้าง เกษตรกรรม งานฝีมือต่างๆ ปัจจุบันมีแรงงานต่างชาติในบรูไนทั้งสิ้น ๗๙,๘๗๖ คน ในจำนวนนี้จะประกอบด้วยแรงงานไทย ประมาณสองพันคน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ทำงานในกิจการก่อสร้าง อุตสาหกรรมตัดเย็บ เสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่อการส่งออก รวมทั้งภาคธุรกิจบริการ เช่น ห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร การตกแต่งดูแลดอกไม้ในวังและสถานที่สำคัญ ร้านนวดสปาไทย ช่างซ่อมและงานในภาคเกษตรกรรม

แรงงานไทยส่วนใหญ่ได้รับการต้อนรับอย่างดีจากนักธุรกิจบรูไนเพราะมีความซื่อสัตย์ อดทน ขยัน หมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ ประกอบกับฝีมือแรงงานเป็นที่ยอมรับในวงการอุตสาหกรรม การใช้ชีวิตของแรงงานไทยในประเทศบรูไนต้องปรับตัวอย่างมากในเรื่องของภาษาในการสื่อสารกับชาวบรูไน ซึ่งนับเป็นข้อเสียเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่มาจากประเทศมาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซียที่มีความคุ้นเคยกับภาษามลายูมากกว่า จึงได้รับการจ้างงานในตำแหน่งที่มีความสำคัญมากกว่าแรงงานที่มาจากประเทศไทย ส่วนใหญ่แรงงานไทยที่มาทำงานในประเทศบรูไนจะได้รับสวัสดิการในการทำงานเป็นที่พักฟรี อาหารฟรีสามมื้อ ค่ารักษาพยาบาลฟรี การทำงานจะทำได้ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ หยุดวันอาทิตย์เว้นอาทิตย์ ซึ่งแรงงานไทยที่นี้จะขยันทำงานเร่งเก็บสะสมเงินไว้เป็นจำนวนมาก เนื่องจากตามรอบสัญญาการจ้างงานจะมีระยะเวลาเพียง ๒ ปีเท่านั้น ในส่วนของผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารไทย ในประเทศบรูไนมีร้านอาหารไทยจำนวนมาก คนบรูไนและคนมาเลเซียนิยมรับประทานอาหารไทย เนื่องจากขึ้นชื่อในด้านรสชาติ ซึ่งร้านอาหารเหล่านี้จะต้องทำตามระเบียบของกระทรวงสาธารณสุขที่ต้องมีเครื่องหมายฮาลาลกำกับตามหลักประกอบอาหารของชาวมุสลิม แรงงานไทยจะทำหน้าที่เป็นผู้ประกอบอาหาร ส่วนงานด้านบริการลูกค้าจะเป็นแรงงานชาวมาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย เพราะมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษามลายูในการสื่อสารกับลูกค้าได้ดีกว่า

สำหรับเรื่องของการใช้ชีวิตของแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยทั่วไปมักประสบปัญหา คือ

๑. การทวงหน้าพะวงหลัง เช่น สถานการณ์หลังจากไปทำงาน และคนที่อยู่ข้างหลัง เนื่องจากไม่รู้ว่ อนาคตต้องเผชิญกับปัญหาอะไรบ้าง
๒. ความแตกต่างด้านภูมิประเทศและภูมิอากาศ
๓. ความแตกต่างด้านอาหารการกิน
๔. ความแตกต่างด้านสภาพสังคมวัฒนธรรมและความเข้มงวดของกฎหมาย เนื่องจากการใช้ชีวิตในต่างประเทศมักอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่เคร่งครัด ไม่มีอิสระสะดวกสบายเหมือนในประเทศไทย

นอกจากนี้ความยากลำบากในวิถีชีวิตที่ต้องอยู่แบบสังคมปิด คืออยู่ในเฉพาะที่ทำงานและแคมป์ที่พัก อยู่แบบคนหมู่มาก ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง และหัวหน้างานไม่ว่าในเวลางานหรือเวลาพักผ่อน ทำให้เกิดความเครียด อึดอัด คับข้องใจ

๕. ความแตกต่างด้านภาษา แม้ส่วนมากผู้ใช้แรงงานจะใช้ภาษาไทยกับกลุ่มผู้ใช้แรงงานไทยด้วยกัน แต่ก็มีอุปสรรคในการดำเนินชีวิตบ้างเมื่อต้องสื่อสารกับผู้ว่าจ้าง ผู้รับบริการ การซื้อของจากร้านค้าท้องถิ่น และใช้บริการด้านอื่นๆ

๖. ความยากของงาน เนื่องจากการจ้างงานผู้ใช้แรงงานต่างชาติเกิดขึ้น เมื่อแรงงานในประเทศไม่เพียงพอ หรือลักษณะงานเป็นงานที่คนในประเทศเห็นว่าไม่อันตราย เป็นงานที่ยากลำบาก ค่าตอบแทนน้อย ดังนั้น ผู้ใช้แรงงานไทยจึงต้องประสบกับความยากลำบาก ทำงานหนัก พักผ่อนน้อย เผชิญความเสี่ยง และมีการถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ

๗. ความเหงาและคิดถึงบ้าน เป็นลักษณะของความเศร้าเมื่อต้องอยู่ห่างไกลจากบ้าน หากเป็นอาการรุนแรงก็อาจส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจและส่งผลกระทบต่อร่างกายได้ เช่น นอนไม่หลับ ซึมเศร้า เบื่ออาหาร ไม่สนใจกิจกรรมต่างๆ หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวได้

ในด้านการใช้ชีวิตของแรงงานไทยที่อาศัยอยู่ในประเทศบรูไนนั้น จากที่กล่าวมาแล้วว่า ประเทศบรูไนเป็นประเทศที่ศาสนาอิสลามมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคม รวมถึงประชาชนส่วนใหญ่เป็นชาวมุสลิม ในขณะที่ประเทศไทยเป็นสังคมแบบชาวพุทธ ดังนายสมจิตร นามสมมติ^{๕๗} กล่าวว่า

**“เมื่อผมอยากจะทำพระ ผมก็จะนึกถึง
พระพุทธรูปที่อยู่ในเมืองไทยแล้วยกมือเหนือหัว แต่
บางครั้งก็ไปไหว้พระพุทธรูปองค์เล็กๆ ที่อยู่ในศาลเจ้า
จีน ”**

คนบรูไนมีอุปนิสัยเรียบง่าย มีอัธยาศัยดี มีน้ำใจ และเป็นมิตรกับคนทั่วไป คนไทยที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศบรูไนจึงต้องทำการปรับตัวให้เข้าใจวิถีชีวิตความเป็นอยู่ตามวัฒนธรรมชาวมุสลิม ต้องเรียนรู้ถึงข้อควรปฏิบัติหรือข้อห้ามต่างๆ เช่น ไม่พูดคุยนางเรื่องของการเมือง เพศสภาพ ศาสนา และไม่ชักชวนให้ชาวมุสลิมนับถือศาสนาอื่นที่ไม่ใช่ศาสนาอิสลาม, ไม่ดื่มหรือรับประทานอาหารต่อหน้าชาวมุสลิมในช่วงถือศีลอดหรือเดือนรอมฎอน, ไม่เดินผ่านหรือตัดหน้าผู้ที่กำลังสวดมนต์และไม่แตะต้องคัมภีร์อัลกุรอาน, ผู้หญิงไม่นั่งซี้ปลายเท้าไปทางผู้ชายและไม่หัวเราะเสียงดังเพราะถือว่าไม่สุภาพ, ไม่ถ่ายภาพในศาสนสถาน, ไม่เล่นไสยศาสตร์เพราะถือเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย, ไม่แต่งกายด้วยสีเหลืองเพราะเป็นสัญลักษณ์ของสุลต่าน, ไม่แสดงความประพฤตินี้ไม่เหมาะสมในที่สาธารณะ เช่น การกอดจูบ รวมถึงไม่ดื่มสุราในที่สาธารณะเนื่องจากประเทศบรูไนห้ามขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทุกชนิด หากผู้ที่ไม่ใช่ชาวมุสลิมสามารถดื่มได้แต่จะต้องดื่มในที่มิดชิดเป็นส่วนตัวเท่านั้น ดังนั้น แรงงานไทย

^{๕๗} นายสมจิตร นามสมมติ, อายุ ๔๙ ปี, อาชีพ รับจ้างดูแลศาลเจ้า, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม

หรือแรงงานชาติอื่นที่ต้องการเข้าไปทำงานอยู่ในประเทศบรูไน จะต้องศึกษาและปฏิบัติตามกฎหมาย อาญาอิสลามหรือกฎหมายชารีอะห์อย่างเคร่งครัด เนื่องจากกฎหมายดังกล่าวบังคับใช้ทั้งชาวบรูไน และชาวต่างชาติ มีบทลงโทษที่รุนแรงสำหรับผู้กระทำความผิด ดัง นาง สุนีย์ นามสมมติ^{๕๘} กล่าวว่า

“ป้ามาอยู่บรูไน ๑๐ ปี ตอนแรกๆ ก็กลัวเพราะมาอยู่ต่างถิ่น วัฒนธรรม ประเพณี ก็ไม่เหมือนบ้านเรา จะทำอะไรก็ต้องระวัง กลัวจะไปผิดวัฒนธรรม แต่ก็อาศัยเพื่อนที่อยู่ก่อน และการสังเกต การซักถาม แต่ตอนนี้รู้ธรรมเนียม วัฒนธรรม ประเพณีที่นี่แล้ว ว่าอะไรควร อะไรไม่ควร”

นับเป็นอุปสรรคและความท้าทายที่ผู้ใช้แรงงานไทยในต่างแดนจะต้องเผชิญ อาจเกิดความรู้สึกตื่นตระหนกกับชีวิตความเป็นอยู่ที่แตกต่างจากบ้านเกิดในช่วงแรก แต่เมื่อเวลาผ่านไปสักระยะ จะเริ่มมีการปรับตัวที่ในการพัฒนาการดำเนินชีวิตให้มีความรู้สึกคุ้นชินกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว และปรับตัวได้ในที่สุด การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่นับเป็นการปรับความคิดและเจตคติของตนเองในลักษณะของการเสริมสร้างกำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองด้วยการคาดคะเนถึงผลลัพธ์ที่ดีที่จะได้รับในอนาคต เช่นการบอกตนเองให้มุ่งมั่นอดทน ตั้งใจทำงาน ไม่สร้างปัญหา ไม่ละเมิดกฎเกณฑ์ ดูแลพึ่งพาตนเองให้ได้มากที่สุด เป็นต้น

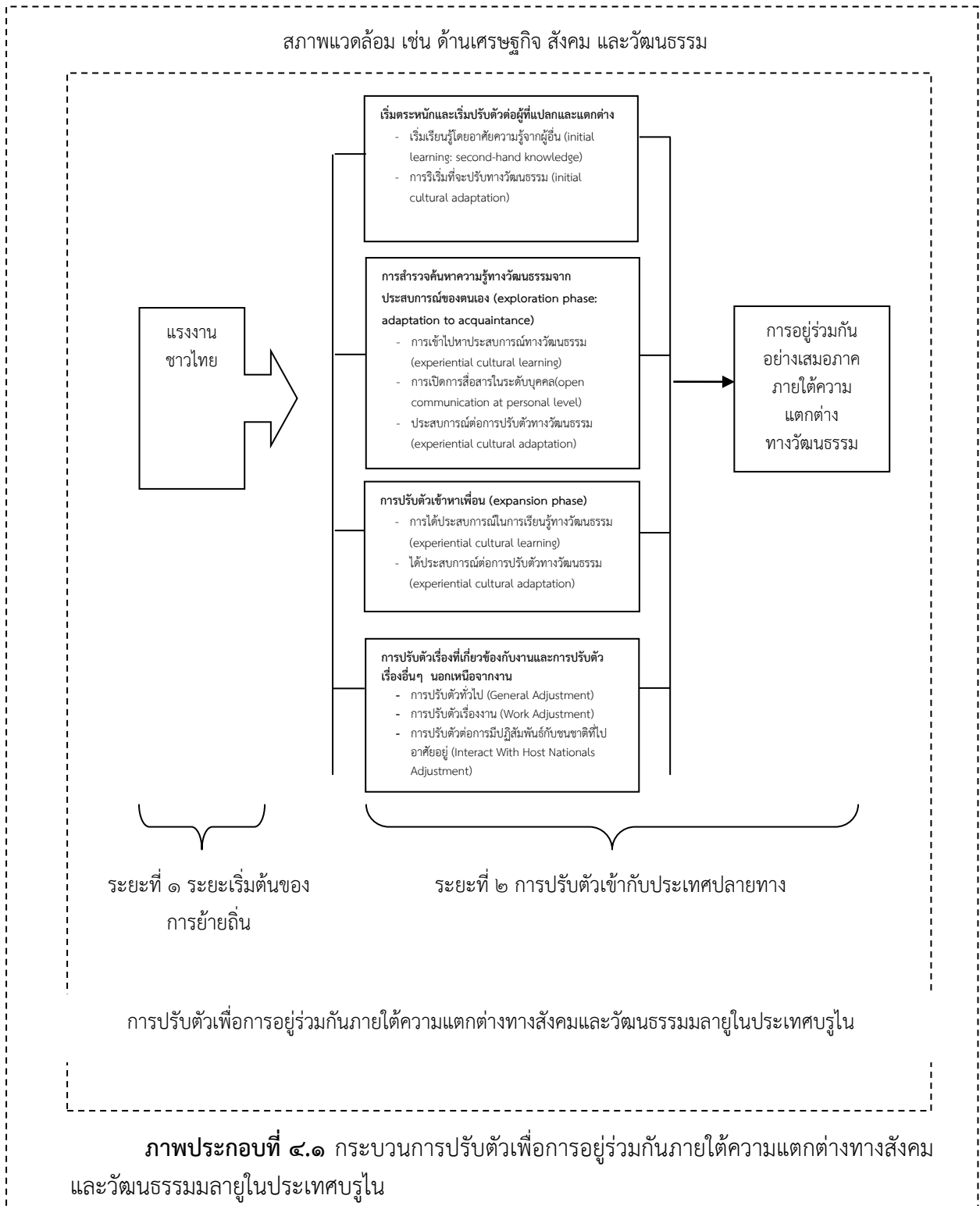
๔.๓ วัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ วิเคราะห์กระบวนการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมภายในประเทศบรูไน

จากการรวบรวมข้อมูล พบว่า การปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันทางสังคมและวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงาน สามารถแบ่งได้เป็น ๒ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ ระยะเริ่มต้นของการย้ายถิ่น ผู้ใช้แรงงานตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยแรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจ ด้วยความหวังว่าจะได้รับโอกาสทางการเงินที่มากกว่าการทำงานในประเทศไทย โดยผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกวิตกกังวลถึงความเป็นอยู่ในต่างประเทศ เนื่องจากไม่สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น จึงทำให้ระยะนี้เกิดภาวะที่ทำให้เกิดความวิตกกังวล

ระยะที่ ๒ การปรับตัวเข้ากับประเทศปลายทาง ผู้ใช้แรงงานข้ามผ่านการตื่นตาตื่นใจ (Honeymoon Stage) เนื่องจากแรงงานไทยย้ายถิ่นเดินทางมายังต่างประเทศด้วยความจำเป็นและความกดดันทางเศรษฐกิจ และเมื่อเดินทางมาถึงประเทศปลายทางแล้ว แรงงานไม่มีโอกาสได้ประสพกับวัฒนธรรมความเป็นอยู่ในประเทศปลายทางมากนัก เนื่องจากแรงงานมีชีวิตความเป็นอยู่บริเวณที่ทำงานที่นายจ้างจัดไว้ให้เท่านั้น ซึ่งการปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมใหม่ในลักษณะนี้อาจทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกตื่นเต้นกับความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เกิดความรู้สึกทางลบ และไม่สบายใจกับความเป็นอยู่ในช่วงแรก แต่เมื่อเวลาผ่านไป แรงงานมีการปรับตัวที่ละเล็กละน้อย ในการดำเนินชีวิตให้รู้สึกสบายใจต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเข้าสู่ระยะฟื้นตัว (recovery stage) ในส่วนของการ

^{๕๘} นางสุนีย์ นามสมมติ, อายุ ๕๖ ปี, อาชีพค้าขาย, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑

สนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง โดยเฉพาะปัจจัยทางสังคมที่แรงงานย้ายถิ่นมีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนไทย และแสวงหาความช่วยเหลือจากเพื่อนคนไทยทั้งคนไทยในประเทศบรูไน รวมไปถึงครอบครัวที่เมืองไทยให้การสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งที่ทำให้แรงงานไทยมีความมั่นใจในการดำรงชีวิตในประเทศบรูไนมากขึ้น ตลอดจนสถานการณ์ในประเทศบรูไนทำให้แรงงานไทยปรับตัวได้รวดเร็ว เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในความแตกต่างนั้นอย่างมีความสุขภายในจิตใจ



บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องเรื่อง แรงงานไทย: วิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ ๑. เพื่อศึกษาภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน ๒. เพื่อศึกษาวิถีชีวิตแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน ๓. เพื่อวิเคราะห์กระบวนการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน ทั้งนี้สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา อาชีพ และภูมิลำเนา พบว่า

แรงงานไทยในประเทศบรูไน ที่เป็นเพศชาย และหญิง มีสัดส่วน ดังนี้ คือเป็นเพศชายร้อยละ ๖๗.๐๐ และเป็นเพศหญิงร้อยละ ๓๓.๐๐ มีอายุมากกว่า ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๐๐ รองลงมา คืออายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ และอายุระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๐๐ รองลงมาคือ สมรส คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๐ และหม้าย/อยู่ย่ำร้าง คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ มีระดับการศึกษานุปริญญา คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๐ และระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๐ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ช่างฝีมือ (ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเชื่อม) คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๐ รองลงมา คือ ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม และค้าขาย คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๐ และอาชีพอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐ ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคอีสาน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ รองลงมา คือ ภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๐ ภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ และภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐

การไปทำงานยังประเทศบรูไน กลุ่มแรงงานไทยต้องการไปหารายได้ และพัฒนาฝีมือ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนมีการจัดการด้านสวัสดิการแรงงานและให้การคุ้มครองที่สูงกว่าประเทศไทย สาเหตุที่ทำให้แรงงานไทยไปทำงานในประเทศบรูไน แรงผลักดันที่สำคัญมาจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ความผันผวนส่งผลมาจากสถานการณ์ทางการเมืองที่ไม่เสถียรภาพ ทำให้เศรษฐกิจตกต่ำ แรงงานถูกเลิกจ้าง และรายได้จากการทำงานในประเทศไม่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสังคม คนในครอบครัวส่งเสริมให้ไปทำยังต่างประเทศ เนื่องจากมีกลุ่มแรงงานที่ไปทำงานยังต่างประเทศแล้ว มีเงินเก็บ และสร้างเนื้อ สร้างตัวได้ เมื่อกลับมาเมืองไทย จึงเป็นเหตุให้คนในครอบครัวสนับสนุนการไปทำงานยังต่างประเทศ และกลุ่มแรงงานไทยที่ไปทำงานยังต่างประเทศ จะศึกษาข้อมูลที่ประเทศตนเองต้องการไปก่อน และประเทศบรูไนก็เป็นหนึ่งในประเทศที่กลุ่มแรงงานไทยต้องการที่จะเข้าไปขายแรงงาน เนื่องจากประเทศบรูไน มีเศรษฐกิจที่ดี และค่าตอบแทนสูงกว่าประเทศไทย

ประเทศบรูไนมีศาสนาอิสลามเป็นศาสนาประจำชาติ ประชากรส่วนใหญ่เป็นชาวมลายูมุสลิม ปัจจุบันประเทศบรูไนมีชาวมลายูมุสลิมนับถือศาสนาอิสลามนิกายซุนนี (Sunni) ราวร้อยละ ๖๗ มีผู้นับถือพระพุทธศาสนาราวร้อยละ ๑๓ และผู้นับถือศาสนาคริสต์ราวร้อยละ ๑๐ การดำรงชีวิตของประชาชนจะตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อตามหลักศาสนาอิสลาม ไม่ว่าจะเป็นหลักการปกครองรัฐและหลักในการดำรงชีวิต รวมถึงการออกกฎหมายด้านต่างๆ นับได้ว่าศาสนาอิสลามเป็นศาสนาประจำชาติของประเทศบรูไน และมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ปัจจุบันประเทศบรูไนได้ประกาศใช้กฎหมายชารีอะห์ เป็นกฎหมายอาญาปกครองประเทศ ทั้งนี้กฎหมายดังกล่าวมาจากคำสอนของศาสนาอิสลาม โครงสร้างทางกฎหมายจะครอบคลุมวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลและสาธารณชนตลอดจนครอบคลุมด้านต่างๆ ทั้งระบบการปกครอง ระบบเศรษฐกิจ ระบบการธนาคาร ธุรกรรมหรือสัญญา ความสัมพันธ์ในครอบครัว หลักการอนามัย ปัญหาของสังคม และอื่นๆ บทบาทของกฎหมายชารีอะห์นั้นมีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองมนุษย์ใน ๕ ประการ ได้แก่ ศาสนา ชีวิต สติปัญญา เชื้อสาย และทรัพย์สิน รวมถึงรักษาสีทิสส่วนบุคคลและสิทธิประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนการจัดระเบียบสังคมทุกระดับให้ เป็นไปตามครรลองที่ถูกต้องและเป็นธรรม

ชาวบรูไนมีข้อจำกัดทางด้านวัฒนธรรมและมีกฎระเบียบรวมถึงข้อห้ามที่เคร่งครัด ศาสนาอิสลามมีบทบาทมากในการกำหนดพฤติกรรมทางสังคม บ้านเมืองจะอยู่ในความเงียบสงบเป็นระเบียบ ไม่มีสถานบันเทิงจำพวกผับ บาร์ ไม่มีการขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทุกชนิด นิยมบริโภคอาหารฮาลาลที่ผลิตตามหลักการของศาสนาอิสลาม วัฒนธรรมการบริโภคอาหารจะมีความคล้ายคลึงกับชาวมลายูเซีย คนบรูไนนิยมใช้รถยนต์ส่วนตัวในการเดินทาง เนื่องจากระบบขนส่งสาธารณะมีจำกัด และน้ำมันมีราคาถูก รวมถึงภาษีนำเข้ารถยนต์อยู่ในอัตราที่ต่ำ รถยนต์จึงมีราคาถูกหากเทียบกับประเทศไทย ชาวบรูไนนิยมทำงานราชการหรือทำงานในบริษัทใหญ่ๆ และเนื่องจากการเป็นประเทศเล็กๆ ที่มีจำนวนคนอาศัยอยู่น้อย บรูไนจึงมีปัญหาขาดแคลนแรงงานและช่างฝีมือ จึงรับจ้างแรงงานจากต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย หรือคนไทย เข้าไปทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า ก่อสร้าง เกษตรกรรม งานฝีมือต่างๆ ปัจจุบันมีแรงงานต่างชาติในบรูไนทั้งสิ้น ๗๙,๘๗๖ คน ในจำนวนนี้จะประกอบด้วยแรงงานไทย ประมาณสองพันคน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ทำงานในกิจการก่อสร้าง อุตสาหกรรมตัดเย็บ เสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่อการส่งออก รวมทั้งภาคธุรกิจบริการ เช่น ห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร การตกแต่งดูแลดอกไม้ในวังและสถานที่สำคัญ ร้านนวดสปาไทย ช่างซ่อมและงานในภาคเกษตรกรรม

แรงงานไทยส่วนใหญ่ได้รับการต้อนรับอย่างดีจากนักธุรกิจชาวบรูไนเพราะมีความซื่อสัตย์อดทน ขยัน หนักแน่น และมีความรับผิดชอบ ประกอบกับฝีมือแรงงานเป็นที่ยอมรับในวงการอุตสาหกรรม การใช้ชีวิตของแรงงานไทยในประเทศบรูไนต้องปรับตัวอย่างมากในเรื่องของภาษาในการสื่อสารกับชาวบรูไน ซึ่งนับเป็นข้อเสียเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่มาจากประเทศมาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซียที่มีความคุ้นเคยกับภาษามลายูมากกว่า จึงได้รับการจ้างงานในตำแหน่งที่มีความสำคัญมากกว่าแรงงานที่มาจากประเทศไทย ส่วนใหญ่แรงงานไทยที่ทำงานในประเทศบรูไนจะได้รับสวัสดิการในการทำงานเป็นที่พักฟรี อาหารฟรีสามมื้อ ค่ารักษาพยาบาลฟรี การทำงานจะทำได้ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ หยุดวันอาทิตย์เว้นอาทิตย์ ซึ่งแรงงานไทยที่นี้จะขยันทำงานเร่งเก็บสะสมเงินไว้เป็นจำนวนมาก เนื่องจากตามรอบสัญญาการจ้างงานจะมีระยะเวลาเพียง ๒ ปีเท่านั้น ในส่วน

ของผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารไทย ในประเทศบรูไนมีร้านอาหารไทยจำนวนมาก คนบรูไนและคนมาเลเซียนิยมรับประทานอาหารไทย เนื่องจากขึ้นชื่อในด้านรสชาติ ซึ่งร้านอาหารเหล่านี้จะต้องทำตามระเบียบของกระทรวงสาธารณสุขที่ต้องมีเครื่องหมายฮาลาลกำกับตามหลักประกอบอาหารของชาวมุสลิม แรงงานไทยจะทำหน้าที่เป็นผู้ประกอบอาหาร ส่วนงานด้านบริการลูกค้าจะเป็นแรงงานชาวมาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย เพราะมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษามลายูในการสื่อสารกับลูกค้าได้ดีกว่า

สำหรับเรื่องของการใช้ชีวิตของแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยทั่วไปมักประสบปัญหา คือ การหุงหาญพะวงหลัง เช่น สถานการณ์หลังจากไปทำงาน และคนที่อยู่ข้างหลัง เนื่องจากไม่รู้ว่าจะอนาคตต้องเผชิญกับปัญหาอะไรบ้าง ความแตกต่างด้านภูมิประเทศและภูมิอากาศ ความแตกต่างด้านอาหารการกิน ความแตกต่างด้านสภาพสังคมวัฒนธรรมและความเข้มงวดของกฎหมาย เนื่องจากการใช้ชีวิตในต่างประเทศมักอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่เคร่งครัด ไม่มีอิสระสะดวกสบายเหมือนในประเทศไทย นอกจากนี้ความยากลำบากในวิถีชีวิตที่ต้องอยู่แบบสังคมปิด คืออยู่ในเฉพาะที่ทำงานและแคมป์ที่พักอยู่แบบคนหมู่มาก ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง และหัวหน้างานไม่ว่าในเวลางานหรือเวลาพักผ่อนทำให้เกิดความเครียด อึดอัด คับข้องใจ ความแตกต่างด้านภาษา แม้ส่วนมากผู้ใช้แรงงานจะใช้ภาษาไทยกับกลุ่มผู้ใช้แรงงานไทยด้วยกัน แต่ก็มิอุปสรรคในการดำเนินชีวิตบ้างเมื่อต้องสื่อสารกับผู้จ้าง ผู้รับบริการ การซื้อของจากร้านค้าท้องถิ่น และใช้บริการด้านอื่นๆ ความยากของงาน เนื่องจากการจ้างงานผู้ใช้แรงงานต่างชาติเกิดขึ้น เมื่อแรงงานในประเทศไม่เพียงพอ หรือลักษณะงานเป็นงานที่คนในประเทศเห็นว่ามึนตราย เป็นงานที่ยากลำบาก ค่าตอบแทนน้อย ดังนั้น ผู้ใช้แรงงานไทยจึงต้องประสบกับความยากลำบาก ทำงานหนัก พักผ่อนน้อย เผชิญความเสี่ยง และมีการถูกนายจ้างเอาเปรียบ ความเหงาและคิดถึงบ้าน เป็นลักษณะของความเศร้าเมื่อต้องอยู่ห่างไกลจากบ้าน หากเป็นอาการรุนแรงก็อาจส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจและส่งผลกระทบต่อร่างกายได้ เช่น นอนไม่หลับ ซึมเศร้า เบื่ออาหาร ไม่สนใจกิจกรรมต่างๆ หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวได้

ในด้านการใช้ชีวิตของแรงงานไทยที่อาศัยอยู่ในประเทศบรูไนนั้น จากที่กล่าวมาแล้วว่าประเทศบรูไนเป็นประเทศที่ศาสนาอิสลามมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคม รวมถึงประชาชนส่วนใหญ่เป็นชาวมุสลิม ในขณะที่ประเทศไทยเป็นสังคมแบบชาวพุทธ คนบรูไนมีอุปนิสัยเรียบง่าย มีอัธยาศัยดี มีน้ำใจ และเป็นมิตรกับคนทั่วไป คนไทยที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศบรูไนจึงต้องทำการปรับตัวให้เข้าใจวิถีชีวิตความเป็นอยู่ตามวัฒนธรรมชาวมุสลิม ต้องเรียนรู้ถึงข้อควรปฏิบัติหรือข้อห้ามต่างๆ เช่น ไม่พูดคุยนางเรื่องการเมือง เพศสภาพ ศาสนา และไม่ชักชวนให้ชาวมุสลิมนับถือศาสนาอื่นที่ไม่ใช่ศาสนาอิสลาม ไม่ดื่มหรือรับประทานอาหารต่อหน้าชาวมุสลิมในช่วงถือศีลอดหรือเดือนรอมฎอน ไม่เดินผ่านหรือตัดหน้าผู้ที่กำลังสวดมนต์และไม่แตะต้องคัมภีร์อัลกุรอาน ผู้หญิงไม่นั่งซึบปลายเท้าไปทางผู้ชายและไม่หัวเราะเสียงดังเพราะถือว่าไม่สุภาพ ไม่ถ่ายภาพในศาสนสถาน, ไม่เล่นไสยศาสตร์เพราะถือเป็นเรื่องที่ผิดกฎหมาย ไม่แต่งกายด้วยสีเหลืองเพราะเป็นสัญลักษณ์ของสุลต่าน ไม่แสดงความประพฤติน่าไม่เหมาะสมใน หากผู้ที่ไม่ใช่ชาวมุสลิมสามารถดื่มได้แต่จะต้องดื่มในที่มิดชิดเป็นส่วนตัวเท่านั้น ดังนั้น แรงงานไทยหรือแรงงานชาติอื่นที่ต้องการเข้าไปทำงานอยู่ในประเทศบรูไน จะต้องศึกษาและปฏิบัติตามกฎหมายอาญาอิสลามหรือกฎหมายชารีอะห์อย่างเคร่งครัด เนื่องจากกฎหมายดังกล่าวบังคับใช้ทั้งชาวบรูไนและชาวต่างชาติ มีบทลงโทษที่รุนแรง

สำหรับผู้กระทำความผิด นับเป็นอุปสรรคและความท้าทายที่ผู้ใช้แรงงานไทยในต่างแดนจะต้องเผชิญ อาจเกิดความรู้สึกตื่นตระหนกกับชีวิตความเป็นอยู่ที่แตกต่างจากบ้านเกิดในช่วงแรก แต่เมื่อเวลาผ่านไปสักระยะ จะเริ่มมีการปรับตัวที่ในการพัฒนาการดำเนินชีวิตให้มีความรู้สึกคุ้นชินกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว และปรับตัวได้ในที่สุด การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่นับเป็นการปรับความคิดและเจตคติของตนเองในลักษณะของการเสริมสร้างกำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองด้วยการคาดคะเนถึงผลลัพธ์ที่ดีที่จะได้รับในอนาคต เช่นการบอกตนเองให้มุ่งมั่นอดทน ตั้งใจทำงาน ไม่สร้างปัญหา ไม่ละเมิดกฎเกณฑ์ ดูแลพึ่งพาตนเองให้ได้มากที่สุด เป็นต้น

การปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันทางสังคมและวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงาน สามารถแบ่งได้เป็น ๒ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ ระยะเริ่มต้นของการย้ายถิ่น ผู้ใช้แรงงานตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยแรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจ ด้วยความหวังว่าจะได้รับโอกาสทางการเงินที่มากกว่าการทำงานในประเทศไทย โดยผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกวิตกกังวลถึงความเป็นอยู่ในต่างประเทศ เนื่องจากไม่สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้ว่า จะเกิดอะไรขึ้น จึงทำให้ระยะนี้เกิดภาวะที่ทำให้เกิดความวิตกกังวล ระยะที่ ๒ การปรับตัวเข้ากับประเทศปลายทาง ผู้ใช้แรงงานข้ามผ่านการตื่นตาตื่นใจ (Honeymoon Stage) เนื่องจากแรงงานไทยย้ายถิ่นเดินทางมายังต่างประเทศด้วยความจำเป็นและความกดดันทางเศรษฐกิจ และเมื่อเดินทางมาถึงประเทศปลายทางแล้ว แรงงานไม่มีโอกาสได้ประสบกับวัฒนธรรมความเป็นอยู่ในประเทศปลายทางมากนัก เนื่องจากแรงงานมีชีวิตความเป็นอยู่บริเวณที่ทำงานที่นายจ้างจัดไว้ให้เท่านั้น ซึ่งการปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมใหม่ในลักษณะนี้อาจทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกตื่นเตนกับความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เกิดความรู้สึกทางลบและไม่สบายใจกับความเป็นอยู่ในช่วงแรก แต่เมื่อเวลาผ่านไป แรงงานมีการปรับตัวที่ละเล็กละน้อยในการดำเนินชีวิตให้รู้สึกสบายใจต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเข้าสู่ระยะฟื้นตัว (recovery stage) ในส่วนของการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง โดยเฉพาะปัจจัยทางสังคมที่แรงงานย้ายถิ่นมีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนไทย และแสวงหาความช่วยเหลือจากเพื่อนคนไทยทุกคนไทยในประเทศบรูไน รวมไปถึงครอบครัวที่เมืองไทยให้การสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งที่ทำให้แรงงานไทยมีความมั่นใจในการดำรงชีวิตในประเทศบรูไนมากขึ้น ตลอดจนสถานการณ์ในประเทศบรูไนทำให้แรงงานไทยปรับตัวได้รวดเร็ว เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในความแตกต่างนั้นอย่างมีความสมดุลภายในจิตใจ

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

แรงงานไทยในบรูไนมีความต้องการไปทำงานหารายได้ สาเหตุที่ทำให้แรงงานไทยไปทำงานในประเทศบรูไน แรงผลักดันที่สำคัญมาจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ความผันผวน แรงงานถูกเลิกจ้าง และรายได้จากการทำงานในประเทศไม่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่าย จึงเป็นเหตุให้คนในครอบครัวสนับสนุนการไปทำงานยังต่างประเทศ และประเทศบรูไนก็เป็นหนึ่งในประเทศที่กลุ่มแรงงานไทยต้องการที่จะเข้าไปขายแรงงาน เนื่องจากมีเศรษฐกิจที่ดี และค่าตอบแทนสูงกว่าประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับ นางลักษณ์ ตั้งคะบุรี (๒๕๔๑)^{๖๑} กล่าวว่า แรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

^{๖๑} นางลักษณ์ ตั้งคะบุรี, สาเหตุการไปทำงานต่างประเทศ: ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานที่ไปไต้หวัน, (เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑), หน้า ๙๔

อันดับหนึ่ง คือ ต้องการรายได้มากกว่าปัจจุบันที่เป็นอยู่ รองลงมาคือ อยากได้ประสบการณ์ไปทำงานต่างประเทศ การศึกษาน้อย ต้องการฝึกทักษะฝีมือ มีคนแนะนำให้ไป ขณะที่บางรายมีหนี้สินมากและเพื่อบ้านหรือคนในครอบครัวชักชวน และยังสอดคล้องกับ กิ่งกรานต์ แสนศิริ (๒๕๔๖)^{๒๒} กล่าวว่า ค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่ามีความต้องการการพัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น และเห็นคนอื่นไปทำงานแล้วมีรายได้เพิ่มมากขึ้น จึงอยากไปทำงานต่างประเทศมีเพื่อนบ้านญาติพี่น้องที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศชักชวนไปทำงานโดยคาดว่าจะทำให้มีความมั่นคงกว่าทำงานในประเทศไทย

การดำรงชีวิตอยู่ในประเทศบรูไนมีกฎระเบียบรวมถึงข้อห้ามที่เคร่งครัด ศาสนาอิสลามมีบทบาทมากในการกำหนดพฤติกรรมทางสังคม บ้านเมืองจะอยู่ในความเงียบสงบเป็นระเบียบ ปัจจุบันมีแรงงานต่างชาติในบรูไนทั้งสิ้น ๗๙,๘๗๖ คน ในจำนวนนี้จะประกอบด้วยแรงงานไทยประมาณสองพันคน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ทำงานในกิจการก่อสร้าง อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่อการส่งออก รวมทั้งภาคธุรกิจบริการ เช่น ห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร การตกแต่งดูแลดอกไม้ในวังและสถานที่สำคัญ ร้านนวดสปาไทย ช่างซ่อมและงานในภาคเกษตรกรรม แรงงานไทยในประเทศบรูไนต้องปรับตัวอย่างมากในเรื่องของภาษาในการสื่อสารกับชาวบรูไน แรงงานไทยในต่างประเทศ โดยทั่วไปมักประสบปัญหา คือ การทวงหน้าพะวงหลัง เช่น สถานการณ์หลังจากไปทำงาน และคนที่อยู่ข้างหลัง เนื่องจากการใช้ชีวิตในต่างประเทศมักอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่เคร่งครัด นอกจากนี้ ความยากลำบากในวิถีชีวิตที่ต้องอยู่แบบสังคมปิด คือ อยู่ในเฉพาะที่ทำงาน และแคมป์ที่พัก อยู่ร่วมกันกับคนหมู่มากภายใต้การควบคุมของนายจ้าง ทำให้เกิดความเครียด อึดอัด คับข้องใจ ความแตกต่างด้านภาษา แม้ส่วนมากผู้ใช้แรงงานจะใช้ภาษาไทยกับกลุ่มผู้ใช้แรงงานไทยด้วยกัน แต่ก็มิอุปสรรคในการดำเนินชีวิตเป็นบางครั้ง เมื่อต้องสื่อสารกับผู้ว่าจ้าง ผู้รับบริการ การซื้อของจากร้านค้าท้องถิ่น ดังนั้น ผู้ใช้แรงงานไทยจึงต้องประสบกับความยากลำบาก ทำงานหนัก พักผ่อนน้อย เผชิญความเสี่ยง และมีการถูกนายจ้างเอาเปรียบ ความเหงาและคิดถึงบ้าน เป็นลักษณะของความเศร้าเมื่อต้องอยู่ห่างไกลจากบ้าน หากเป็นอาการรุนแรงก็อาจส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจและส่งผลกระทบต่อร่างกายได้ เช่น นอนไม่หลับ ซึมเศร้า เบื่ออาการ ไม่สนใจกิจกรรมต่างๆ หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวได้

ประเทศบรูไนเป็นประเทศที่ศาสนาอิสลามมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคม รวมถึงประชาชนส่วนใหญ่เป็นชาวมุสลิม ในขณะที่ประเทศไทยเป็นสังคมแบบชาวพุทธ คนบรูไนมีอุปนิสัยเรียบง่าย มีอัธยาศัยดี มีน้ำใจ และเป็นมิตรกับคนทั่วไป คนไทยที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศบรูไนจึงต้องทำการปรับตัวให้เข้าใจวิถีชีวิตความเป็นอยู่ตามวัฒนธรรมชาวมุสลิม ต้องเรียนรู้ถึงข้อควรปฏิบัติหรือข้อห้ามต่างๆ เช่น ไม่พูดคุยนางเรื่องของการเมือง เพศสภาพ ศาสนา และไม่ชักชวนให้ชาวมุสลิมนับถือศาสนาอื่นที่ไม่ใช่ศาสนาอิสลาม ไม่ดื่มหรือรับประทานอาหารต่อหน้าชาวมุสลิมในช่วงถือศีลอดหรือเดือนรอมฎอน ไม่เดินผ่านหรือตัดหน้าผู้ที่กำลังสวดมนต์และไม่แตะต้องคัมภีร์อัลกุรอาน, ผู้หญิงไม่นั่งซี้ปลายเท้าไปทางผู้ชายและไม่หัวเราะเสียงดังเพราะถือว่าไม่สุภาพ ไม่ถ่ายภาพในศาสนสถาน ไม่เล่นไสยศาสตร์เพราะถือเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย ไม่แต่งกายด้วยสีเหลืองเพราะเป็นสัญลักษณ์

^{๒๒} กิ่งกรานต์ แสนศิริ, ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย, (เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖), หน้า ๘๘

ของสุลต่าน ไม่แสดงความประพฤติกที่ไม่เหมาะสมในที่สาธารณะ เช่น การกอดจูบ รวมถึงไม่ดื่มสุราในที่สาธารณะเนื่องจากประเทศบรูไนห้ามขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทุกชนิด หากผู้ที่ไม่ใช่ชาวมุสลิมสามารถดื่มได้ แต่ต้องดื่มในที่มิดชิดเป็นส่วนตัวเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับ ปัญญา เทพสิงห์ และคณะ (๒๕๕๙)^{๖๓} กล่าวว่า วัฒนธรรมมลายูยังคงรักษาวัฒนธรรมของตนอย่างเหนียวแน่น รักษาตามรูปแบบประเพณี ยึดหลักจารีตอิสลามในการดำรงชีวิตภายใต้การปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ซึ่งมีสุลต่านควบคุมดูแลอย่างเข้มงวด ดังนั้น แรงงานไทยที่ต้องการเข้าไปทำงานอยู่ในประเทศบรูไนจะต้องศึกษาและปฏิบัติตามกฎหมายอาญาอิสลามหรือกฎหมายจารีตอย่างเคร่งครัด เนื่องจากกฎหมายมีบทลงโทษที่รุนแรงสำหรับผู้กระทำความผิด นับเป็นอุปสรรคของแรงงานไทยที่ต้องเผชิญ แต่เมื่อเวลาผ่านไปสักระยะ จะเริ่มมีการปรับตัวที่ในการพัฒนาการดำเนินชีวิตให้มีความรู้สึกคุ้นชินกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว และปรับตัวได้ในที่สุด การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่นับเป็นการปรับความคิดและเจตคติของตนเองในลักษณะของการเสริมสร้างกำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ด้วยการคาดคะเนถึงผลลัพธ์ที่ดีที่จะได้รับในอนาคต

การปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันทางสังคมและวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงาน สามารถแบ่งได้ ดังนี้ ระยะเริ่มต้นของการย้ายถิ่น ผู้ใช้แรงงานตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยแรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจ ด้วยความหวังว่าจะได้รับโอกาสทางการเงินที่มากกว่าการทำงานในประเทศไทย โดยผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกวิตกกังวลถึงความเป็นอยู่ในต่างประเทศ เนื่องจากไม่สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้ว่า จะเกิดอะไรขึ้น จึงทำให้ระยะนี้เกิดภาวะที่ทำให้เกิดความวิตกกังวล ระยะที่ ๒ การปรับตัวเข้ากับประเทศปลายทาง ผู้ใช้แรงงานข้ามผ่านการตื่นตาตื่นใจ (Honeymoon Stage) เนื่องจากแรงงานไทยย้ายถิ่นเดินทางมายังต่างประเทศด้วยความจำเป็นและความกดดันทางเศรษฐกิจ และเมื่อเดินทางมาถึงประเทศปลายทางแล้ว แรงงานไม่มีโอกาสได้ประสบกับวัฒนธรรมความเป็นอยู่ในประเทศปลายทางมากนัก เนื่องจากแรงงานมีชีวิตความเป็นอยู่บริเวณที่ทำงานที่นายจ้างจัดไว้ให้เท่านั้น ซึ่งการปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมใหม่ในลักษณะนี้อาจทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกตื่นตากับความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เกิดความรู้สึกทางลบ และไม่สบายใจกับความเป็นอยู่ในช่วงแรก แต่เมื่อเวลาผ่านไป แรงงานมีการปรับตัวที่ละเอียดละน้อย ในการดำเนินชีวิตให้รู้สึกสบายใจต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเข้าสู่ระยะฟื้นตัว (recovery stage) ซึ่งสอดคล้องกับ ไตรพล ตั้งมันคง (๒๕๕๒)^{๖๔} กล่าวว่า แรงงานต่างด้าวมีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตในฐานะคนชายขอบ ด้านครอบครัว ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมให้กลมกลืนกับสภาพชุมชน และท้องถิ่น ในส่วนของการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง โดยเฉพาะปัจจัยทางสังคมที่แรงงานย้ายถิ่นมีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนไทย และแสวงหาความช่วยเหลือจากเพื่อนคนไทยทั้งคนไทยในประเทศบรูไน รวมไปถึงครอบครัวที่เมืองไทยให้การสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งที่ทำให้แรงงานไทยมีความมั่นใจในการดำรงชีวิตในประเทศบรูไนมากขึ้น

^{๖๓} ปัญญา เทพสิงห์ และคณะ, บ้าน ชีวิตและสังคมในวัฒนธรรมมลายู ภายใต้กระแสการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์: กรณีศึกษากัมปงไอยเออร์ ประเทศบรูไนดารุสซาลาม, กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), ๒๕๕๙, หน้า ๑๗๖-๑๗๙

^{๖๔} ไตรพล ตั้งมันคง, "แรงงานต่างด้าวชาวพม่า: แนวทางการดำเนินชีวิตอย่างสมานฉันท์ของคนชายขอบจังหวัดสมุทรสาคร." (มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๒), หน้า ๘๘

ตลอดจนสถานการณ์ในประเทศบรูไนทำให้แรงงานไทยปรับตัวได้รวดเร็ว เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิต
อยู่ในความแตกต่างนั้นอย่างมีความสมดุลภายในจิตใจ

๕.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัย

๑) ผลการศึกษาจะช่วยสนับสนุนสร้างความเข้าใจต่อการปรับตัวทางวัฒนธรรมการ
อยู่ร่วมกันของแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการอยู่ร่วมกัน
เป็นส่วนหนึ่งของสังคม

๒) การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ควรมีการสร้างเครือข่ายการทำงานทางวัฒนธรรมที่
หลากหลาย ทั้งชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ

๕.๔ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษานโยบายที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติ

๒) ควรศึกษาในรูปแบบเปรียบเทียบวิถีชีวิตแรงงานไทยในสังคมและวัฒนธรรมอื่นๆ
ที่แรงงานไทยไปทำงาน

๓) ควรศึกษากลไกวิธีการเข้ามาทำงานของกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาผิด
กฎหมาย รวมถึงแนวทางในการบริหารจัดการกลุ่มแรงงานที่ผิดกฎหมาย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมจัดหางาน. การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: กรมจัดหางาน, ๒๕๕๒
- กรรณิการ์ สัจกุล. เอกสารประกอบการสอนวิชา ๔๑๑๑๗๘ วัฒนธรรมไทย. ภาควิชาศิลปศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗, (อัดสำเนา)
- กิงกรานต์ แสนศิริ. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย. **เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖**
- ขวัญฟ้า รังสิยานนท์. การพัฒนารูปแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้แนวพุทธสำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒
- คึกฤทธิ์ ปราโมช, มรว. **พื้นฐานทางวัฒนธรรมไทย.** กรุงเทพมหานคร: ธรรมศาสตร์, ๒๕๒๔
- งามพิศ สัตย์สงวน. **หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม.** พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: บริษัท รามาการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๓
- เจริญชัย ยศบรรดาศักดิ์. สาเหตุการไปทำงานในประเทศบรูไนของแรงงานไทย. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๒
- ชาگیر นาอิก. **มีอะไรคล้ายๆ กันในศาสนาฮินดูกับศาสนาอิสลาม.** บรรจง บินกาซัน. ผู้แปล. กรุงเทพมหานคร: อีล อะมีน, ๒๕๕๕
- ดลมนรรณ์ บากา และชัยวัฒน์ มีสัญฐาน. **ประวัติศาสตร์บรูไน.** กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, ๒๕๕๗
- ไทรพล ตั้งมั่นคง. "แรงงานต่างด้าวชาวพม่า: แนวทางการดำเนินชีวิตอย่างสมานฉันท์ของคนชาย **ขอบจังหวัดสมุทรสาคร.**" มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๒
- นงลักษณ์ ตั้งคะบุรี. สาเหตุการไปทำงานต่างประเทศ: ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานที่ไปได้ทุกวัน. **เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑**
- ปราณี พุ่มบางป่า. การวิเคราะห์เนื้อหาเว็บไซต์ว่าไรต์ในด้านสังคมประกิต. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓
- ปภาณี จิตวิวัฒนา. การพัฒนาเด็ก เยาวชนและสตรี. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๔๕
- ปัญญา เทพสิงห์ และคณะ. **บ้าน ชีวิตและสังคมในวัฒนธรรมมลายู ภายใต้กระแสการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์: กรณีศึกษากัมปงไอยอร์ ประเทศบรูไนดารุสซาลาม.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.). ๒๕๕๙
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๙.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา.** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๑
- พระยาอนุমানราชธน. **เรื่องวัฒนธรรม วัฒนธรรมประจำชาติ.** กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป, ๒๕๓๑

- มิลเนอร์ เอ.ซี. เกอราจาอัน. กรุงเทพมหานคร: เมืองโบราณ, ๒๕๕๑
- มงคล หวังสุขใจ และชมพู โกติรัมย์. **สังคมวิทยาเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ฝ่ายเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๔๐
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. **เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร**. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๔
- ริวันโต ตีร์โตสตาร์โม. ชาวมลายูและชาวชวาในดินแดนลมใต้. **วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**, แปลโดยจิรวัดน์ แสงทอง และชนิดา พรหมพยัคฆ์ เผือกสม ๑๙ (๑), (๒๕๕๖), หน้า ๓-๓๒
- วรวิทย์ บารู. มลายูในประชาคมอาเซียน. **สารวุฒิสภา**. ๒๐ (๑๐). ๒๕๕๕, หน้า ๒๔-๒๕
- วิเชียร รักการ. **วัฒนธรรมและพฤติกรรมไทย**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙
- ศรยุทธ เอี่ยมเอื้อยุทธ. การสร้างสรรค์และการปะทะในความเป็นถิ่นฐานของ “มลายู”: ข้อสังเกตเบื้องต้นจากภาคสนาม **วารสารไทยคดีศึกษา**. ๔(๑)๒๕๕๐, หน้า ๔๓-๕๖
- ศศิธร อภิลิธีร์นรินทร์. **การขัดเกลาทางสังคมผ่านรายการโทรทัศน์สำหรับเด็กประเภทรายการ ปกิณกะบันเทิง**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑
- ศิริพันธ์ ถาวรทิวังษ์. **ประชากรศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓
- ศุภชัย บุตรวิเศษ. ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นภายในประเทศ. กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๒
- สนธิ สมัครการ. **การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมกับการพัฒนาการของสังคม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, ๒๕๔๔
- สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน. **สถานการณ์ด้านแรงงานในประเทศบรูไน. การประชุมหัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ**. ณ โรงแรม Miracle Grand Convention กรุงเทพมหานคร วันที่ ๙-๑๓ มกราคม ๒๕๖๐, หน้า ๕
- สุภัตรา สุภาพ. **ปัญหาสังคม**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๘
- สุภัตรา สุภาพ. **สังคมวิทยา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๖
- อมรศักดิ์ วงศ์ปราชนย์. **มุมมองของแรงงานไทยในจังหวัดลำปางต่อการไปทำงานต่างประเทศ**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๙
- อุทัย บุญประเสริฐ. **การศึกษากับการพัฒนา**. เอกสารประกอบการสอนวิชาทฤษฎีทางพัฒนศึกษา. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๖
- Aisyashafie. Definition of the Malay Culture from, ๒๐๑๑
<http://www.studymode.com/essays/Definition-Of-aMalay-Culture-๘๗๐๓๕๑.html>
- Broom. L. and Selznick. P.. **Sociology**. Singapore: Harper&Row, ๑๙๕๘
- Broom. L. and Selznick. P.. **Sociology: A text with adapted Readings**. Fifthed. (New York: Harper and Row, ๑๙๗๓
- Broom. L.. & Selznick. P.. **Sociology (๔th ed.)**. New York: Harper&Row, ๑๙๗๑
- Cooley. C.H. **Human nature and social order**. New York: Scribner's, ๑๙๖๔

- Greetirtz. Clifford. **Modernization in Muslim Society: The Case of Indonesia**. Belah, Robert N (ed.), New York: The free Press, ๑๙๖๕
- Haji Daraman bin tuah. **The Implementation of Melayu Islam Beraja in Brunei Darussalam's Public Administration Bandar Seri Begawan: Jabatan Percetakan Kerajaan**, ๒๐๑๑
- Herskovits. M.J. **Man and his works**. New York: Knopf, ๑๙๔๘
- James. W.. & Zanden, V. **Sociology (๓rd ed.)**, New York: Mcgraw-hill, ๑๙๙๓
- King and Golledge. แหล่งข้อมูลประชากร, ๑๙๗๘, pp. ๒๕๘-๒๕๙, จากเว็บไซต์ <http://www.dpt.go.th/ICTitdb/txt/pop/pop๔.htm>
- Linton. R. **The cultural Background of personality**. New York: Appleton-Century-Croofts, ๑๙๔๕
- Linton. R., **The cultural background of personality**. New York: Appleton-Century-Croofts, ๑๙๔๕
- Maslow. A.H. **Motivation and personality**. New York:Harper&Row, ๑๙๗๐
- Mercer. Blaine E. And Merton. Robert k. **The study of Society**. New York: Harcourt and World, ๑๙๕๘
- Nisbet. R.. **Social change**. New York: Harper Torchbooks, ๑๙๗๒
- Ogburn. W. F. **Social change**. New York: Viking Press, ๑๙๒๒
- Othman. Mohd Aris Haji. Identiti Etnik Melayu Petling. Jaya: Penerbit Faiar Bakti, ๑๙๘๕
- Second. P.F. and Backman, C.W.. **Social Psychology**. Tokyo: McGraw-Hill, ๑๙๖๗
- Thio. A.. **Sociology: A brief introduction (๔th ed.)**. Boston: Allyn and Bacon, ๒๐๐๐

สัมภาษณ์

- นาย สมทรง นามสมมติ, อายุ ๕๔ ปี, อาชีพ ค้าขาย, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑
- นายน้อย นามสมมติ, อายุ ๔๐ ปี, อาชีพ ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑
- นายปยวัฒน์ นามสมมติ, อายุ ๓๙ ปี, อาชีพ ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑
- นายพลวัต นามสมมติ, อายุ ๒๙ ปี, อาชีพ ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑
- นายพิพัฒน์พงษ์ นามสมมติ, อายุ ๓๖ ปี, อาชีพ ช่างฝีมือ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑
- นายราชนันท์ นามสมมติ, อายุ ๓๘ ปี, อาชีพ ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑
- นายสมจิตร นามสมมติ, อายุ ๔๙ ปี, อาชีพ รับจ้างดูแลศาลเจ้า, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑
- นายสมบัติ นามสมมติ, อายุ ๔๐ ปี, อาชีพ ช่างฝีมือ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑

นายหล่อ นามสมมติ, อายุ ๓๐ ปี, อาชีพ ช่างฝีมือ, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑
นายอดุลย์ นามสมมติ, อายุ ๓๘ ปี, อาชีพ ช่างฝีมือ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑
นางสายหยุด นามสมมติ, อายุ ๕๖ ปี, อาชีพ ค้าขาย, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑
นางสาวปามิสรา นามสมมติ, อายุ ๔๕ ปี, อาชีพ ค้าขาย, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑
นางสาวปิยนุช นามสมมติ, อายุ ๓๗ ปี, อาชีพ ช่างฝีมือ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑
นางสาวมารยาท นามสมมติ, อายุ ๓๖ ปี, อาชีพ ช่างฝีมือ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑
นางสุนีย์ นามสมมติ, อายุ ๕๖ ปี, อาชีพ ค้าขาย, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑

ภาคผนวก
ภาคผนวก ก
บทความการวิจัย

แรงงานไทย: วิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู
 Thai workers: Ways of life in Melayu society and culture

ศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์*
 Silawat Chaiwong

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องเรื่อง แรงงานไทย: วิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ ๑. เพื่อศึกษาภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน ๒. เพื่อศึกษาวิถีชีวิตแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน ๓. เพื่อวิเคราะห์กระบวนการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการ สัมภาษณ์ (Interview) การสังเกต (Observation) ผลการวิจัยพบว่า แรงงานไทยในบรูไนมีความต้องการไปทำงานหารายได้ สาเหตุที่ทำให้แรงงานไทยไปทำงานในประเทศบรูไน แรงผลักดันที่สำคัญมาจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ประเทศบรูไนก็เป็นหนึ่งในประเทศที่กลุ่มแรงงานไทยต้องการที่จะเข้าไปขายแรงงาน เนื่องจากมีเศรษฐกิจที่ดี และค่าตอบแทนสูงกว่าประเทศไทย การดำรงชีวิตอยู่ในประเทศบรูไนมีกฎระเบียบรวมถึงข้อห้ามที่เคร่งครัด ศาสนาอิสลามมีบทบาทมากในการกำหนดพฤติกรรมทางสังคม บ้านเมืองจะอยู่ในความเงียบสงบเป็นระเบียบ การปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันทางสังคมและวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงาน สามารถแบ่งได้ ดังนี้ ระยะเริ่มต้นของการย้ายถิ่น ผู้ใช้แรงงานตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยแรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจ ด้วยความหวังว่าจะได้รับโอกาสทางการเงินที่มากกว่าการทำงานในประเทศไทย โดยผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกวิตกกังวลถึงความเป็นอยู่ในต่างประเทศ เนื่องจากไม่สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น จึงทำให้ระยะนี้เกิดภาวะที่ทำให้เกิดความวิตกกังวล ระยะที่ ๒ การปรับตัวเข้ากับประเทศปลายทาง ผู้ใช้แรงงานข้ามผ่านการตื่นตาตื่นใจ (Honeymoon Stage) เนื่องจากแรงงานไทยย้ายถิ่นเดินทางมายังต่างประเทศด้วยความจำเป็นและความกดดันทางเศรษฐกิจ และเมื่อเดินทางมาถึงประเทศปลายทางแล้ว แรงงานไม่มีโอกาสได้ประสพกับวัฒนธรรมความเป็นอยู่ในประเทศปลายทางมากนัก เนื่องจากแรงงานมีชีวิตความเป็นอยู่บริเวณที่ทำงานที่นายจ้างจัดไว้ให้เท่านั้น ซึ่งการปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมใหม่ในลักษณะนี้อาจทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกตื่นตากับความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เกิดความรู้สึกทางลบ และไม่สบายใจกับความเป็นอยู่ในช่วงแรก แต่เมื่อเวลาผ่านไป แรงงานมีการปรับตัวที่ละเล็กละน้อย ในการดำเนินชีวิตให้รู้สึกสบายใจต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเข้าสู่ระยะฟื้นตัว (recovery stage)

คำสำคัญ: แรงงานไทย, วิถีชีวิต, สังคม, วัฒนธรรมมลายู

* อาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง

Abstract

This research topic is “Thai workers: Ways of life in Melayu society and culture”. The purposes of this study were; 1) To study the background of Thai workers in Brunei; 2) To study the ways of life of Thai workers in Melayu society and culture in Brunei; 3) To analyze the adaptation process towards the coexistence under the cultural differences and Melayu society in Brunei. This research was a survey research by collecting data from interviews and observations. The research result found that Thai workers need to go to Brunei for work and income. Economic factors are the main reason for Thai workers to go to work in Brunei. Brunei is one of many choices which Thai workers decide to work in this country; due to a good economy and they can get higher compensation than work in Thailand. Livings in Brunei have a strict rules and regulations. Islam plays a very important role in order to determine social behavior and peace community. The adaptation of workers for coexistence under the cultural differences and Melayu society in Brunei can be divided as follows: The beginning of migrant; workers decide to work overseas by economic and financial motivations: the hope for getting more financial opportunities than working in Thailand. For this beginning time; workers are worry about how to live in foreign country and unable to predict what will happen, these things are cause of anxiety. Afterwards, the adaptation to new society after they live for a while; we can call this time is a honeymoon stage. Thai workers migrate to work in foreign countries because of necessity and economic pressure, after they arrive in destination country; they have no opportunity to recognize the cultural or ways of life in that country due to living in working area that provided by the employer. This kind of interaction may cause excited, negative feelings or hard to live in this new society when they face the rapidly cultural change. But after time passed, workers will change their lifestyle and learn to adapt to new culture step by step, feeling more comfortable with the new environment and enter to the recovery stage.

Keywords: Thai workers, Ways of life, Society, Melayu culture

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีแรงงานเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศจำนวนมาก ในช่วงแรกๆ ของการเคลื่อนย้ายแรงงานจะเป็นการเดินทางศึกษาต่อหรือหาประสบการณ์หรืออาศัยอยู่อย่างถาวรในประเทศนั้นๆ ต่อมาประมาณปี พ.ศ. ๒๕๑๖ ได้มีการจัดส่งคนงานไปทำงาน

ต่างประเทศโดยผ่านบริษัทจัดหางานกันเป็นจำนวนมากประกอบกับในช่วงดังกล่าวเป็นช่วงวิกฤตการณ์ราคาน้ำมันดิบมีราคาสูง ส่งผลให้ประเทศในภูมิภาคตะวันออกกลางมีรายได้จากการขายน้ำมันเป็นจำนวนมากมหาศาล ซึ่งเงินดังกล่าวประเทศเหล่านี้ได้นำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นจำนวนมาก จึงมีความต้องการแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้น ทำให้แรงงานจากประเทศกำลังพัฒนาเดินทางไปทำงานในแถบตะวันออกกลางเป็นจำนวนมาก และประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีแรงงานไปทำงานในกลุ่มประเทศเหล่านี้ด้วยเช่นกัน ต่อมาการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกล่าวนี้อลดลง เนื่องจากอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในแถบตะวันออกกลางได้ชะลอตัวลง มีผลให้อัตราการจ้างงานก็ลดลงเช่นกัน เนื่องจากสงครามอ่าวเปอร์เซียยังเป็นต้นเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้การเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางลดลง ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างไม่เป็นที่ดึงดูดใจ แรงงานไทยจึงได้เปลี่ยนทิศทางไปสู่ตลาดแรงงานใหม่ในแถบเอเชียตะวันออก เช่น เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น ไต้หวัน บรูไน สิงคโปร์ มาเลเซีย และฮ่องกง ซึ่งประเทศเหล่านี้ถือเป็นกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ซึ่งประสบความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ เศรษฐกิจมีการขยายตัวและต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก จึงกลายเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญของกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งประกอบด้วยแรงงานจากจีน ไทย เวียดนาม อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และพม่า เป็นต้น^๑

สำหรับประเทศไทยและประเทศบรูไนเป็นมิตรประเทศในกลุ่มสมาชิก สมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN) ที่มีความใกล้ชิดกันมาเป็นเวลานาน นับตั้งแต่ราชอาณาจักรบรูไนได้รับเอกราชและสถาปนาความสัมพันธ์ทางการทูตกับประเทศไทยเมื่อ ปี ๒๕๒๖ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยและประเทศบรูไนไม่เพียงในฐานะประเทศกลุ่มสมาชิกอาเซียนเท่านั้น หากแต่ได้ขยายความสัมพันธ์ไปถึงราชวงศ์และประชาชน ตลอดจนรัฐบาลของทั้งสองประเทศด้วย เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ Mr. Hj Shariful-Bahri Hj Sawas รักษาการอธิบดีกรมแรงงานบรูไน ได้เปิดเผยตัวเลขขอแรงงานต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเทศบรูไนว่า มีแรงงานต่างชาติทำงานอยู่ในภาครัฐบาลและภาคเอกชนรวมกว่า ๑๐๐,๐๐๐ คน ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในประเทศบรูไนแบบ Re-entry จำนวน ๑,๒๓๘ คน ตามสถิติของกรมการจัดหางาน และสำนักงานแรงงานในประเทศบรูไนรับรองเอกสารการจ้างแรงงานไทยใหม่ จำนวน ๓๕๐ คน ส่วนใหญ่เป็นการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง โดยเป็นแรงงานระดับวิชาชีพและระดับทักษะฝีมือ จำนวน ๒๙๘ คน แนวโน้มการจ้างแรงงานไทยในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ คาดว่า นายจ้างบรูไนจะยังคงมีความต้องการจ้างแรงงานที่เป็นระดับวิชาชีพ (Professional) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกิจการขุดเจาะน้ำมัน และตำแหน่งงานในกิจการบริการ เช่น ผู้ประกอบการอาหารไทย และนวดแผนไทย^๒

เมื่อกล่าวถึงแรงงานไทยที่เข้าไปทำงานในประเทศบรูไน ไม่เพียงแต่ตัวบุคคล แต่กลุ่มคนเหล่านั้นยังนำวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ศาสนา ตลอดจนแนวการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ที่มีส่วนในการดำเนินชีวิตประจำวัน นำติดตัวไปด้วย เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญอีกมิติหนึ่งที่มี

^๑ เจริญชัย ยศบรรดาศักดิ์, สาเหตุการไปทำงานในประเทศบรูไนของแรงงานไทย, มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๒, หน้า ๑-๒

^๒ สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน, สถานการณ์ด้านแรงงานในประเทศบรูไน, การประชุมหัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ, ณ โรงแรม Miracle Grand Convention กรุงเทพมหานคร วันที่ ๙-๑๓ มกราคม ๒๕๖๐, หน้า ๕

อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงและมีลักษณะซับซ้อน ซึ่งรวมทั้งความรู้ความเชื่อ ศิลปะ จริยธรรม ศีลธรรม กฎหมาย ประเพณี และความสามารถอื่นๆ รวมทั้งอุปนิสัยต่างๆ ที่แรงงานชาวไทยได้มาจากการเรียนรู้จากการเป็นสมาชิกของสังคม^๓ เมื่อแรงงานไทยได้พบเจอกันความแตกต่างความหลากหลายทางวัฒนธรรมของกลุ่มคนในสังคมประเทศบรูไนแต่ละคนก็จะต่างกันไป จากสิ่งที่ตนเองคุ้นเคยและได้เรียนรู้มา ดังนั้น แรงงานชาวไทยจึงต้องทำการศึกษาเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงความแตกต่างนี้ จนสามารถรับมือและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประพุดิ การคิด เป็นผลมาจากการเรียนรู้จากกลุ่มคนในประเทศบรูไนคนอื่นๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน ศึกษาวิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมภายในประเทศบรูไน และวิเคราะห์กระบวนการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมภายในประเทศบรูไน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน
๒. เพื่อศึกษาวิถีชีวิตแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมภายในประเทศบรูไน
๓. เพื่อวิเคราะห์กระบวนการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมภายในประเทศบรูไน

วิธีดำเนินการวิจัย

๑. รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative method) เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ในบทนี้ผู้วิจัยนำเสนอการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก การเลือกพื้นที่ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย เครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

๒. พื้นที่ในการวิจัย

การเลือกพื้นที่ในการวิจัย ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกแรงงานไทยที่อาศัยอยู่ในกรุงบันดาเสรีเบกาวัน เนื่องจากเป็นเมืองหลวงของประเทศบรูไน และยังสะท้อนวิถีชีวิตของแรงงานไทยได้เป็นอย่างดี

๓. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

แรงงานไทยในประเทศบรูไน จำนวน ๑๕ คน ซึ่งเป็นแรงงานที่ไปทำงานในประเทศบรูไน ไม่น้อยกว่า ๒ ปี เนื่องจากจะได้เห็นบริบทและทัศนคติต่อการปรับตัวด้านสังคมและวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี

๔. เครื่องมือการวิจัย

^๓ งามพิศ สัตย์สงวน, *หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท รามการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑.

๑) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับวิถีชีวิตแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมาอยู่ในประเทศบรูไน

๒) กล้องบันทึกภาพ

๓) เครื่องบันทึกเสียง

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่ได้มาดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ และทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) ใช้วิธีตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากรูปร่างหรือปรากฏการณ์ที่มองเห็น เช่น พิธีกรรม การทำมาหากิน ความเป็นอยู่ในสังคม ฯลฯ และวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยแยกเป็นประเด็นที่ค้นพบออกเป็นส่วนตัว ๆ ซึ่งจะดำเนินการไปพร้อม ๆ กับการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน และวิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมาอยู่ในประเทศบรูไน

ผลการศึกษา

จากการศึกษาภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา อาชีพ และภูมิลำเนา พบว่าแรงงานไทยในประเทศบรูไน ที่เป็นเพศชาย และหญิง มีสัดส่วน ดังนี้ คือเป็นเพศชายร้อยละ ๖๗.๐๐ และเป็นเพศหญิงร้อยละ ๓๓.๐๐ มีอายุมากกว่า ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๐๐ รองลงมา คืออายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ และอายุระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๐๐ รองลงมาคือ สมรส คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๐ และหม้าย/อยู่ร้าง คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ มีระดับการศึกษาอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ รองลงมา คือมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๐ และระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๐ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ช่างฝีมือ (ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเชื่อม) คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๐ รองลงมา คือ ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม และค้าขาย คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๐ และอาชีพอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐ ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคอีสาน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ รองลงมาคือภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๐ ภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ และภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐

การไปทำงานยังประเทศบรูไน กลุ่มแรงงานไทยต้องการไปหารายได้ และพัฒนาฝีมือ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนมีการจัดการด้านสวัสดิการแรงงานและให้การคุ้มครองที่สูงกว่าประเทศไทย สาเหตุที่ทำให้แรงงานไทยไปทำงานในประเทศบรูไน แรงผลักดันที่สำคัญมาจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ความผันผวนส่งผลมาจากสถานการณ์ทางการเมืองที่ไม่เสถียรภาพ ทำให้เศรษฐกิจตกต่ำ แรงงานถูกเลิกจ้าง และรายได้จากการทำงานในประเทศไม่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสังคม คนในครอบครัวส่งเสริมให้ไปทำยังต่างประเทศ เนื่องจากมีกลุ่มแรงงานที่ไปทำงานยังต่างประเทศแล้ว มีเงินเก็บ และสร้างเนื้อ สร้างตัวได้ เมื่อกลับมาเมืองไทย จึงเป็นเหตุให้คนในครอบครัวสนับสนุนการไปทำงานยังต่างประเทศ และ

กลุ่มแรงงานไทยที่ไปทำงานยังต่างประเทศ จะศึกษาข้อมูลที่ประเทศตนเองต้องการไปก่อน และประเทศบรูไนก็เป็นหนึ่งในประเทศที่กลุ่มแรงงานไทยต้องการที่จะเข้าไปขายแรงงาน เนื่องจากประเทศบรูไน มีเศรษฐกิจที่ดี และค่าตอบแทนสูงกว่าประเทศไทย

ประเทศบรูไนมีศาสนาอิสลามเป็นศาสนาประจำชาติ ประชากรส่วนใหญ่เป็นชาวมลายูมุสลิม ปัจจุบันประเทศบรูไนมีชาวมลายูมุสลิมนับถือศาสนาอิสลามนิกายซุนนี (Sunni) ราวร้อยละ ๖๗ มีผู้นับถือพระพุทธศาสนาราวร้อยละ ๑๓ และผู้นับถือศาสนาคริสต์ราวร้อยละ ๑๐ การดำรงชีวิตของประชาชนจะตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อตามหลักศาสนาอิสลาม ไม่ว่าจะเป็นหลักการปกครองรัฐและหลักในการดำรงชีวิต รวมถึงการออกกฎหมายด้านต่างๆ นับได้ว่าศาสนาอิสลามเป็นศาสนาประจำชาติของประเทศบรูไน และมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ปัจจุบันประเทศบรูไนได้ประกาศใช้กฎหมายชารีอะห์ เป็นกฎหมายอาญาปกครองประเทศ ทั้งนี้กฎหมายดังกล่าวมาจากคำสอนของศาสนาอิสลาม โครงสร้างทางกฎหมายจะครอบคลุมวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลและสาธารณชนตลอดจนครอบคลุมด้านต่างๆ ทั้งระบบการปกครอง ระบบเศรษฐกิจ ระบบการธนาคาร ธุรกิจหรือสัญญา ความสัมพันธ์ในครอบครัว หลักการอนามัย ปัญหาของสังคม และอื่นๆ บทบาทของกฎหมายชารีอะห์นั้นมีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองมนุษย์ใน ๕ ประการ ได้แก่ ศาสนา ชีวิต สติปัญญา เชื้อสาย และทรัพย์สิน รวมถึงรักษาสีทิวทัศน์ส่วนบุคคลและสิทธิประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนการจัดระเบียบสังคมทุกระดับให้เป็นไปตามครรลองที่ถูกต้องและเป็นธรรม

ชาวบรูไนมีข้อจำกัดทางด้านวัฒนธรรมและมีกฎระเบียบรวมถึงข้อห้ามที่เคร่งครัด ศาสนาอิสลามมีบทบาทมากในการกำหนดพฤติกรรมทางสังคม บ้านเมืองจะอยู่ในความเงียบสงบเป็นระเบียบ ไม่มีสถานบันเทิงจำพวกผับ บาร์ ไม่มีการขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทุกชนิด นิยมบริโภคอาหารฮาลาลที่ผลิตตามหลักการของศาสนาอิสลาม วัฒนธรรมการบริโภคอาหารจะมีความคล้ายคลึงกับชาวมลายูเซีย คนบรูไนนิยมใช้รถยนต์ส่วนตัวในการเดินทาง เนื่องจากระบบขนส่งสาธารณะมีจำกัด และน้ำมันมีราคาถูก รวมถึงภาษีนำเข้ารถยนต์อยู่ในอัตราที่ต่ำ รถยนต์จึงมีราคาถูกหากเทียบกับประเทศไทย ชาวบรูไนนิยมทำงานราชการหรือทำงานในบริษัทใหญ่ๆ และเนื่องจากการเป็นประเทศเล็กๆ ที่มีจำนวนคนอาศัยอยู่น้อย บรูไนจึงมีปัญหาขาดแคลนแรงงานและช่างฝีมือ จึงรับจ้างแรงงานจากต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย หรือคนไทย เข้าไปทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า ก่อสร้าง เกษตรกรรม งานฝีมือต่างๆ ปัจจุบันมีแรงงานต่างชาตินับรูไนทั้งสิ้น ๗๙,๘๗๖ คน ในจำนวนนี้จะประกอบด้วยแรงงานไทย ประมาณสองพันคน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ทำงานในกิจการก่อสร้าง อุตสาหกรรมตัดเย็บ เสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่อการส่งออก รวมทั้งภาคธุรกิจบริการ เช่น ห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร การตกแต่งดูแลดอกไม้ในวังและสถานที่สำคัญ ร้านนวดสปาไทย ช่างซ่อมและงานในภาคเกษตรกรรม

แรงงานไทยส่วนใหญ่ได้รับการต้อนรับอย่างดีจากนักธุรกิจคนบรูไนเพราะมีความซื่อสัตย์ อดทน ขยัน หมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ ประกอบกับฝีมือแรงงานเป็นที่ยอมรับในวงการอุตสาหกรรม การใช้ชีวิตของแรงงานไทยในประเทศบรูไนต้องปรับตัวอย่างมากในเรื่องของภาษาในการสื่อสารกับชาวบรูไน ซึ่งนับเป็นข้อเสียเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่มาจากประเทศมาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซียที่มีความคุ้นเคยกับภาษามลายูมากกว่า จึงได้รับการจ้างงานในตำแหน่งที่มีความสำคัญมากกว่าแรงงานที่มาจากประเทศไทย ส่วนใหญ่แรงงานไทยที่มาทำงานในประเทศบรูไน

จะได้รับสวัสดิการในการทำงานเป็นที่พักฟรี อาหารฟรีสามมื้อ ค่ารักษาพยาบาลฟรี การทำงานจะทำตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ หยุดวันอาทิตย์เว้นอาทิตย์ ซึ่งแรงงานไทยที่นี้จะขยันทำงานเร่งเก็บสะสมเงินไว้เป็นจำนวนมาก เนื่องจากตามรอบสัญญาการจ้างงานจะมีระยะเวลาเพียง ๒ ปีเท่านั้น ในส่วนของผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารไทย ในประเทศบรูไนมีร้านอาหารไทยจำนวนมาก คนบรูไนและคนมาเลเซียนิยมรับประทานอาหารไทย เนื่องจากขึ้นชื่อในด้านรสชาติ ซึ่งร้านอาหารเหล่านี้จะต้องทำตามระเบียบของกระทรวงสาธารณสุขที่ต้องมีเครื่องหมายฮาลาลกำกับตามหลักประกอบอาหารของชาวมุสลิม แรงงานไทยจะทำหน้าที่เป็นผู้ประกอบอาหาร ส่วนงานด้านบริการลูกค้าจะเป็นแรงงานชาวมาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย เพราะมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษามลายูในการสื่อสารกับลูกค้าได้ดีกว่า

สำหรับเรื่องของการใช้ชีวิตของแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยทั่วไปมักประสบปัญหา คือการห้วงหน้าพะวงหลัง เช่น สถานการณ์หลังจากไปทำงาน และคนที่อยู่ข้างหลัง เนื่องจากไม่รู้ว่าจะอนาคตต้องเผชิญกับปัญหาอะไรบ้าง ความแตกต่างด้านภูมิประเทศและภูมิอากาศ ความแตกต่างด้านอาหารการกิน ความแตกต่างด้านสภาพสังคมวัฒนธรรมและความเข้มงวดของกฎหมาย เนื่องจากการใช้ชีวิตในต่างประเทศมักอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่เคร่งครัด ไม่มีอิสระสะดวกสบายเหมือนในประเทศไทย นอกจากนี้ความยากลำบากในวิถีชีวิตที่ต้องอยู่แบบสังคมปิด คืออยู่ในเฉพาะที่ทำงานและแคมป์ที่พักอยู่แบบคนหมู่มาก ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง และหัวหน้างานไม่ว่าในเวลางานหรือเวลาพักผ่อนทำให้เกิดความเครียด อึดอัด คับข้องใจ ความแตกต่างด้านภาษา แม้ส่วนมากผู้ใช้แรงงานจะใช้ภาษาไทยกับกลุ่มผู้ใช้แรงงานไทยด้วยกัน แต่ก็อุปสรรคในการดำเนินชีวิตบ้างเมื่อต้องสื่อสารกับผู้ว่าจ้าง ผู้รับบริการ การซื้อของจากร้านค้าท้องถิ่น และใช้บริการด้านอื่นๆ ความยากของงาน เนื่องจากการจ้างงานผู้ใช้แรงงานต่างชาติเกิดขึ้น เมื่อแรงงานในประเทศไม่เพียงพอ หรือลักษณะงานเป็นงานที่คนในประเทศเห็นว่ามีอันตราย เป็นงานที่ยากลำบาก ค่าตอบแทนน้อย ดังนั้น ผู้ใช้แรงงานไทยจึงต้องประสบกับความยากลำบาก ทำงานหนัก พักผ่อนน้อย เผชิญความเสี่ยง และมีการถูกนายจ้างเอาเปรียบ เอาเปรียบ ความเหงาและคิดถึงบ้าน เป็นลักษณะของความเศร้าเมื่อต้องอยู่ห่างไกลจากบ้าน หากเป็นอาการรุนแรงก็อาจส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจและส่งผลกระทบต่อร่างกายได้ เช่น นอนไม่หลับ ซึมเศร้า เบื่ออาการ ไม่สนใจกิจกรรมต่างๆ หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวได้

ในด้านการใช้ชีวิตของแรงงานไทยที่อาศัยอยู่ในประเทศบรูไนนั้น จากที่กล่าวมาแล้วว่าประเทศบรูไนเป็นประเทศที่ศาสนาอิสลามมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคม รวมถึงประชาชนส่วนใหญ่เป็นชาวมุสลิม ในขณะที่ประเทศไทยเป็นสังคมแบบชาวพุทธ คนบรูไนมีอุปนิสัยเรียบง่าย มีอัธยาศัยดี มีน้ำใจ และเป็นมิตรกับคนทั่วไป คนไทยที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศบรูไนจึงต้องทำการปรับตัวให้เข้าใจวิถีชีวิตความเป็นอยู่ตามวัฒนธรรมชาวมุสลิม ต้องเรียนรู้ถึงข้อควรปฏิบัติหรือข้อห้ามต่างๆ เช่น ไม่พูดคุยนางเรื่องของการเมือง เพศสภาพ ศาสนา และไม่ชักชวนให้ชาวมุสลิมนับถือศาสนาอื่นที่ไม่ใช่ศาสนาอิสลาม ไม่ดื่มหรือรับประทานอาหารต่อหน้าชาวมุสลิมในช่วงถือศีลอดหรือเดือนรอมฎอน ไม่เดินผ่านหรือตัดหน้าผู้ที่กำลังสวดมนต์และไม่แตะต้องคัมภีร์อัลกุรอาน ผู้หญิงไม่นั่งซึบปลายเท้าไปทางผู้ชายและไม่หัวเราะเสียงดังเพราะถือว่าไม่สุภาพ ไม่ถ่ายภาพในศาสนสถาน, ไม่เล่นไสยศาสตร์เพราะถือเป็นเรื่องที่ผิดกฎหมาย ไม่แต่งกายด้วยสีเหลืองเพราะเป็นสัญลักษณ์ของสุลต่าน ไม่แสดงความประพฤติที่ไม่เหมาะสมใน หากผู้ที่ไม่ใช่ชาวมุสลิมสามารถดื่มได้แต่จะต้องดื่มใน

ที่มีขีดเป็นส่วนตัวเท่านั้น ดังนั้น แรงงานไทยหรือแรงงานชาติอื่นที่ต้องการเข้าไปทำงานอยู่ในประเทศบรูไน จะต้องศึกษาและปฏิบัติตามกฎหมายอาญาอิสลามหรือกฎหมายชารีอะห์อย่างเคร่งครัด เนื่องจากกฎหมายดังกล่าวบังคับใช้ทั้งชาวบรูไนและชาวต่างชาติ มีบทลงโทษที่รุนแรงสำหรับผู้กระทำความผิด นับเป็นอุปสรรคและความท้าทายที่ผู้ใช้แรงงานไทยในต่างแดนจะต้องเผชิญ อาจเกิดความรู้สึกตื่นตระหนกกับชีวิตความเป็นอยู่ที่แตกต่างจากบ้านเกิดในช่วงแรก แต่เมื่อเวลาผ่านไปสักระยะ จะเริ่มมีการปรับตัวที่ในการพัฒนาการดำเนินชีวิตให้มีความรู้สึกคุ้นชินกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว และปรับตัวได้ในที่สุด การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่นับเป็นการปรับความคิดและเจตคติของตนเองในลักษณะของการเสริมสร้างกำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองด้วยการคาดคะเนถึงผลลัพธ์ที่ดีที่จะได้รับในอนาคต เช่นการบอกตนเองให้มุ่งมั่นอดทน ตั้งใจทำงาน ไม่สร้างปัญหา ไม่ละเมิดกฎเกณฑ์ ดูแลพึ่งพาตนเองให้ได้มากที่สุด เป็นต้น

การปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันทางสังคมและวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงาน สามารถแบ่งได้เป็น ๒ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ ระยะเริ่มต้นของการย้ายถิ่น ผู้ใช้แรงงานตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยแรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจ ด้วยความหวังว่าจะได้รับโอกาสทางการเงินที่มากกว่าการทำงานในประเทศไทย โดยผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกวิตกกังวลถึงความเป็นอยู่ในต่างประเทศ เนื่องจากไม่สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น จึงทำให้ระยะนี้เกิดภาวะที่ทำให้เกิดความวิตกกังวล ระยะที่ ๒ การปรับตัวเข้ากับประเทศปลายทาง ผู้ใช้แรงงานข้ามผ่านการตื่นตาตื่นใจ (Honeymoon Stage) เนื่องจากแรงงานไทยย้ายถิ่นเดินทางมายังต่างประเทศด้วยความจำเป็นและความกดดันทางเศรษฐกิจ และเมื่อเดินทางมาถึงประเทศปลายทางแล้ว แรงงานไม่มีโอกาสได้ประสพกับวัฒนธรรมความเป็นอยู่ในประเทศปลายทางมากนัก เนื่องจากแรงงานมีชีวิตความเป็นอยู่บริเวณที่ทำงานที่นายจ้างจัดไว้ให้เท่านั้น ซึ่งการปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมใหม่ในลักษณะนี้อาจทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกตื่นเต้นกับความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เกิดความรู้สึกทางลบและไม่สบายใจกับความเป็นอยู่ในช่วงแรก แต่เมื่อเวลาผ่านไป แรงงานมีการปรับตัวที่ละเล็กละน้อยในการดำเนินชีวิตให้รู้สึกสบายใจต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเข้าสู่ระยะฟื้นตัว (recovery stage) ในส่วนของการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง โดยเฉพาะปัจจัยทางสังคมที่แรงงานย้ายถิ่นมีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนไทย และแสวงหาความช่วยเหลือจากเพื่อนคนไทยทั้งคนไทยในประเทศบรูไน รวมไปถึงครอบครัวที่เมืองไทยให้การสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งที่ทำให้แรงงานไทยมีความมั่นใจในการดำรงชีวิตในประเทศบรูไนมากขึ้น ตลอดจนสถานการณ์ในประเทศบรูไนทำให้แรงงานไทยปรับตัวได้รวดเร็ว เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในความแตกต่างนั้นอย่างมีความสมดุลภายในจิตใจ

อภิปรายผลการศึกษา

แรงงานไทยในบรูไนมีความต้องการไปทำงานหารายได้ สาเหตุที่ทำให้แรงงานไทยไปทำงานในประเทศบรูไน แรงผลักดันที่สำคัญมาจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ความผันผวน แรงงานถูกเลิกจ้าง และรายได้จากการทำงานในประเทศไม่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่าย จึงเป็นเหตุให้คนในครอบครัวสนับสนุนการไปทำงานยังต่างประเทศ และประเทศบรูไนก็เป็นหนึ่งในประเทศที่กลุ่มแรงงานไทยต้องการที่จะเข้าไปขายแรงงาน เนื่องจากมีเศรษฐกิจที่ดี และค่าตอบแทนสูงกว่าประเทศ

ไทย ซึ่งสอดคล้องกับ นางลักษณ์ ตังคะบุรี (๒๕๔๑)^๔ กล่าวว่า แรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ อันดับหนึ่ง คือ ต้องการรายได้มากกว่าปัจจุบันที่เป็นอยู่ รองลงมาคือ อยากได้ประสบการณ์ไปทำงานต่างประเทศ การศึกษาน้อย ต้องการฝึกทักษะฝีมือ มีคนแนะนำให้ไป ขณะที่บางรายมีหนี้สินมากและเพื่อบ้านหรือคนในครอบครัวชักรวน และยังสอดคล้องกับ กิ่งกรานต์ แสนศิริ (๒๕๔๖)^๕ กล่าวว่า ค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่ามีความต้องการการพัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น และเห็นคนอื่นไปทำงานแล้วมีรายได้เพิ่มมากขึ้น จึงอยากไปทำงานต่างประเทศมีเพื่อนบ้านญาติพี่น้องที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศชักรวนไปทำงานโดยคาดว่าจะทำให้มีความมั่นคงกว่าทำงานในประเทศไทย

การดำรงชีวิตอยู่ในประเทศบรูไนมีกฎระเบียบรวมถึงข้อห้ามที่เคร่งครัด ศาสนาอิสลามมีบทบาทมากในการกำหนดพฤติกรรมทางสังคม บ้านเมืองจะอยู่ในความเงียบสงบเป็นระเบียบ ปัจจุบันมีแรงงานต่างชาติในบรูไนทั้งสิ้น ๗๙,๘๗๖ คน ในจำนวนนี้จะประกอบด้วยแรงงานไทยประมาณสองพันคน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ทำงานในกิจการก่อสร้าง อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่อการส่งออก รวมทั้งภาคธุรกิจบริการ เช่น ห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร การตกแต่งดูแลดอกไม้ในวังและสถานที่สำคัญ ร้านนวดสปาไทย ช่างซ่อมและงานในภาคเกษตรกรรม แรงงานไทยในประเทศบรูไนต้องปรับตัวอย่างมากในเรื่องของภาษาในการสื่อสารกับชาวบรูไน แรงงานไทยในต่างประเทศ โดยทั่วไปมักประสบปัญหา คือ การห่วงหน้าพะวงหลัง เช่น สถานการณ์หลังจากไปทำงาน และคนที่อยู่ข้างหลัง เนื่องจากการใช้ชีวิตในต่างประเทศมักอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่เคร่งครัด นอกจากนี้ ความยากลำบากในวิถีชีวิตที่ต้องอยู่แบบสังคมปิด คือ อยู่ในเฉพาะที่ทำงาน และแคมป์ที่พัก อยู่ร่วมกันกับคนหมู่มากภายใต้การควบคุมของนายจ้าง ทำให้เกิดความเครียด อึดอัด คับข้องใจ ความแตกต่างด้านภาษา แม้ส่วนมากผู้ใช้แรงงานจะใช้ภาษาไทยกับกลุ่มผู้ใช้แรงงานไทยด้วยกัน แต่ก็มิอุปสรรคในการดำเนินชีวิตเป็นบางครั้ง เมื่อต้องสื่อสารกับผู้ว่าจ้าง ผู้รับบริการ การซื้อของจากร้านค้าท้องถิ่น ดังนั้น ผู้ใช้แรงงานไทยจึงต้องประสบกับความยากลำบาก ทำงานหนัก พักผ่อนน้อย เผชิญความเสี่ยง และมีการถูกนายจ้างเอาเปรียบ ความเหงาและคิดถึงบ้าน เป็นลักษณะของความเศร้าเมื่อต้องอยู่ห่างไกลจากบ้าน หากเป็นอาการรุนแรงก็อาจส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจและส่งผลกระทบต่อร่างกายได้ เช่น นอนไม่หลับ ซึมเศร้า เบื่ออาการ ไม่สนใจกิจกรรมต่างๆ หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวได้

ประเทศบรูไนเป็นประเทศที่ศาสนาอิสลามมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคม รวมถึงประชาชนส่วนใหญ่เป็นชาวมุสลิม ในขณะที่ประเทศไทยเป็นสังคมแบบชาวพุทธ คนบรูไนมีอุปนิสัยเรียบง่าย มีอัธยาศัยดี มีน้ำใจ และเป็นมิตรกับคนทั่วไป คนไทยที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศบรูไนจึงต้องทำการปรับตัวให้เข้าใจวิถีชีวิตความเป็นอยู่ตามวัฒนธรรมชาวมุสลิม ต้องเรียนรู้ถึงข้อควรปฏิบัติหรือข้อห้ามต่างๆ เช่น ไม่พูดคุยนางเรื่องของการเมือง เพศสภาพ ศาสนา และไม่ชักรวนให้ชาวมุสลิมนับถือศาสนาอื่นที่ไม่ใช่ศาสนาอิสลาม ไม่ดื่มหรือรับประทานอาหารต่อหน้าชาวมุสลิมในช่วงถือศีลอดหรือเดือนรอมฎอน ไม่เดินผ่านหรือตัดหน้าผู้ที่กำลังสวดมนต์และไม่แตะต้องคัมภีร์อัลกุรอาน,

^๔ นางลักษณ์ ตังคะบุรี, สาเหตุการไปทำงานต่างประเทศ: ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานที่ไปได้หัวน, (เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑), หน้า ๙๔

^๕ กิ่งกรานต์ แสนศิริ, ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย, (เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖), หน้า ๘๘

ผู้หญิงไม่นั่งซี้ปลายเท้าไปทางผู้ชายและไม่หัวเราะเสียงดังเพราะถือว่าไม่สุภาพ ไม่ถ่ายภาพในศาสนสถาน ไม่เล่นไสยศาสตร์เพราะถือเป็นเรื่องที่ผิดกฎหมาย ไม่แต่งกายด้วยสีเหลืองเพราะเป็นสัญลักษณ์ของสุลต่าน ไม่แสดงความประพฤติกที่ไม่เหมาะสมในที่สาธารณะ เช่น การกอดจูบ รวมถึงไม่ดื่มสุราในที่สาธารณะเนื่องจากประเทศบรูไนห้ามขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทุกชนิด หากผู้ที่ไม่ใช่ชาวมุสลิมสามารถดื่มได้ แต่ต้องดื่มในที่มิดชิดเป็นส่วนตัวเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับ ปัญหา เทพสิงห์ และคณะ (๒๕๕๙)^๖ กล่าวว่า วัฒนธรรมมลายูยังคงรักษาวัฒนธรรมของตนอย่างเหนียวแน่น รักษาตามรูปแบบประเพณี ยึดหลักจารีตอิสลามในการดำรงชีวิตภายใต้การปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ซึ่งมีสุลต่านควบคุมดูแลอย่างเข้มงวด ดังนั้น แรงงานไทยที่ต้องการเข้าไปทำงานอยู่ในประเทศบรูไนจะต้องศึกษาและปฏิบัติตามกฎหมายอาญาอิสลามหรือกฎหมายชารีอะห์อย่างเคร่งครัด เนื่องจากกฎหมายมีบทลงโทษที่รุนแรงสำหรับผู้กระทำความผิด นับเป็นอุปสรรคของแรงงานไทยที่ต้องเผชิญ แต่เมื่อเวลาผ่านไปสักระยะ จะเริ่มมีการปรับตัวที่ในการพัฒนาการดำเนินชีวิตให้มีความรู้สึกคุ้นชินกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว และปรับตัวได้ในที่สุด การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่นับเป็นการปรับความคิดและเจตคติของตนเองในลักษณะของการเสริมสร้างกำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ด้วยการคาดคะเนถึงผลลัพธ์ที่ดีที่จะได้รับในอนาคต

การปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันทางสังคมและวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงาน สามารถแบ่งได้ ดังนี้ ระยะเริ่มต้นของการย้ายถิ่น ผู้ใช้แรงงานตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยแรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจ ด้วยความหวังว่าจะได้รับโอกาสทางการเงินที่มากกว่าการทำงานในประเทศไทย โดยผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกวิตกกังวลถึงความเป็นอยู่ในต่างประเทศ เนื่องจากไม่สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้น จึงทำให้ระยะนี้เกิดภาวะที่ทำให้เกิดความวิตกกังวล ระยะที่ ๒ การปรับตัวเข้ากับประเทศปลายทาง ผู้ใช้แรงงานข้ามผ่านการตื่นตาตื่นใจ (Honeymoon Stage) เนื่องจากแรงงานไทยย้ายถิ่นเดินทางมายังต่างประเทศด้วยความจำเป็นและความกดดันทางเศรษฐกิจ และเมื่อเดินทางมาถึงประเทศปลายทางแล้ว แรงงานไม่มีโอกาสได้ประสพกับวัฒนธรรมความเป็นอยู่ในประเทศปลายทางมากนัก เนื่องจากแรงงานมีชีวิตความเป็นอยู่บริเวณที่ทำงานที่นายจ้างจัดไว้ให้เท่านั้น ซึ่งการปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมใหม่ในลักษณะนี้อาจทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกตื่นตากับความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เกิดความรู้สึกทางลบ และไม่สบายใจกับความเป็นอยู่ในช่วงแรก แต่เมื่อเวลาผ่านไป แรงงานมีการปรับตัวที่ละเล็กละน้อย ในการดำเนินชีวิตให้รู้สึกสบายใจต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเข้าสู่ระยะฟื้นตัว (recovery stage) ซึ่งสอดคล้องกับ ไตรพล ตั้งมันคง (๒๕๕๒)^๗ กล่าวว่า แรงงานต่างด้าวมีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตในฐานะคนชายขอบ ด้านครอบครัว ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคมให้กลมกลืนกับสภาพชุมชน และท้องถิ่น ในส่วนของการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง โดยเฉพาะปัจจัยทางสังคมที่แรงงานย้ายถิ่นมีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนไทย และแสวงหาความช่วยเหลือจากเพื่อนคนไทยทั้งคนไทยในประเทศบรูไน รวมไปถึงครอบครัวที่เมืองไทยให้การ

^๖ ปัญหา เทพสิงห์ และคณะ, บ้าน ชีวิตและสังคมในวัฒนธรรมมลายู ภายใต้กระแสการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์: กรณีศึกษากัมปงไอยเออร์ ประเทศบรูไนดารุสซาลาม, กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), ๒๕๕๙, หน้า ๑๗๖-๑๗๙

^๗ ไตรพล ตั้งมันคง, "แรงงานต่างด้าวชาวพม่า: แนวทางการดำเนินชีวิตอย่างสมานฉันท์ของคนชายขอบจังหวัดสมุทรสาคร." (มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๒), หน้า ๘๘

สนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งที่ทำให้แรงงานไทยมีความมั่นใจในการดำรงชีวิตในประเทศบรูไนมากขึ้น ตลอดจนสถานการณ์ในประเทศบรูไนทำให้แรงงานไทยปรับตัวได้รวดเร็ว เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในความแตกต่างนั้นอย่างมีความสมดุลภายในจิตใจ

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑) ผลการศึกษาจะช่วยสนับสนุนสร้างความเข้าใจต่อการปรับตัวทางวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันของแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการอยู่ร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

๒) การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ควรมีการสร้างเครือข่ายการทำงานทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย ทั้งชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ

๒. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษานโยบายที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติ

๒) ควรศึกษาในรูปแบบเปรียบเทียบวิถีชีวิตแรงงานไทยในสังคมและวัฒนธรรมอื่นๆ ที่แรงงานไทยไปทำงาน

๓) ควรศึกษากลไกวิธีการเข้ามาทำงานของกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาผิดกฎหมาย รวมถึงแนวทางในการบริหารจัดการกลุ่มแรงงานที่ผิดกฎหมาย

เอกสารอ้างอิง

กิงกรานต์ แสนศิริ. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย.

เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖

งามพิศ สัตย์สงวน. **หลักมนุษยวิทยาวัฒนธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: บริษัท รามการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๓

เจริญชัย ยศบรรดาศักดิ์. **สาเหตุการไปทำงานในประเทศบรูไนของแรงงานไทย**. มหาสารคาม:

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๒

ไทรพล ตั้งมั่นคง. **"แรงงานต่างด้าวชาวพม่า: แนวทางการดำเนินชีวิตอย่างสมานฉันท์ของคนชาย**

ขอบจังหวัดสมุทรสาคร." มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๒

นงลักษณ์ ตั้งคะบุรี. **สาเหตุการไปทำงานต่างประเทศ: ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานที่ไปได้หวัน**.

เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑

ปัญญา เทพสิงห์ และคณะ. **บ้าน ชีวิตและสังคมในวัฒนธรรมมลายู ภายใต้อิทธิพลการท่องเที่ยว**

เชิงอนุรักษ์: กรณีศึกษากัมปงไอยเออร์ ประเทศบรูไนดารุสซาลาม. กรุงเทพมหานคร:

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.). ๒๕๕๙

สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน. สถานการณ์ด้านแรงงานในประเทศบรูไน. การประชุมหัวหน้า
สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ, ณ โรงแรม Miracle Grand Convention
กรุงเทพมหานคร วันที่ ๙-๑๓ มกราคม ๒๕๖๐, หน้า ๕

ภาคผนวก ข

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลจากการวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑. กิจกรรมด้านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา

- สามารถนำกระบวนการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงานไทย: วิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู ไปประยุกต์ในการเรียนการสอนในรายวิชา เช่น อาเซียนศึกษา และ วิชาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- สามารถนำผลการศึกษาไปสะท้อนข้อมูลให้กับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องและแรงงานไทยที่กำลังวางแผนเตรียมความพร้อมเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ และลดสถานะแรงกดดันต่างๆ ที่มาจากครอบครัว และสังคม
- สามารถนำผลการศึกษาไปวิเคราะห์ร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เช่น แรงงานจังหวัดแต่ละจังหวัด เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาแรงงานไทยต่อไป

๒. กิจกรรมด้านวิชาการ

- มีการพัฒนาทักษะในการวิจัยให้กับนิสิตในระดับปริญญาตรีของหน่วยวิทยบริการคณะสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ณ วัดใหญ่อินทาราม (พระอารามหลวง) เพื่อการเรียนรู้เรื่อง แรงงานไทย: วิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู
- มีการศึกษาร่วมกับคนในประเทศบรูไน โดยมี นักวิชาการจาก University of Brunei เข้าร่วมเพื่อวิเคราะห์วิถีชีวิตของแรงงานไทยในสังคมและวัฒนธรรมมลายู

ภาคผนวก ค

ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่วางแผนไว้
และกิจกรรมที่ได้ดำเนินการมาและผลที่ได้รับของโครงการ

ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์กิจกรรมที่วางแผนไว้
และกิจกรรมที่ได้ดำเนินการมาและผลที่ได้รับของโครงการ

กิจกรรม	ผลที่ได้รับ	บรรลุ วัตถุประสงค์	โดยทำให้
๑. ศึกษาภูมิหลัง ของแรงงานไทยใน ประเทศบรูไน	ทำให้ทราบถึงสภาพภูมิหลังของ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานใน ประเทศบรูไน ซึ่งเป็นข้อมูล พื้นฐานในการประกอบการ พิจารณาหาแนวทางในการพัฒนา แรงงานไทยไปทำงานยังประเทศ อื่นๆ และสามารถนำข้อมูลที่ได้ ศึกษาไปประกอบการทำแบบ สัมภาษณ์ ซึ่งเป็นเครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูล	ข้อที่ ๑	ทำให้สามารถนำไปสู่การ กำหนดแนวทางและกรอบ ของการดำเนินการวิจัยได้
๒. ศึกษาข้อมูล จากกลุ่มเป้าหมาย	ทำให้ทราบถึงวิถีชีวิตของแรงงาน ไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรม มลายูในประเทศบรูไน	ข้อที่ ๑-๒	ทำให้ทราบถึงกระบวนการ ปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกัน ภายใต้ความแตกต่างทาง สังคมและวัฒนธรรมมลายู ในประเทศบรูไน
๓. การเก็บข้อมูล	<ul style="list-style-type: none"> - ทำให้ทราบถึงสภาพภูมิหลังของ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานใน ประเทศบรูไน ซึ่งเป็นข้อมูล พื้นฐานในการประกอบการ พิจารณาหาแนวทางในการพัฒนา แรงงานไทยไปทำงานยังประเทศ อื่นๆ - ทำให้ทราบถึงวิถีชีวิตของ แรงงานไทยท่ามกลางสังคมและ วัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน - ทำให้ทราบถึงกระบวนการ ปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้ ความแตกต่างทางสังคมและ วัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน 	ข้อที่ ๑-๓	ทำให้เกิดองค์ความรู้ กระบวนการปรับตัวเพื่อ การอยู่ร่วมกันภายใต้ความ แตกต่างทางสังคมและ วัฒนธรรมมลายูในประเทศ บรูไน

กิจกรรม	ผลที่ได้รับ	บรรลุวัตถุประสงค์	โดยทำให้
๔. ข้อเสนอแนะอื่นๆ	<p>๑) ผลการศึกษาจะช่วยสนับสนุนสร้างความเข้าใจต่อการปรับตัวทางวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันของแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการอยู่ร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของสังคม</p> <p>๒) การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ควรมีการสร้างเครือข่ายการทำงานทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย ทั้งชุมชนหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ</p> <p>๓) ควรศึกษานโยบายที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติ</p> <p>๔) ควรศึกษาในรูปแบบเปรียบเทียบวิถีชีวิตแรงงานไทยในสังคมและวัฒนธรรมอื่นๆ ที่แรงงานไทยไปทำงาน</p> <p>๕) ควรศึกษากลไกวิธีการเข้ามาทำงานของกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาผิดกฎหมาย รวมถึงแนวทางในการบริหารจัดการกลุ่มแรงงานที่ผิดกฎหมาย</p>	ข้อที่ ๓	<p>- สามารถนำกระบวนการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงานไทย: วิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนในรายวิชา เช่น เอเชียศึกษา และ วิชาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>- สามารถนำผลการศึกษาไปสะท้อนข้อมูลให้กับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องและแรงงานไทยที่กำลังวางแผนเตรียมความพร้อมเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ และลดสถานะแรงกดดันต่างๆ ที่มาจากครอบครัว และสังคม</p> <p>- สามารถนำผลการศึกษาไปวิเคราะห์ร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เช่น แรงงานจังหวัดแต่ละจังหวัด เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาแรงงานไทยต่อไป</p>
๕. รายงานฉบับสมบูรณ์	<p>ได้รายงานฉบับสมบูรณ์ที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยทั้ง ๓ ข้อคือ</p> <p>๑) เพื่อศึกษาภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน</p> <p>๒) เพื่อศึกษาวิถีชีวิตแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน</p> <p>๓) เพื่อวิเคราะห์กระบวนการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้</p>	ข้อ ๑ - ๓	ได้รายงานวิจัยที่มีคุณค่าสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาแรงงานไทย: วิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู

กิจกรรม	ผลที่ได้รับ	บรรลุ วัตถุประสงค์	โดยทำให้
	ความแตกต่างทางสังคมและ วัฒนธรรมภายในประเทศบรูไน		

ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์แรงงานไทย: วิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู

แบบประเมินแบบสัมภาษณ์แรงงานไทย: วิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ (IOC))

ผลการประเมินแบบสัมภาษณ์ แรงงานไทย: วิถีชีวิตท่ามกลางสังคม
และวัฒนธรรมมลายู
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ (IOC))



แบบสัมภาษณ์แรงงานไทย: วิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู

ชื่อ-นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง /หน้าที่.....

สถานที่ติดต่อ /เบอร์โทรศัพท์.....

๑. เพื่อศึกษาภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน

- ๑.๑ ท่านมาทำงานที่ประเทศบรูไนด้วยสาเหตุอะไร
- ๑.๒ ท่านมาทำงานในประเทศบรูไนด้วยวิธีใด
- ๑.๓ ความเป็นอยู่ของท่านหลังจากมาทำงานที่บรูไนเป็นอย่างไร
- ๑.๔ ความเป็นอยู่ของครอบครัวท่านหลังจากมาทำงานที่บรูไนเป็นอย่างไร
- ๑.๕ ท่านมีความกังวลถึงครอบครัวที่ประเทศไทยหรือไม่อย่างไร

๒. เพื่อศึกษาวิถีชีวิตแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน

- ๒.๑ ระยะเวลาในการทำงานในประเทศบรูไนของท่าน
- ๒.๒ ท่านมาทำงานในประเทศบรูไน ท่านปฏิบัติตัวอย่างไร
- ๒.๓ ท่านมาทำงานในประเทศบรูไนท่านได้ติดต่อสื่อสารกับคนในสังคมบรูไนหรือไม่
อย่างไร
- ๒.๔ ท่านมาทำงานในประเทศบรูไนท่านติดต่อกลับไปบ้านหรือไม่อย่างไร
- ๒.๕ ท่านมีเพื่อนที่ในประเทศบรูไนหรือไม่ อย่างไร
- ๒.๖ เมื่อท่านอยากทำกิจกรรมทางศาสนา (ศาสนาพุทธ) ท่านจะทำอย่างไร

๓. เพื่อวิเคราะห์กระบวนการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน

- ๓.๑ ท่านใช้ระยะเวลานานเท่าไรกับการปรับตัวในเรียนรู้สังคมวัฒนธรรมในประเทศ
บรูไน
- ๓.๒ ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับคนในสังคมบรูไนหรือไม่
- ๓.๓ ท่านมีวิธีการปรับตัวในการอยู่ร่วมกันในสังคมมลายูบรูไนอย่างไร



**แบบประเมินแบบสัมภาษณ์แรงงานไทย: วิธีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ (IOC))**

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นต่อข้อความในแต่ละรายการว่า มีความเหมาะสมเพียงใดโดยทำเครื่องหมาย √ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านข้อละ ๑ ระดับความคิดเห็นดังนี้

- ๑ เมื่อท่านเห็นว่า ข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์ไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์
- ๐ เมื่อท่านเห็นว่า ข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับจุดประสงค์
- +๑ เมื่อท่านเห็นว่า ข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์สอดคล้องกับจุดประสงค์

รายการ	ผลการประเมิน ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	-๑	๐	+๑	
ชื่อ-นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์				
ตำแหน่ง /หน้าที่				
สถานที่ติดต่อ /เบอร์โทรศัพท์				
เพื่อศึกษาภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน				
๑. ท่านมาทำงานที่ประเทศบรูไนด้วยสาเหตุอะไร				
๒. ท่านมาทำงานในประเทศบรูไนด้วยวิธีใด				
๓. ความเป็นอยู่ของท่านหลังจากมาทำงานที่บรูไนเป็นอย่างไร				
๔. ความเป็นอยู่ของครอบครัวท่านหลังจากมาทำงานที่บรูไนเป็นอย่างไร				
๕. ท่านมีความกังวลถึงครอบครัวที่ประเทศไทยหรือไม่อย่างไร				

รายการ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	ผู้เชี่ยวชาญ			
	-๑	๐	+๑	
เพื่อศึกษาวิถีชีวิตแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน				
๑. ระยะเวลาในการทำงานในประเทศบรูไนของท่าน				
๒. ท่านมาทำงานในประเทศบรูไน ท่านปฏิบัติตัวอย่างไร				
๓. ท่านมาทำงานในประเทศบรูไนท่านได้ติดต่อสื่อสารกับคนในสังคมบรูไนหรือไม่อย่างไร				
๔. ท่านมาทำงานในประเทศบรูไนท่านติดต่อกลับไปบ้านหรือไม่อย่างไร				
๕. ท่านมีเพื่อนที่ในประเทศบรูไนหรือไม่ อย่างไร				
๖. เมื่อท่านอยากทำกิจกรรมทางศาสนา (ศาสนาพุทธ) ท่านจะทำอย่างไร				
เพื่อวิเคราะห์กระบวนการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน				
๑. ท่านใช้ระยะเวลานานเท่าไรกับการปรับตัวในเรียนรู้สังคมวัฒนธรรมในประเทศบรูไน				
๒. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับคนในสังคมบรูไนหรือไม่				
๓. ท่านมีวิธีการปรับตัวในการอยู่ร่วมกันในสังคมมลายูบรูไนอย่างไร				

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....



**ผลการประเมินแบบสัมภาษณ์ แรงงานไทย: วิธีชีวิตท่ามกลางสังคม
และวัฒนธรรมมลายู (สำหรับผู้เชี่ยวชาญ (IOC))**

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นต่อข้อความในแต่ละรายการว่า มีความเหมาะสมเพียงใดโดย
ทำเครื่องหมาย √ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านข้อละ ๑ ระดับความคิดเห็นดังนี้

- ๑ เมื่อท่านเห็นว่า ข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์ไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์
- ๐ เมื่อท่านเห็นว่า ข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับจุดประสงค์
- +๑ เมื่อท่านเห็นว่า ข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์สอดคล้องกับจุดประสงค์

วัตถุประสงค์	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	๑	๒	๓			
ข้อมูลส่วนบุคคล						
ชื่อ-นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
ตำแหน่ง /หน้าที่	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
สถานที่ติดต่อ /เบอร์โทรศัพท์	๑	๑	๑	๓	๑	ใช้ได้
เพื่อศึกษาภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน						
๑. ท่านมาทำงานที่ประเทศบรูไนด้วยสาเหตุอะไร	๑	๐	๑	๒	๐.๖๖	ใช้ได้
๒. ท่านมาทำงานในประเทศบรูไนด้วยวิธีใด	๐	๑	๑	๒	๐.๖๖	ใช้ได้
๓. ความเป็นอยู่ของท่านหลังจากมาทำงานที่บรูไนเป็นอย่างไร	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้
๔. ความเป็นอยู่ของครอบครัวท่านหลังจากมาทำงานที่บรูไนเป็นอย่างไร	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้
๕. ท่านมีความกังวลถึงครอบครัวที่ประเทศไทยหรือไม่อย่างไร	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้
เพื่อศึกษาวิถีชีวิตแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน						

๑. ระยะเวลาในการทำงานในประเทศบรูไนของท่าน	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้
๒. ท่านมาทำงานในประเทศบรูไน ท่านปฏิบัติตัวอย่างไร	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้
๓. ท่านมาทำงานในประเทศบรูไนท่านได้ติดตอสื่อสารกับคนในสังคมบรูไนหรือไม่อย่างไร	๐	๑	๑	๒	๐.๖๖	ใช้ได้
๔. ท่านมาทำงานในประเทศบรูไนท่านติดตอกลับไปบ้านหรือไม่อย่างไร	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้
๕. ท่านมีเพื่อนที่ในประเทศบรูไนหรือไม่อย่างไร	๐	๑	๑	๒	๐.๖๖	ใช้ได้
๖. เมื่อท่านอยากทำกิจกรรมทางศาสนา (ศาสนาพุทธ) ท่านจะทำอย่างไร	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้
เพื่อวิเคราะห์กระบวนการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมหลายในประเทศบรูไน						
๑. ท่านใช้ระยะเวลานานเท่าไรกับการปรับตัวในเรียนรู้สังคมวัฒนธรรมในประเทศบรูไน	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้
๒. ท่านมีปัญหากับคนในสังคมบรูไนหรือไม่	๐	๑	๑	๒	๐.๖๖	ใช้ได้
๓. ท่านมีวิธีการปรับตัวในการอยู่ร่วมกันในสังคมหลายบรูไนอย่างไร	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้

ภาคผนวก จ
ประมวลภาพกิจกรรมการวิจัย



บรรยากาศในตลาดสดที่มีแรงงานชาวไทยมาจับจ่ายใช้สอยในยามเย็น



บรรยากาศในตลาดสดที่มีแรงงานชาวไทยมาจับจ่ายใช้สอยในยามเช้า



นักวิจัยเดินสังเกตการณ์ในตลาดสดที่แรงงานชาวไทยมาจับจ่ายใช้สอย



ชุมชนบ้านกลางน้ำกัมปงไอยเออร์



บรรยากาศในเมืองหลวงของประเทศบรูไน



ผู้ช่วยนักวิจัยพูดคุยกับแม่ค้าชาวไทย



นักวิจัยพูดคุยกับแรงงานชาวไทยที่เป็นลูกจ้างในศาลเจ้า



เครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของแรงงานไทยในประเทศบรูไน ซึ่งตั้งอยู่ในมุมหนึ่งของศาลเจ้า



นักวิจัยร่วมสนทนากับนักวิชาการ จาก Universiti Brunei Darussalam



นักวิจัยร่วมสนทนากับนักวิชาการ จาก Universiti Brunei Darussalam



วัฒนธรรมในประเทศบรูไน



นักวิจัยถ่ายรูปร่วมกับเด็กๆ หลังเลิกเรียนในประเทศบรูไน



นักวิจัยกำลังสัมภาษณ์แรงงานไทย



นักวิจัยกำลังสัมภาษณ์แรงงานไทย

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติ



ชื่อ-นามสกุล	นายศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์
วัน / เดือน / ปี เกิด	4 กันยายน 2530
ตำแหน่ง	อาจารย์
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง
วุฒิการศึกษา	(พ.ศ. 2554) สาขาวิชาการวิจัยสังคม (ศศ.บ) มหาวิทยาลัยนเรศวร ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก (พ.ศ. 2556) รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ (รป.ม) มหาวิทยาลัยพะเยา ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา (2558-ปัจจุบัน) กำลังศึกษาต่อ รัฐศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์การเมืองฯ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพา จังหวัดชลบุรี
ประสบการณ์วิจัย/ผลงานวิจัย ในรอบ ๓ ปี	(พ.ศ. 2559) เรื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของประชาชน ในกระบวนการนำธรรมะสู่ผู้ป่วยตามแนววิถีพุทธ แหล่งทุน หน่วยวิจัย พุทธศาสตร์เขलगค์นคร ตำแหน่ง นักวิจัยร่วม (พ.ศ. 2560) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงเกษตรตาม แนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยชุมชนมีส่วนร่วม แหล่งทุน สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ตำแหน่ง หัวหน้าโครงการ

(พ.ศ. 2560) เรื่อง วิธีการอยู่ร่วมกันของพระนิสิตอาเซียนระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แหล่งทุน ศูนย์อาเซียนศึกษา ตำแหน่ง หัวหน้าโครงการ

(พ.ศ. 2560) เรื่อง การเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมของชาวพม่าในจังหวัดลำปาง แหล่งทุน ศูนย์อาเซียนศึกษา ตำแหน่ง หัวหน้าโครงการ

(พ.ศ. 2561) เรื่อง การพัฒนาศักยภาพวัดพระธาตุหมื่นศรี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ แหล่งทุน สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ตำแหน่ง นักวิจัยร่วม

(พ.ศ. 2561) เรื่อง คัมภีร์โบราณนครลำปาง: หลักปฏิบัติและกระบวนการขัดเกลาเชิงวัฒนธรรม แหล่งทุน สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ตำแหน่ง นักวิจัยร่วม

(พ.ศ. 2561) เรื่อง การศึกษาองค์ความรู้และหลักปฏิบัติเพื่อการขัดเกลาเชิงวัฒนธรรมที่ปรากฏในคัมภีร์โบราณนครลำปาง แหล่งทุน สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ตำแหน่ง นักวิจัยร่วม

(พ.ศ. 2561) เรื่อง การพัฒนากระบวนการขัดเกลาเชิงวัฒนธรรมของวัดและชุมชนในจังหวัดลำปาง ตามหลักคำสอนในคัมภีร์โบราณนครลำปาง แหล่งทุน สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ตำแหน่ง นักวิจัยร่วม

(พ.ศ. 2561) เรื่อง แรงงานไทย: วิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู แหล่งทุน ศูนย์อาเซียนศึกษา ตำแหน่ง นักวิจัย

(พ.ศ. 2562) เรื่อง พระสิงห์4: แนวคิด คุณค่า ของวัฒนธรรมที่แปรเปลี่ยนสู่รูปแบบพุทธปฏิมากรรมร่วมสมัยและความเข้าใจของสังคม แหล่งทุน สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ตำแหน่ง นักวิจัยร่วม

(พ.ศ. 2562) เรื่อง The Power of Art: กระบวนการสร้างสุขภาวะทางสังคม กรณีศึกษา แมงสีหู่ห้าตาของเมืองเชียงราย แหล่งทุน สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ตำแหน่ง นักวิจัยร่วม

(พ.ศ. 2562) เรื่อง การเสริมสร้างสุขภาวะและเครือข่ายทางสังคม เพื่อลดปัจจัยเสี่ยงเชิงพฤติกรรมบูรณาการ **แหล่งทุน** สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) **ตำแหน่ง** หัวหน้าโครงการ

(พ.ศ. 2562) เรื่อง สังคมเกษตรยั่งยืนวิถีพุทธสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดลำปาง **แหล่งทุน** สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) **ตำแหน่ง** หัวหน้าโครงการ