

วิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายูของแรงงานไทย

WAYS OF LIFE IN MELAYA SOCIETY AND CULTURE OF THAI WORKERS

พระชลญาณมุนี*

Phrachonyanmune

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องเรื่อง วิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายูของแรงงานไทย มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1. เพื่อศึกษาภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน 2. เพื่อศึกษาวิถีชีวิตแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน 3. เพื่อวิเคราะห์กระบวนการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (Interview) การสังเกต (Observation) ผลการวิจัยพบว่า แรงงานไทยในบรูไนมีความต้องการไปทำงานหารายได้ สาเหตุที่ทำให้แรงงานไทยไปทำงานในประเทศบรูไน แรงผลักดันที่สำคัญมาจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ประเทศบรูไนก็เป็นหนึ่งในประเทศที่กลุ่มแรงงานไทยต้องการที่จะเข้าไปขายแรงงาน เนื่องจากมีเศรษฐกิจที่ดี และค่าตอบแทนสูงกว่าประเทศไทย การดำรงชีวิตอยู่ในประเทศบรูไนมีกฎระเบียบรวมถึงข้อห้ามที่เคร่งครัด ศาสนาอิสลามมีบทบาทมากในการกำหนดพฤติกรรมทางสังคม บ้านเมืองจะอยู่ในความเงียบสงบเป็นระเบียบ การปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันทางสังคมและวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงาน สามารถแบ่งได้ ดังนี้ ระยะเริ่มต้นของการย้ายถิ่น ผู้ใช้แรงงานตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยแรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจ ด้วยความหวังว่าจะได้รับโอกาสทางการเงินที่มากกว่าการทำงานในประเทศไทย โดยผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกวิตกกังวลถึงความเป็นอยู่ในต่างประเทศ เนื่องจากไม่สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น จึงทำให้ระยะนี้เกิดภาวะที่ทำให้เกิดความวิตกกังวล ระยะที่ 2 การปรับตัวเข้ากับประเทศปลายทาง ผู้ใช้แรงงานข้ามผ่านการตื่นตาตื่นใจ (Honeymoon Stage) เนื่องจากแรงงานไทยย้ายถิ่นเดินทางมายังต่างประเทศด้วยความจำเป็นและความกดดันทางเศรษฐกิจ และเมื่อเดินทางมาถึงประเทศปลายทางแล้วแรงงานไม่มีโอกาสได้ประสพกับวัฒนธรรมความเป็นอยู่ในประเทศปลายทางมากนัก เนื่องจากแรงงานมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่บริเวณที่ทำงานที่นายจ้างจัดไว้ให้เท่านั้น ซึ่งการปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมใหม่ในลักษณะนี้อาจทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกตื่นตากับความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เกิดความรู้สึกทางลบ และไม่สบายใจกับความเป็นอยู่ในช่วงแรก แต่เมื่อเวลาผ่านไป แรงงานมีการปรับตัวที่เล็กลงน้อย ในการดำเนินชีวิตให้รู้สึกสบายใจต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเข้าสู่ระยะฟื้นตัว (recovery stage)

คำสำคัญ: แรงงานไทย, วิถีชีวิต, สังคม, วัฒนธรรมมลายู

* อาจารย์หน่วยวิทยบริการคณะสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ณ วัดใหญ่อินทาราม (พระอารามหลวง)

ABSTRACT

This research topic is “Ways of life in Melayu society and culture of Thai workers”. 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. 2516 ได้มีการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศโดยผ่านบริษัทจัดหาแรงงานกันเป็นจำนวนมากประกอบกับในช่วงดังกล่าวเป็นช่วงวิกฤตการณ์ราคาน้ำมันดิบมีราคาสูง ส่งผลให้ประเทศในภูมิภาคตะวันออกกลางมีรายได้จากการขายน้ำมันเป็นจำนวนมากมหาศาล ซึ่งเงินดังกล่าวประเทศเหล่านี้ได้นำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นจำนวนมาก จึงมีความต้องการแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้น ทำให้แรงงานจากประเทศกำลังพัฒนาเดินทางไปทำงานในแถบตะวันออกกลางเป็นจำนวนมาก และประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีแรงงานไปทำงานในกลุ่มประเทศเหล่านี้ด้วยเช่นกัน ต่อมาการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยไป

ทำงานต่างประเทศเหล่านี้ลดลง เนื่องจากอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในแถบตะวันออกกลางได้ชะลอตัวลง มีผลให้อัตราการจ้างงานก็ลดลงเช่นกัน เนื่องจากสงครามอ่าวเปอร์เซียยังเป็นต้นเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้การเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางลดลง ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างไม่เป็นที่ดึงดูดใจ แรงงานไทยจึงได้เปลี่ยนทิศทางไปสู่ตลาดแรงงานใหม่ในแถบเอเชียตะวันออก เช่น เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น ไต้หวัน บรูไน สิงคโปร์ มาเลเซีย และฮ่องกง ซึ่งประเทศเหล่านี้ถือเป็นกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ซึ่งประสบความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ เศรษฐกิจมีการขยายตัวและต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก จึงกลายเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญของกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งประกอบด้วยแรงงานจากจีน ไทย เวียดนาม อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และพม่า เป็นต้น¹

สำหรับประเทศไทยและประเทศบรูไนเป็นมิตรประเทศในกลุ่มสมาชิก สมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN) ที่มีความใกล้ชิดกันมาเป็นเวลานาน นับตั้งแต่ราชอาณาจักรบรูไนได้รับเอกราชและสถาปนาความสัมพันธ์ทางการทูตกับประเทศไทยเมื่อ ปี 2526 ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยและประเทศบรูไนไม่เพียงในฐานะประเทศกลุ่มสมาชิกอาเซียนเท่านั้น หากแต่ได้ขยายความสัมพันธ์ไปถึงราชวงศ์และประชาชน ตลอดจนรัฐบาลของทั้งสองประเทศด้วย เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2559 Mr. Hj Shariful-Bahri Hj Sawas รักษาการอธิบดีกรมแรงงานบรูไน ได้เปิดเผยตัวเลขขอแรงงานต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเทศบรูไนว่ามีแรงงานต่างชาติทำงานอยู่ในภาครัฐบาลและภาคเอกชนรวมกว่า 100,000 คน ในปีงบประมาณ 2559 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในประเทศบรูไนแบบ Re-entry จำนวน 1,238 คน ตามสถิติของกรมการจัดหางาน และสำนักงานแรงงานในประเทศบรูไนรับรองเอกสารการจ้างแรงงานไทยใหม่ จำนวน 350 คน ส่วนใหญ่เป็นการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง โดยเป็นแรงงานระดับวิชาชีพและระดับทักษะฝีมือ จำนวน 298 คน แนวโน้มการจ้างแรงงานไทยในปีงบประมาณ 2560 คาดว่า นายจ้างบรูไนจะยังคงมีความต้องการจ้างแรงงานที่เป็นระดับวิชาชีพ (Professional) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกิจการชุดเจาะน้ำมัน และตำแหน่งงานในกิจการการบริการ เช่น ผู้ประกอบการอาหารไทย และนวดแผนไทย²

เมื่อกล่าวถึงแรงงานไทยที่เข้าไปทำงานในประเทศบรูไน ไม่เพียงแต่ตัวบุคคล แต่กลุ่มคนเหล่านั้นยังนำวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ศาสนา ตลอดจนแนวการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ที่มีส่วนในการดำเนินชีวิตประจำวัน นำติดตัวไปด้วย เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญอีกมิติหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงและมีลักษณะซับซ้อน ซึ่งรวมทั้งความรู้ความเชื่อ ศิลปะ จริยธรรม ศิลธรรม กฎหมาย ประเพณี และความสามารถอื่นๆ รวมทั้งอุปนิสัยต่างๆ ที่แรงงานชาวไทยได้มาโดยการเรียนรู้จากการเป็นสมาชิกของสังคม³ เมื่อแรงงานไทยได้พบเจอกันความแตกต่างความหลากหลายทางวัฒนธรรมของกลุ่มคนในสังคมประเทศบรูไนแต่ละคนก็จะต่างกันออกไป จากสิ่งที่ตนเองคุ้นเคยและได้เรียนรู้มา ดังนั้น แรงงานชาวไทยจึงต้องทำการศึกษาเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงความแตกต่างนี้ จนสามารถรับมือและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประพุดติ การคิด เป็นผลมาจากการเรียนรู้จากกลุ่มคนใน

¹ เจริญชัย ยศบรรดาศักดิ์, สาเหตุการไปทำงานในประเทศบรูไนของแรงงานไทย, (มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552), หน้า 1-2

² สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน, สถานการณ์ด้านแรงงานในประเทศบรูไน, การประชุมหัวหน้าสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ, ณ โรงแรม Miracle Grand Convention กรุงเทพมหานคร วันที่ 9-13 มกราคม 2560, หน้า 5

³ งามพิศ สัตย์สงวน, หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท รามาการพิมพ์ จำกัด, 2543), หน้า 21.

ประเทศบรูไนคนอื่นๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน ศึกษาวิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน และวิเคราะห์กระบวนการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน
2. เพื่อศึกษาวิถีชีวิตแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน
3. เพื่อวิเคราะห์กระบวนการปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันภายใต้ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

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

2. พื้นที่ในการวิจัย

การเลือกพื้นที่ในการวิจัย ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกแรงงานไทยที่อาศัยอยู่ในกรุงบันดาเสรีเบกาวัน เนื่องจากเป็นเมืองหลวงของประเทศบรูไน และยังสะท้อนวิถีชีวิตของแรงงานไทยได้เป็นอย่างดี

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

แรงงานไทยในประเทศบรูไน จำนวน 15 คน ซึ่งเป็นแรงงานที่ไปทำงานในประเทศบรูไน ไม่น้อยกว่า 2 ปี เนื่องจากจะได้เห็นบริบทและทัศนคติต่อการปรับตัวด้านสังคมและวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี

4. เครื่องมือการวิจัย

- 1) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับวิถีชีวิตแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน
- 2) กล้องบันทึกภาพ
- 3) เครื่องบันทึกเสียง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่ได้มาดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ และทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) ใช้วิธีตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากรูปธรรมหรือปรากฏการณ์ที่มองเห็น เช่น พิธีกรรม การทำมาหากิน ความเป็นอยู่ในสังคม ฯลฯ และวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยแยกเป็นประเด็นที่ค้นพบออกเป็นส่วนตัวต่าง ๆ ซึ่งจะดำเนินการไปพร้อม ๆ กับการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน และวิถีชีวิตท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายูในประเทศบรูไน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาภูมิหลังของแรงงานไทยในประเทศบรูไน ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา อาชีพ และภูมิลำเนา พบว่าแรงงานไทยในประเทศบรูไน ที่เป็นเพศชาย และหญิง มีสัดส่วน ดังนี้ คือเป็นเพศชายร้อยละ 67.00 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 33.00 มีอายุมากกว่า 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมา คืออายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00 และอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.00 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมาคือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 33.00 และหม้าย/อยู่ร้าง คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีระดับการศึกษานอกปริญญา คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 33.00 และระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 27.00 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ช่างฝีมือ (ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเชื่อม) คิดเป็นร้อยละ 33.00 รองลงมา คือ ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม และค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 27.00 และอาชีพอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 13.00 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคอีสาน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาคือ ภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 27.00 ภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 20.00 และภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 13.00

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

ประเทศบรูไนมีศาสนาอิสลามเป็นศาสนาประจำชาติ ประชากรส่วนใหญ่เป็นชาวมลายูมุสลิม ปัจจุบันประเทศบรูไนมีชาวมลายูมุสลิมนับถือศาสนาอิสลามนิกายซุนนี (Sunni) รวร้อยละ 67 มีผู้นับถือพระพุทธศาสนาร้อยละ 13 และผู้นับถือศาสนาคริสต์ร้อยละ 10 การดำรงชีวิตของประชาชนจะตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อตามหลักศาสนาอิสลาม ไม่ว่าจะเป็นหลักการปกครองรัฐและหลักในการดำรงชีวิต รวมถึงการออกกฎหมายด้านต่างๆ นับได้ว่าศาสนาอิสลามเป็นศาสนาประจำชาติของประเทศบรูไน และมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ปัจจุบันประเทศบรูไนได้ประกาศใช้กฎหมายชารีอะห์ เป็นกฎหมายอาญาปกครองประเทศ ทั้งนี้กฎหมายดังกล่าวมาจากคำสอนของศาสนาอิสลาม โครงสร้างทางกฎหมายจะครอบคลุมวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลและสาธารณชนตลอดจนครอบคลุมด้านต่างๆ ทั้งระบบการปกครอง ระบบเศรษฐกิจ ระบบการธนาคาร ธุรกิจหรือสัญญา ความสัมพันธ์ในครอบครัว หลักการอนามัย ปัญหาของสังคม และอื่นๆ บทบาทของกฎหมายชารีอะห์นั้นมีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองมนุษย์ใน 5 ประการ ได้แก่ ศาสนา ชีวิต สติปัญญา เชื้อสาย และทรัพย์สิน รวมถึงรักษาสีทิสส่วนบุคคลและสิทธิประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนการจัดระเบียบสังคมทุกระดับให้เป็นไปตามครรลองที่ถูกต้องและเป็นธรรม

ชาวบรูไนมีข้อจำกัดทางด้านวัฒนธรรมและมีกฎระเบียบรวมถึงข้อห้ามที่เคร่งครัด ศาสนาอิสลามมีบทบาทมากในการกำหนดพฤติกรรมทางสังคม บ้านเมืองจะอยู่ในความเรียบง่ายเป็นระเบียบ ไม่มีสถาน

บันเทิงจำพวกผับ บาร์ ไม่มีการขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทุกชนิด นิยมบริโภคอาหารฮาลาลที่ผลิตตามหลักการของศาสนาอิสลาม วัฒนธรรมการบริโภคอาหารจะมีความคล้ายคลึงกับชาวมาเลเซีย คนบรูไนนิยมใช้รถยนต์ส่วนตัวในการเดินทาง เนื่องจากระบบขนส่งสาธารณะมีจำกัดและน้ำมันมีราคาถูก รวมถึงภาน้ำเข้ารถยนต์อยู่ในอัตราที่ต่ำ รถยนต์จึงมีราคาถูกหากเทียบกับประเทศไทย ชาวบรูไนนิยมทำงานราชการหรือทำงานในบริษัทใหญ่ๆ และเนื่องจากการเป็นประเทศเล็กๆ ที่มีจำนวนคนอาศัยอยู่น้อย บรูไนจึงมีปัญหาด้านแคลนแรงงานและช่างฝีมือ จึงรับจ้างแรงงานจากต่างประเทศ เช่น อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย หรือคนไทย เข้าไปทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า ก่อสร้าง เกษตรกรรม งานฝีมือต่างๆ ปัจจุบันมีแรงงานต่างชาติในบรูไนทั้งสิ้น 79,876 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 ส่วนใหญ่แรงงานไทยที่มาทำงานในประเทศบรูไนจะได้รับสวัสดิการในการทำงานเป็นที่พักฟรี อาหารฟรีสามมื้อ ค่ารักษาพยาบาลฟรี การทำงานจะทำตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ หยุดวันอาทิตย์เว้นอาทิตย์ ซึ่งแรงงานไทยที่นี้จะขยันทำงานแรงเก็บสะสมเงินไว้เป็นจำนวนมาก เนื่องจากตามรอบสัญญาการจ้างงานจะมีระยะเวลาเพียง 2 ปีเท่านั้น ในส่วนของผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารไทย ในประเทศบรูไนมีร้านอาหารไทยจำนวนมาก คนบรูไนและคนมาเลเซียนิยมรับประทานอาหารไทย เนื่องจากชื่นชอบในด้านรสชาติ ซึ่งร้านอาหารเหล่านี้จะต้องทำตามระเบียบของกระทรวงสาธารณสุขที่ต้องมีเครื่องหมายฮาลาลกำกับตามหลักประกอบอาหารของชาวมุสลิม แรงงานไทยจะทำหน้าที่เป็นผู้ประกอบอาหาร ส่วนงานด้านบริการลูกค้าจะเป็นแรงงานชาวมาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย เพราะมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษามลายูในการสื่อสารกับลูกค้าได้ดีกว่า

สำหรับเรื่องของการใช้ชีวิตของแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยทั่วไปมักประสบปัญหา คือการห่างหน้าพะวงหลัง เช่น สถานการณ์หลังจากไปทำงาน และคนที่อยู่ข้างหลัง เนื่องจากไม่รู้ว่าอนาคตต้องเผชิญกับปัญหาอะไรบ้าง ความแตกต่างด้านภูมิประเทศและภูมิอากาศ ความแตกต่างด้านอาหารการกิน ความแตกต่างด้านสภาพสังคมวัฒนธรรมและความเข้มงวดของกฎหมาย เนื่องจากการใช้ชีวิตในต่างประเทศมักอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่เคร่งครัด ไม่มีอิสระสะดวกสบายเหมือนในประเทศไทยนอกจากนี้ความยากลำบากในวิถีชีวิตที่ต้องอยู่แบบสังคมปิด คืออยู่ในเฉพาะที่ทำงานและแคมป์ที่พัก อยู่แบบคนหมู่มาก ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง และหัวหน้างานไม่ว่าในเวลางานหรือเวลาพักผ่อน ทำให้เกิดความเครียด อึดอัด คับข้องใจ ความแตกต่างด้านภาษา แม้ส่วนมากผู้ใช้แรงงานจะใช้ภาษาไทยกับกลุ่มผู้ใช้แรงงานไทยด้วยกัน แต่ก็ยังมีอุปสรรคในการดำเนินชีวิตบ้างเมื่อต้องสื่อสารกับผู้ว่าจ้าง ผู้รับบริการ การซื้อของจากร้านค้าท้องถิ่น และใช้บริการด้านอื่นๆ ความยากของงาน เนื่องจากการจ้างงานผู้ใช้แรงงานต่างชาติเกิดขึ้น เมื่อแรงงานในประเทศไม่เพียงพอ หรือลักษณะงานเป็นงานที่คนในประเทศเห็นว่ามีอันตราย เป็นงานที่ยากลำบาก ค่าตอบแทนน้อย

ดังนั้น ผู้ใช้แรงงานไทยจึงต้องประสบกับความยากลำบาก ทำงานหนัก พักผ่อนน้อย เผชิญความเสี่ยง และมีการถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ ความเหงาและคิดถึงบ้าน เป็นลักษณะของความเศร้าเมื่อต้องอยู่ห่างไกลจากบ้าน หากเป็นอาการรุนแรงก็อาจส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจและส่งผลกระทบต่อร่างกายได้ เช่น นอนไม่หลับ ซึมเศร้า เบื่ออาหาร ไม่สนใจกิจกรรมต่างๆ หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวได้

ในด้านการใช้ชีวิตของแรงงานไทยที่อาศัยอยู่ในประเทศบรูไน่นั้น จากที่กล่าวมาแล้วว่าประเทศบรูไนเป็นประเทศที่ศาสนาอิสลามมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคม รวมถึงประชาชนส่วนใหญ่เป็นชาวมุสลิม ในขณะที่ประเทศไทยเป็นสังคมแบบชาวพุทธ คนบรูไนมีอุปนิสัยเรียบง่าย มีธรรมาจริยธรรม มีน้ำใจ และเป็นมิตรกับคนทั่วไป คนไทยที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศบรูไนจึงต้องทำการปรับตัวให้เข้าใจวิถีชีวิตความเป็นอยู่ตามวัฒนธรรมชาวมุสลิม ต้องเรียนรู้ถึงข้อควรปฏิบัติหรือข้อห้ามต่างๆ เช่น ไม่พูดคุยนางเรื่องของการเมือง เพศสภาพ ศาสนา และไม่ชักชวนให้ชาวมุสลิมนับถือศาสนาอื่นที่ไม่ใช่ศาสนาอิสลาม ไม่ดื่มหรือรับประทานอาหารต่อหน้าชาวมุสลิมในช่วงถือศีลอดหรือเดือนรอมฎอน ไม่เดินผ่านหรือตัดหน้าผู้ที่กำลังสวดมนต์และไม่แตะต้องคัมภีร์อัลกุรอาน ผู้หญิงไม่นั่งชั้ปลายเท้าไปทางผู้ชายและไม่หัวเราะเสียงดังเพราะถือว่าไม่สุภาพ ไม่ถ่ายภาพในศาสนสถาน, ไม่เล่นไสยศาสตร์เพราะถือเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย ไม่แต่งกายด้วยสีเหลืองเพราะเป็นสัญลักษณ์ของสุลต่าน ไม่แสดงความประพฤติกที่ไม่เหมาะสมใน หากผู้ที่ไม่ใช่ชาวมุสลิมสามารถดื่มได้แต่จะต้องดื่มในที่มิดชิดเป็นส่วนตัวเท่านั้น ดังนั้น แรงงานไทยหรือแรงงานชาติอื่นที่ต้องการเข้าไปทำงานอยู่ในประเทศบรูไน จะต้องศึกษาและปฏิบัติตามกฎหมายอาญาอิสลามหรือกฎหมายชาเรียหรืออย่างเคร่งครัด เนื่องจากกฎหมายดังกล่าวบังคับใช้ทั้งชาบบรูไนและชาวต่างชาติ มีบทลงโทษที่รุนแรงสำหรับผู้กระทำความผิด นับเป็นอุปสรรคและความท้าทายที่ผู้ใช้แรงงานไทยในต่างแดนจะต้องเผชิญ อาจเกิดความรู้สึกตื่นตระหนกกับชีวิตความเป็นอยู่ที่แตกต่างจากบ้านเกิดในช่วงแรก แต่เมื่อเวลาผ่านไปสักระยะ จะเริ่มมีการปรับตัวที่ในการพัฒนาการดำเนินชีวิตให้มีความรู้สึกคุ้นชินกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว และปรับตัวได้ในที่สุด การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่นับเป็นการปรับความคิดและเจตคติของตนเองในลักษณะของการเสริมสร้างกำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองด้วยการคาดคะเนถึงผลลัพธ์ที่ดีที่จะได้รับในอนาคต เช่นการบอกตนเองให้มุ่งมั่นอดทน ตั้งใจทำงาน ไม่สร้างปัญหา ไม่ละเมิดกฎเกณฑ์ ดูแลพึ่งพาตนเองให้ได้มากที่สุด เป็นต้น

การปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันทางสังคมและวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงาน สามารถแบ่งได้เป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระยะเริ่มต้นของการย้ายถิ่น ผู้ใช้แรงงานตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยแรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจ ด้วยความหวังว่าจะได้รับโอกาสทางการเงินที่มากกว่าการทำงานในประเทศไทย โดยผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกวิตกกังวลถึงความเป็นอยู่ในต่างประเทศ เนื่องจากไม่สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้ว่า จะเกิดอะไรขึ้น จึงทำให้ระยะนี้เกิดภาวะที่ทำให้เกิดความวิตกกังวล ระยะที่ 2 การปรับตัวเข้ากับประเทศปลายทาง ผู้ใช้แรงงานข้ามผ่านการตื่นตาตื่นใจ (Honeymoon Stage) เนื่องจากแรงงานไทยย้ายถิ่นเดินทางมายังต่างประเทศด้วยความจำเป็นและความกดดันทางเศรษฐกิจ และเมื่อเดินทางมาถึงประเทศปลายทางแล้ว แรงงานไม่มีโอกาสได้พบกับวัฒนธรรมความเป็นอยู่ในประเทศปลายทางมากนัก เนื่องจากแรงงานมีชีวิตความเป็นอยู่บริเวณที่ทำงานที่นายจ้างจัดไว้ให้เท่านั้น ซึ่งการปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมใหม่ในลักษณะนี้อาจทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกตื่นตะลึงกับความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เกิดความรู้สึกทางลบ และไม่สบายใจกับความเป็นอยู่ในช่วงแรก แต่เมื่อเวลาผ่านไป แรงงานมีการปรับตัวที่ละเล็กละน้อยในการดำเนินชีวิตให้รู้สึกสบายใจต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเข้าสู่ระยะฟื้นตัว (recovery stage) ในส่วนของการ

สนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว โดยเฉพาปัจจัยทางสังคมที่แรงงานย้ายถิ่นมีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนไทย และแสวงหาความช่วยเหลือจากเพื่อนคนไทยทั้งคนไทยในประเทศบรูไน รวมไปถึงครอบครัวที่เมืองไทยให้การสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งที่ทำให้แรงงานไทยมีความมั่นใจในการดำรงชีวิตในประเทศบรูไนมากขึ้น ตลอดจนสถานการณ์ในประเทศบรูไนทำให้แรงงานไทยปรับตัวได้รวดเร็ว เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในความแตกต่างนั้นอย่างมีความสุขภายในจิตใจ

อภิปรายผลการวิจัย

แรงงานไทยในบรูไนมีความต้องการไปทำงานหารายได้ สาเหตุที่ทำให้แรงงานไทยไปทำงานในประเทศบรูไน แรงผลักดันที่สำคัญมาจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ความผันผวน แรงงานถูกเลิกจ้าง และรายได้จากการทำงานในประเทศไม่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่าย จึงเป็นเหตุให้คนในครอบครัวสนับสนุนการไปทำงานยังต่างประเทศ และประเทศบรูไนก็เป็นหนึ่งในประเทศที่กลุ่มแรงงานไทยต้องการที่จะเข้าไปขายแรงงาน เนื่องจากมีเศรษฐกิจที่ดี และค่าตอบแทนสูงกว่าประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับ นงลักษณ์ ตังคะบุรี (2541)⁴ กล่าวว่า แรงงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศอันดับหนึ่ง คือ ต้องการรายได้มากกว่า ปัจจุบันที่เป็นอยู่ รองลงมาคือ อยากได้ประสบการณ์ไปทำงานต่างประเทศ การศึกษาน้อย ต้องการฝึกทักษะฝีมือ มีคนแนะนำให้ไป ขณะที่บางรายมีหนี้สินมากและเพื่อบ้านหรือคนในครอบครัวชักชวน และยังคงสอดคล้องกับ กิ่งกรานต์ แสนศิริ (2546)⁵ กล่าวว่า ค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่ามีความต้องการการพัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น และเห็นคนอื่นไปทำงานแล้วมีรายได้เพิ่มมากขึ้น จึงอยากไปทำงานต่างประเทศมีเพื่อนบ้านญาติพี่น้องที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศชักชวนไปทำงานโดยคาดว่าจะทำให้มีความมั่นคงกว่าทำงานในประเทศไทย

การดำรงชีวิตอยู่ในประเทศบรูไนมีกฎระเบียบรวมถึงข้อห้ามที่เคร่งครัด ศาสนาอิสลามมีบทบาทมากในการกำหนดพฤติกรรมทางสังคม บ้านเมืองจะอยู่ในความเรียบง่ายสงบเป็นระเบียบ ปัจจุบันมีแรงงานต่างชาติในบรูไนทั้งสิ้น 79,876 คน ในจำนวนนี้จะประกอบด้วยแรงงานไทย ประมาณสองพันคน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ทำงานในกิจการก่อสร้าง อุตสาหกรรมตัดเย็บ เสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่อการส่งออก รวมทั้งภาคธุรกิจบริการ เช่น ห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร การตกแต่งดูแลดอกไม้ในวังและสถานที่สำคัญ ร้านนวดสปาไทย ช่างซ่อมและงานในภาคเกษตรกรรม แรงงานไทยในประเทศบรูไนต้องปรับตัวอย่างมากในเรื่องของภาษาในการสื่อสารกับชาวบรูไน แรงงานไทยในต่างประเทศ โดยทั่วไปมักประสบปัญหา คือ การหวั่นไหวพะวงหลัง เช่น สถานการณ์หลังจากไปทำงาน และคนที่อยู่ข้างหลัง เนื่องจากการใช้ชีวิตในต่างประเทศมักอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่เคร่งครัด นอกจากนี้ ความยากลำบากในวิถีชีวิตที่ต้องอยู่แบบสังคมปิด คือ อยู่ในเฉพาะที่ทำงาน และแคมป์ที่พัก อยู่รวมกันกับคนหมู่มากภายใต้การควบคุมของนายจ้าง ทำให้เกิดความเครียด อึดอัดคับข้องใจ ความแตกต่างด้านภาษา แม้ส่วนมากผู้ใช้แรงงานจะใช้ภาษาไทยกับกลุ่มผู้ใช้แรงงานไทยด้วยกัน แต่ก็มีอุปสรรคในการดำเนินชีวิตเป็นบางครั้ง เมื่อต้องสื่อสารกับผู้ว่าจ้าง ผู้รับบริการ การซื้อของจากร้านค้า

⁴ นงลักษณ์ ตังคะบุรี, สาเหตุการไปทำงานต่างประเทศ: ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานที่ไปได้หัววัน, (เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541), หน้า 94

⁵ กิ่งกรานต์ แสนศิริ, ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย, (เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546), หน้า 88

ท้องถิ่น 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 ไม่พูดคุยในเรื่องของการเมือง เพศสภาพ ศาสนา และไม่ชักชวนให้ชาวมุสลิมนับถือศาสนาอื่นที่ไม่ใช่ศาสนาอิสลาม ไม่ดื่มหรือรับประทานอาหารต่อหน้าชาวมุสลิมในช่วงถือศีลอดหรือเดือนรอมฎอน ไม่เดินผ่านหรือตัดหน้าผู้ที่กำลังสวดมนต์และไม่แตะต้องคัมภีร์อัลกุรอาน, ผู้หญิงไม่นั่งชี่ปลายเท้าไปทางผู้ชายและไม่หัวเราะเสียงดังเพราะถือว่าไม่สุภาพ ไม่ถ่ายภาพในศาสนสถาน ไม่เล่นไสยศาสตร์เพราะถือเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย ไม่แต่งกายด้วยสีเหลืองเพราะเป็นสัญลักษณ์ของสุลต่าน ไม่แสดงความประพฤติกฎที่ไม่เหมาะสมในที่สาธารณะ เช่น การกอดจูบ รวมถึงไม่ดื่มสุราในที่สาธารณะเนื่องจากประเทศบรูไนห้ามขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทุกชนิด หากผู้ที่ไม่ใช่ชาวมุสลิมสามารถดื่มได้ แต่ต้องดื่มในที่มิดชิดเป็นส่วนตัวเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับ บัญญัติ เทพสิงห์ และคณะ (2559)⁶ กล่าวว่า วัฒนธรรมมลายูยังคงรักษาวัฒนธรรมของตนเองอย่างเหนียวแน่น รักษาตามรูปแบบประเพณี ยึดหลักจารีตอิสลามในการดำรงชีวิตภายใต้การปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ซึ่งมีสุลต่านควบคุมดูแลอย่างเข้มงวด ดังนั้น แรงงานไทยที่ต้องการเข้าไปทำงานอยู่ในประเทศบรูไน จะต้องศึกษาและปฏิบัติตามกฎหมายอาญาอิสลามหรือกฎหมายชารีอะห์อย่างเคร่งครัด เนื่องจากกฎหมายมีบทลงโทษที่รุนแรงสำหรับผู้กระทำผิดผิด นับเป็นอุปสรรคของแรงงานไทยที่ต้องเผชิญ แต่เมื่อเวลาผ่านไปสักระยะ จะเริ่มมีการปรับตัวที่ในการพัฒนาการดำเนินชีวิตให้มีความรู้สึกคุ้นชินกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว และปรับตัวได้ในที่สุด การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่นับเป็นการปรับความคิดและเจตคติของตนเองในลักษณะของการเสริมสร้างกำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองด้วยการคาดคะเนถึงผลลัพธ์ที่ดีที่จะได้รับในอนาคต

การปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันทางสังคมและวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงาน สามารถแบ่งได้ ดังนี้ ระยะเริ่มต้นของการย้ายถิ่น ผู้ใช้แรงงานตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยแรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจด้วยความหวังว่าจะได้รับโอกาสทางการเงินที่มากกว่าการทำงานในประเทศไทย โดยผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกวิตกกังวลถึงความเป็นอยู่ในต่างประเทศ เนื่องจากไม่สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น จึงทำให้ระยะนี้เกิดภาวะที่ทำให้เกิดความวิตกกังวล ระยะที่ 2 การปรับตัวเข้ากับประเทศปลายทาง ผู้ใช้แรงงานข้ามผ่านการตื่นตาตื่นใจ (Honeymoon Stage) เนื่องจากแรงงานไทยย้ายถิ่นเดินทางมายังต่างประเทศด้วยความจำเป็นและความกดดันทางเศรษฐกิจ และเมื่อเดินทางมาถึงประเทศปลายทางแล้วแรงงานไม่มีโอกาสได้พบกับวัฒนธรรมความเป็นอยู่ในประเทศปลายทางมากนัก เนื่องจากแรงงานมีชีวิต

⁶ บัญญา เทพสิงห์ และคณะ, บ้าน ชีวิตและสังคมในวัฒนธรรมมลายู ภายใต้กระแสการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์: กรณีศึกษากัมปงไอเยอร์ ประเทศบรูไนดารุสซาลาม, กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 2559, หน้า 176-179

ความเป็นอยู่บริเวณที่ทำงานที่นายจ้างจัดไว้ให้เท่านั้น ซึ่งการปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมใหม่ในลักษณะนี้อาจทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกตื่นเต้นกับความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เกิดความรู้สึกทางลบ และไม่สบายใจกับความเป็นอยู่ในช่วงแรก แต่เมื่อเวลาผ่านไป แรงงานมีการปรับตัวที่ละเอียดละน้อย ในการดำเนินชีวิตให้รู้สึกสบายใจต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเข้าสู่ระยะฟื้นตัว (recovery stage) ซึ่งสอดคล้องกับ ไตรพล ตั้งมันคง (2557)⁷ กล่าวว่า แรงงานต่างตัวมีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตในฐานะคนชายขอบ ด้านครอบครัว ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมให้กลมกลืนกับสภาพชุมชน และท้องถิ่น ในส่วนของการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว โดยเฉพาปัจจัยทางสังคมที่แรงงานย้ายถิ่นมีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนไทย และแสวงหาความช่วยเหลือจากเพื่อนคนไทยทั้งคนไทยในประเทศบรูไน รวมไปถึงครอบครัวที่เมืองไทยให้การสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งที่ทำให้แรงงานไทยมีความมั่นใจในการดำรงชีวิตในประเทศบรูไนมากขึ้น ตลอดจนสถานการณ์ในประเทศบรูไนทำให้แรงงานไทยปรับตัวได้รวดเร็ว เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในความแตกต่างนั้นอย่างมีความสมดุลภายในจิตใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลการศึกษาจะช่วยสนับสนุนสร้างความเข้าใจต่อการปรับตัวทางวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันของแรงงานไทยท่ามกลางสังคมและวัฒนธรรมมลายู เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการอยู่ร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

1.2 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ควรมีการสร้างเครือข่ายการทำงานทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย ทั้งชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษานโยบายที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานข้ามชาติ

2.2 ควรศึกษาในรูปแบบเปรียบเทียบวิถีชีวิตแรงงานไทยในสังคมและวัฒนธรรมอื่นๆ ที่แรงงานไทยไปทำงาน

2.3 ควรศึกษากลไกวิธีการเข้ามาทำงานของกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาผิดกฎหมาย รวมถึงแนวทางในการบริหารจัดการกลุ่มแรงงานที่ผิดกฎหมาย

เอกสารอ้างอิง

กิงกรานต์ แสนศิริ. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย.

เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546

งามพิศ สัตย์สงวน. *หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: บริษัท รามาการพิมพ์ จำกัด, 2543

⁷ ไตรพล ตั้งมันคง, "แรงงานต่างด้าวชาวพม่า: แนวทางการดำเนินชีวิตอย่างสมานฉันท์ของคนชายขอบจังหวัดสมุทรสาคร." (มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552), หน้า 88

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2562)

เจริญชัย ยศบรรดาศักดิ์. สาเหตุการไปทำงานในประเทศบรูไนของแรงงานไทย. มหาสารคาม:

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552

ไทรพล ตั้งมั่นคง. "แรงงานต่างด้าวชาวพม่า: แนวทางการดำเนินชีวิตอย่างสมานฉันท์ของคนชาย

ขอบจังหวัดสมุทรสาคร." มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552

นงลักษณ์ ตั้งคะบุรี. สาเหตุการไปทำงานต่างประเทศ: ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานที่ไปได้หัวน.

เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541

ปัญญา เทพสิงห์ และคณะ. บ้าน ชีวิตและสังคมในวัฒนธรรมมลายู ภายใต้กระแสการท่องเที่ยวเชิง

อนุรักษ์: กรณีศึกษากัมปงไอเยอร์ ประเทศบรูไนดารุสซาลาม. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน

กองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.). 2559

สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน. สถานการณ์ด้านแรงงานในประเทศบรูไน. การประชุมหัวหน้า

สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ, ณ โรงแรม Miracle Grand Convention กรุงเทพมหานคร

วันที่ 9-13 มกราคม 2560, หน้า 5