

การปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ของแรงงานไทยในประเทศเกาหลีใต้*

Acculturation Process of Thai workers in South Korea

วันที่รับบทความ: 28/09/65

วาลี ปรีชาปัญญากุล **

วันที่แก้ไขบทความ:

Walee Preechapanyakul **

แก้ไขบทความครั้งที่ 1: 26/10/65

สุเขตศักดิ์ หวานวาจา ***

แก้ไขบทความครั้งที่ 2: 21/12/65

Suksak Wanwaja ***

วันที่ตอบรับ: 25/12/65

Shin, Keun Hye ****

บทคัดย่อ

การปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ของแรงงานไทยในประเทศเกาหลีใต้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือ แรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ทั้งที่ไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายและไม่ถูกต้องตาม

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่องการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม: การปรับตัวและการเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ของแรงงานไทยในประเทศเกาหลีและแรงงานเกาหลีในประเทศไทย ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากฝ่ายวิจัยและบริหารวิชาการ ประจำปีงบประมาณเงินรายได้ พ.ศ.2563 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** ป.ร.ค. (สื่อสารมวลชน) คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2556) ปัจจุบันเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** Ph.D. (Mass Communication), Thammasat University, (2013). Currently Assistant Professor at Department of Thai Language, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kean University.

*** Ph.D. (Korean Studies), Sangmyung University, Korea. (2020). ปัจจุบันเป็น อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาตะวันออก คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (Corresponding author.)

*** Ph.D. (Korean Studies), Sangmyung University, Korea. (2020). Currently a Lecturer at Department of Eastern Language, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kean University. (Corresponding author)

**** Ph.D. (Comparative Literature), Hankuk University of Foreign Studies. (2010). Currently Professor, Department of Thai, Faculty of Asian Languages and Cultures, Hankuk University of Foreign Studies.

กฎหมาย จำนวน 25 คน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) และการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) ระหว่างการสัมภาษณ์ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอข้อมูลด้วยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) วิเคราะห์ตีความภายใต้กรอบแนวคิดการปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ (Acculturation Process) และแนวคิดความตระหนักทางวัฒนธรรม (Culture Shock) โดยเชื่อมโยงกับบริบทแวดล้อมทั้งในด้านสังคมและวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า การปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ นั้น แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การปรับตัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ อย่างถูกต้องตามกฎหมาย
2. การปรับตัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ อย่างผิดกฎหมาย โดยผ่านการปรับตัว 4 ขั้นตอน 1. ขั้นค้ำน้ำผึ้งพระจันทร์ (Honeymoon Stage) 2. ขั้นตระหนักทางวัฒนธรรม (Culture Shock) 3. ขั้นเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ (Recovery) และ 4. ขั้นปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่ (Adjustment) ขั้นตอนการปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ที่มีความแตกต่างกันมากที่สุดของแรงงานไทยทั้งสองลักษณะคือขั้นเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ ที่ในส่วนของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ อย่างถูกต้องตามกฎหมายจะเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ได้มากกว่าและเร็วกว่าแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ อย่างผิดกฎหมาย

คำสำคัญ: การปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ แรงงานไทย

Abstract

The study of the Acculturation Process of Thai workers in South Korea is a qualitative research. The participants or key informants in this study comprised twenty-five including legal and illegal Thai workers in South Korea. The researcher collected the data by utilizing In-depth and Semi-structured interview as a research instrument with the Non-participant observation method during the interview process. In addition to this, the Content Analysis and Descriptive Analysis were applied

within the conceptual frameworks of Acculturation Process and Culture Shock by connecting with relevant social and cultural contexts in order to analyze and interpret the data.

The results of the study revealed that the Acculturation Process of Thai workers in South Korea were divided into two aspects: 1) the adaptation of legal Thai workers in South Korea and 2) the adaptation of illegal Thai workers in South Korea. The study suggested that there were four stages of the Acculturation Process: 1) the Honeymoon Stage, 2) the Culture Shock Stage, 3) the Recovery Stage, and 4) the Adjustment Stage. The findings also discovered that the most substantial difference between two groups of participants in the Acculturation Process occurred in the Recovery Stage in that the group of legal Thai workers could be able to grasp the new culture more rapidly than the group of illegal Thai workers.

Keywords: The Acculturation Process, Thai Workers

บทนำ

การย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศของคนไทยเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นมาอย่างยาวนาน ภายใต้กระแสนิยมในยุคที่มีการเคลื่อนย้ายทุน แรงงาน และเทคโนโลยี โดยเฉพาะประเทศอุตสาหกรรมใหม่ที่มีเศรษฐกิจมีการขยายตัวต่อเนื่อง มักต้องการแรงงานจำนวนมากและตลาดแรงงานสำคัญก็มาจากกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา คนไทยในชนบทมีค่านิยมในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศในหลากหลายภูมิภาค ด้วยเห็นว่าเป็นอาชีพที่มีค่าตอบแทนสูง สามารถสร้างรายได้และนำเงินกลับมาพัฒนาเศรษฐกิจของครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติได้ไม่น้อย (Paiaisaa, et al., 2022) จากสถิติพบว่าในปัจจุบัน แรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงานประเทศเป้าหมายในแถบเอเชีย 3 อันดับแรก ที่ได้รับความนิยม ได้แก่ เกาหลีใต้ ไต้หวัน ญี่ปุ่น (Department of Employment Ministry of Labor, 2022)

ตลาดแรงงานต่างชาติในสาธารณรัฐเกาหลี นับว่าเป็นตลาดแรงงานที่มีศักยภาพและเป็นตลาดที่น่าสนใจ เนื่องจากแรงงานต่างชาติได้รับความนิยมคุ้มครองตามกฎหมาย รวมทั้งอัตรา

ค่าจ้างที่ค่อนข้างสูง ในปี พ.ศ. 2563 กระทรวงการจ้างงานและแรงงานของสาธารณรัฐเกาหลี (Ministry of Employment and Labor) หรือ MOEL ได้ประกาศขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตรา ชั่วโมงละ 8,590 วอน หรือ 223 บาท (อัตราแลกเปลี่ยน 1 วอนต่อ 0.028 บาท) แรงงานไทยที่ทำ สัญญาจ้างสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง จะได้ค่าจ้างประมาณเดือนละ 1,941,340 วอน หรือ 50,435 บาท เงินรายได้นี้ยังไม่รวมค่าล่วงเวลาและเงินรางวัลหลังสิ้นสุดสัญญาจ้าง ซึ่งจะได้รับเพิ่มหลัง สิ้นสุดสัญญาจ้างประมาณ 30 วันต่อปีและเงินพิเศษสิ้นปีเพิ่มเติม แรงงานไทยที่ได้รับค่าจ้าง และค่าล่วงเวลาตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดสามารถส่งเงินกลับภูมิลำเนาได้เฉลี่ยเดือนละ 20,000 บาท

แม้ว่าแรงงานไทยจะมีคู่แข่งในตลาดแรงงานมากกว่า 15 ประเทศ แต่แรงงานไทยยังเป็นแรงงานที่ได้รับความสนใจในลำดับต้น ๆ จากผลสำรวจความพึงพอใจของนายจ้าง ปรากฏว่าแรงงานไทยได้รับความพึงพอใจเป็นลำดับที่ 4 ไทย (10.3%) รองจาก เวียดนาม (23.6%) ฟิลิปปินส์ (12.1%) และ อินโดนีเซีย (10.9%) ตามลำดับ งานในเกาหลีใต้มักเป็นงานประเภท 3D ได้แก่ งานสกปรก (Dirty) งานยาก (Difficult) งานเสี่ยงอันตราย (Dangerous) ที่คนเกาหลี รุ่นใหม่ไม่นิยมทำกันแล้ว จึงจำเป็นต้องนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน แต่แรงงานต่างชาติใน เกาหลีใต้จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเทียบเท่าคนในชาติ (Petprai, 2020)

อย่างไรก็ตาม การที่แรงงานไทยไปทำงานในประเทศเกาหลีนั้น นอกจากจะเป็น การเคลื่อนย้ายถิ่นที่อยู่ที่มีความแตกต่างไปจากเดิมแล้ว ปัญหาแรงงานไทยในเกาหลีได้ ที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการสื่อสารเนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่มีความรู้และทักษะด้านภาษา เกาหลีน้อยมาก ประกอบกับความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมทำให้เกิดปัญหาการสื่อสาร ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และมีโอกาสถูกเอารัดเอาเปรียบได้ง่าย นอกจากนั้น แรงงานไทย บางส่วนยังอาจมีปัญหาในการปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงาน ภูมิอากาศ และวัฒนธรรมความเป็นอยู่ รวมถึงปัญหาแรงงานไทยที่อาจหลบหนีนายจ้างไม่สามารถอดทนทำงานประเภท 3D และไม่สามารถย้ายงานได้ด้วยข้อกฎหมายยังไม่เอื้ออำนวย (Labour Section, Royal Thai Embassy, Seoul, 2018)

จากปัญหาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าการเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ที่ต่างไปจาก วัฒนธรรมเดิมของตคนนั้น มักนำมาซึ่งความวิตกกังวลความเครียด ความเหงา และความ

ไม่แน่ใจในการสื่อสารกับคนในวัฒนธรรมนั้น ๆ รวมถึงความตระหนักทางวัฒนธรรม (Culture Shock) ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อคน ๆ หนึ่งต้องพบเจอกับอุปสรรคของสิ่งเราให้เกิดการรับรู้ใหม่ เป็นเรื่องยากที่จะตีความได้เนื่องจากบริบททางวัฒนธรรมได้เปลี่ยนไป การเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่จึงต้องอาศัยการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในบริบทที่ไม่คุ้นเคย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ของแรงงานไทยในประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจในการปรับตัวของคนที่มีที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกันได้ด้วยความเข้าใจและเกิดประสิทธิภาพให้มากที่สุด

ทฤษฎีและงานที่เกี่ยวข้อง

บทความนี้ใช้แนวคิดการปรับตัวทางวัฒนธรรมและแนวคิดความตระหนักทางวัฒนธรรม เป็นแนวทางในการศึกษาการปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ของแรงงานไทยในประเทศเกาหลีใต้ มีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดการปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ (Acculturation Process)

เมตตา วิวัฒนานุกูล (กฤตวิทย์) (Vivatananukul, 2016) อธิบายว่า การออกจากวัฒนธรรมเดิมของตนและก้าวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ ประกอบด้วย 3 กระบวนการ คือ (1) Enculturation คือ การซึมซับ เรียนรู้วัฒนธรรมตนเองจากเด็กจนโต (2) Deculturation คือ การออกจากหรือละทิ้งสิ่งที่เคยเรียนรู้มาจากวัฒนธรรมเก่าของตน (3) Acculturation คือ การเรียนรู้ ปรับตัวเพื่อเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ เป็นการเรียนรู้วิถีคิด รู้สึกและวิธีแสดงพฤติกรรมในแบบแผนใหม่เพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมเจ้าของบ้าน จากกระบวนการดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการปรับตัวในวัฒนธรรมใหม่เป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์และต่อเนื่องกันระหว่าง Deculturation และ Acculturation กล่าวคือ เป็นกระบวนการที่ผู้เข้ามาอยู่ใหม่ ได้รับกระบวนการขัดเกลาทางสังคมอีกครั้งในวัฒนธรรมเจ้าบ้าน เพื่อที่จะสามารถเข้ากันได้อย่างเหมาะสม แต่ระดับของการปรับตัวได้สำเร้นั้นขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละบุคคลและระยะเวลาที่อำนวยให้ รวมถึงตัวแปรอื่น ๆ

สำหรับ Oberg (2009) อธิบายว่า การปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ บุคคลจะผ่าน การปรับตัว 4 ขั้นตอน (1) ขั้นดื่มน้ำผึ้งพระจันทร์ (Honeymoon Stage) ขั้นตอนนี้จะเกิด ความรู้สึกตื่นเต้นและยินดีในประเทศที่ไปท่องเที่ยวหรือไปอยู่ใหม่ จะหลงใหลในภาพและ สิ่งแปลกใหม่ที่ได้พบ แม้จะไม่เข้าใจภาษานั้น ๆ แต่ทุกสิ่งทุกอย่างจะก่อให้เกิดความรู้สึก ตื่นตาตื่นใจ (Discovery) หรือความเบิกบานครื้นเครงใจ (Euphoria) (2) ขั้นตระหนกทาง วัฒนธรรม (Culture Shock) หลังผ่านความรู้สึกตื่นเต้นไปแล้วบุคคลจะพบว่าสิ่งที่ไป อยู่ในอีกประเทศหนึ่งได้ไปเรียนรู้วัฒนธรรมของเขาแต่ยังไม่สามารถปรับตัวได้ทันที ทำให้ ตัวเองรู้สึกเป็นคนแปลกถิ่น เกิดความรู้สึกไม่สบายกายสบายใจต่าง ๆ (3) ขั้นเรียนรู้ วัฒนธรรมใหม่ (Recovery) ในขั้นนี้บุคคลจะเริ่มต้นที่จะเรียนรู้มากขึ้นเกี่ยวกับประเพณี และวัฒนธรรมเจ้าบ้าน พยายามพัฒนาทักษะการสื่อสารและเริ่มต้นผูกมิตรกับคนใน ท้องถิ่นนั้น ๆ ทำให้เริ่มเข้าใจตัวเองและควบคุมได้ จึงเกิดความรู้สึกดีขึ้นมาอีกครั้งและ ค้นพบว่าได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากการอาศัยอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ และ (4) ขั้นปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่ (Adjustment) เป็นขั้นที่จะแสดงถึงความสามารถที่จะ ปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ได้ ขั้นนี้บุคคลจะแสดงจุดเด่นของวัฒนธรรมท้องถิ่นหรือ เจ้าบ้านที่ตนได้ไปพบเห็นและสามารถผูกมิตรสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ๆ ในสังคม เข้าใจโครงสร้างที่สัมพันธ์กันระหว่างวัฒนธรรม จะเกิดความรัก ความผูกพันต่อสังคมหรือ ประเทศใหม่ที่เข้ามาอยู่และทำตัวเหมือนคนในประเทศนั้น ๆ

อย่างไรก็ตาม การปรับตัวเพื่อเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่นั้นเกี่ยวข้องกับความตระหนก ทางวัฒนธรรม เนื่องจากความตระหนกทางวัฒนธรรมนั้นเกิดขึ้นเมื่อคน ๆ หนึ่งต้องพบกับ อุปสรรคของสิ่งเร้าให้เราเกิดการเรียนรู้ใหม่ เนื่องจากบริบททางวัฒนธรรมได้เปลี่ยนไป และความตระหนกทางวัฒนธรรมเป็นผลมาจากสิ่งที่เราคาดคิดในวัฒนธรรมหนึ่ง ๆ ไม่ตรง กับสิ่งที่ได้พบเห็นมา (Vivatananukul, 2016)

ความตระหนกทางวัฒนธรรม (Culture Shock)

Kalvero Oberg (1960) อธิบายเกี่ยวกับความตระหนกทางวัฒนธรรมว่ามักจะ เกิดขึ้นอย่างฉับพลัน แต่บางครั้งก็เกิดขึ้นภายหลังได้เข้าไปอยู่สักพัก เป็นความรู้สึกกังวลใจ ซึ่งเป็นผลมาจากการสูญเสียสัญลักษณ์บางอย่างที่คุ้นเคยในการติดต่อหรือมีปฏิสัมพันธ์

ทางสังคม สัญลักษณ์เหล่านี้รวมไปถึงวิธีการปฏิบัติตนในบริบทต่าง ๆ มากมายในชีวิตประจำวัน เช่น การทักทาย การสั่งงาน การซื้อของ เป็นต้น ความตระหนกทางวัฒนธรรมจึงเกิดขึ้นเมื่อคน ๆ หนึ่งต้องพบกับอุปสรรคของสิ่งเร้าให้เราเกิดการรับรู้ใหม่ ซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะตีความได้ นอกจากนี้ความตระหนกทางวัฒนธรรมเป็นผลมาจากสิ่งที่เราคาดคิดในวัฒนธรรมหนึ่ง ๆ ไม่ตรงกับสิ่งที่พบเห็นจริง ๆ

ผลกระทบของความตระหนกทางวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมนั้นเด่นชัดมาก ไม่ว่าจะเป็นเกิดกับผู้อพยพหรือนักท่องเที่ยว และมีผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม เช่น เมื่อไม่สามารถเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ จึงไม่เข้าร่วมกิจกรรม พยายามหลบหน้าคนแปลกหน้า อย่างไรก็ตาม บางคนอาจมีอาการตระหนกทางวัฒนธรรมเพียงเล็กน้อยและสามารถปรับตัวได้ในระยะเวลา 4-5 เดือน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมเดิมและวัฒนธรรมใหม่ บางคนอาจมีความอดทนมากและมีทักษะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ตลอดจนมีทัศนคติในการเรียนรู้ที่ดีจนสามารถพิจารณาความแตกต่างทางวัฒนธรรมหรือสถานการณ์ทางสังคมได้ดี

นอกจากแนวคิดเรื่องการปรับตัวทางวัฒนธรรมและความตระหนกทางวัฒนธรรมที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยยังได้สำรวจงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวของคนไทยในต่างประเทศเพื่อให้ได้แนวทางในการศึกษา สำหรับงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวด้านวัฒนธรรมของแรงงานไทยในต่างประเทศของ พรวิภา เหาตะวานิช และคณะ (Hautavanija, et al., 2013) พบว่าแรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศต้องเผชิญกับสิ่งรบกวนใจในสภาพแวดล้อมใหม่ ได้แก่ ความคิดถึงครอบครัว ความทุกข์ใจ ความเหงาเหนื่อยห่อเหี่ยว ความแตกต่างด้านสภาพภูมิอากาศ และวัฒนธรรมอื่น ๆ ของประเทศปลายทาง แต่แรงงานเหล่านั้นก็พยายามปรับตัวเมื่ออยู่ในวัฒนธรรมใหม่ ด้วยการปรับเจตคติความคิดและจัดการกับสิ่งรบกวนใจ สำหรับปัจจัยเกื้อหนุนการปรับตัว คือ การสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง การปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนไทยและแสวงหาความช่วยเหลือจากเพื่อนคนไทยทั้งคนไทยในต่างประเทศ รวมไปถึงครอบครัวที่เมืองไทย เมื่อมีปัญหาซึ่งการรับรู้ว่ามีกลุ่มเพื่อนคนไทยให้ความสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งที่ทำให้แรงงานไทยมีความมั่นใจในการใช้ชีวิตในต่างประเทศมากขึ้น

งานวิจัยที่ศึกษาเรื่องการปรับตัวและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมของคนไทยที่ ย้ายถิ่นไปต่างประเทศ ของ ฌ็องส์ชูลา ชูตระกูล (Chutarakul, 2021) พบว่ากระบวนการ การปรับตัวการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมของชาวไทยที่อาศัยอยู่ในประเทศอังกฤษ สามารถ แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การปรับตัวของผู้ไปอยู่ต่างวัฒนธรรมในระยะสั้น อันได้แก่ กลุ่มนักเรียนที่มาเรียนภาษา กลุ่มนักเรียน/นักศึกษาที่มาศึกษามหาวิทยาลัย หรือวิทยาลัย ในช่วงแรกเป็นช่วงความตระหนักในวัฒนธรรมใหม่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับช่วง Honeymoon State และทำให้ตนเองเข้าสู่ช่วงที่รู้สึกไม่ดีต่อวัฒนธรรมที่ตนนั้นไปอยู่ แต่บางคน สามารถปรับตัวในการกินอยู่ได้ก็จะยอมรับวัฒนธรรมใหม่ได้ ทำให้เข้าสู่ช่วงสุดท้าย ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการความคิดและพฤติกรรมให้สามารถปรับรูปแบบการใช้ ชีวิตให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมใหม่มากขึ้น ส่วนการปรับตัวของผู้ไปอยู่ต่างวัฒนธรรม อย่างถาวร คือ กลุ่มคนทำงาน/บุคคลที่แต่งงานกับชาวอังกฤษ จะเริ่มต้นปรับตัวจากความ ตึงเครียดเมื่อต้องเผชิญกับวัฒนธรรมที่ไม่คุ้นเคย และก่อให้เกิดการปรับตัว โดยยังคง ลักษณะของวัฒนธรรมไทยไว้เช่น การไปวัด เป็นต้น อีกทั้งได้รับการสนับสนุนจากสังคม และการมีปฏิสัมพันธ์กับคนที่ท้องถิ่น จนเกิดความเปลี่ยนแปลงทางความคิด ความรู้สึก และ พฤติกรรม และทำให้บุคคลนั้นมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมเจ้าบ้านได้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวทางด้านการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม คือ ความสามารถ ในการสื่อสารของเจ้าบ้านและการเข้าใจในภาษาที่ใช้ในการสื่อสารร่วมกัน การที่ชาวไทย ได้มีส่วนร่วมในสังคมและการเข้าถึงสื่อท้องถิ่น ความสามารถในการปรับตัวตามกฎของ วัฒนธรรมท้องถิ่น สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ ความรู้ และความคิด (Cognitive) เช่น กรณีการไม่เข้าใจหรือไม่รู้ภาษาท้องถิ่น คำแสดง มุขตลก เป็นต้น ด้านทัศนคติและความรู้สึก (Attitude and Feeling) เช่น การดำรงชีวิตหรือกิจวัตร ประจำวันที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อวัฒนธรรมที่แตกต่าง และด้าน พฤติกรรม (Behavior) เช่น พฤติกรรมการหลบเลี่ยงในการปฏิสัมพันธ์ การไม่พยายาม ปรับตัวให้สามารถร่วมงานกับผู้อื่น หรือแม้แต่การขัดเคืองกับความเชื่อเดิมของตนเอง

งานวิจัยของ สุนิสา สุชีอัตตะ และคณะ (Sukheetta, et al., 2018) ศึกษาเรื่อง การปรับตัวของเยาวชนไทยที่ย้ายถิ่นไปต่างประเทศ พบว่าในช่วงระยะแรกนั้นหากผู้ย้ายถิ่น

ไม่ได้มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมในสังคมของประเทศนั้น ๆ มาก่อน จะทำให้เกิดการเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมเดิมในเมืองไทย และเกิดปัญหาด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสารที่ส่งผลกระทบต่อการเรียนและการใช้ชีวิตประจำวัน จนนำไปสู่การขาดความมุ่งมั่นในตนเอง แต่เมื่อใช้ชีวิตไประยะหนึ่งจะเริ่มเปลี่ยนมุมมองความคิดเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสังคม โดยเริ่มต้นดำเนินชีวิตในแบบเดียวกับที่คนท้องถิ่นปฏิบัติเคารพกฎเกณฑ์ของประเทศนั้น เปิดใจกับเพื่อนใหม่ ครอบครัวใหม่ สังคมใหม่ พยายามฝึกฝนภาษา ปรับเปลี่ยนเรื่องอาหารการกิน เตรียมตัวรับสภาพภูมิอากาศ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง และมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองได้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัญชรี โชติรสฐิติ (Chotirotstiti, 2013) พบว่ารูปแบบการสื่อสารและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษาไทยที่ไปศึกษาต่างประเทศ ในช่วงแรกก็มีปัญหาในการปรับตัว ด้วยเหตุที่คนไทยมีความขี้เกรงใจและนิสัยไม่กล้าแสดงออก ส่งผลให้อายที่จะสื่อสารกับชาวต่างชาติ ส่งผลต่อการสื่อสารระหว่างบุคคลและกลุ่มคนทั้งในชีวิตประจำวัน ทำให้ยากต่อการทำความเข้าใจทัศนคติความคิด พฤติกรรมระหว่างบุคคล และขาดการตีความภาษาอย่างถูกต้อง สำหรับแนวทางและปัจจัยที่เอื้อต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม คือ การปรับทัศนคติของตนเองให้เปิดกว้างยอมรับวัฒนธรรมใหม่ ๆ และไม่ยึดติดเอาตนเองเป็นที่ตั้ง ส่วนการพัฒนาด้านภาษามีแนวทางในการปรับตัวโดยพยายามสร้างมนุษยสัมพันธ์กับคนในท้องถิ่น เลือกคบเพื่อนที่หลากหลายกลุ่ม และทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนท้องถิ่น

สำหรับงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นนั้น เป็นการปรับตัวของคนไทยที่ไปอยู่ต่างประเทศทั้งเพื่อไปศึกษา ไปทำงานรวมทั้งไปอยู่อาศัย ซึ่งเป็นการไปอยู่อย่างถูกกฎหมาย จึงทำให้การปรับตัวอาจเป็นไปได้ง่าย หากแต่ในกรณีของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีได้นั้นมีทั้งไปแบบถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย จึงทำให้น่าสนใจที่จะศึกษาถึงการปรับตัวของแรงงานเหล่านั้นว่าเป็นไปในลักษณะใดและที่ผ่านมายังไม่เคยมีการศึกษาในประเด็นนี้มาก่อน

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาการปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ของแรงงานไทยในประเทศเกาหลีใต้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) 2 กลุ่ม คือ 1. แรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้แบบถูกต้องตามกฎหมาย 2. แรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้แบบผิดกฎหมาย เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ไม่ได้กำหนดจากหลักความน่าจะเป็น ใช้วิธีการคัดเลือกโดยการพิจารณาเปรียบเทียบกับ (Judgmental Sampling) เป็นการคัดเลือกโดยพิจารณาเป้าหมายของการวิจัยเป็นสำคัญ (Sotanasathien, 2016) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมดจำนวน 25 คน เป็นเพศชาย 14 คน เพศหญิง 11 คน ทำงานที่ประเทศเกาหลีใต้ อย่างน้อย 2 ปี ขณะทำการศึกษาแรงงานไทยกลับมาอาศัยอยู่ ณ ภูมิลำเนา มากกว่า 6 เดือนและไม่เกิน 4 ปี ส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานทอผ้า โรงงานไก่ ในฟาร์ม เก็บผัก ผลไม้ เลี้ยงสัตว์ ทำงานในบริษัทเอกชนและในมหาวิทยาลัยมีแห่งละ 1 คน อายุอยู่ระหว่าง 25-49 ปี และเป็นแรงงานไทยที่ไปแบบถูกต้องตามกฎหมาย 6 คน ไปทำงานด้วยวิธีการที่ผิดกฎหมาย 19 คน

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) และการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) กับแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ ทั้งนี้ผู้วิจัยยังได้ใช้การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) ระหว่างการสัมภาษณ์ โดยเริ่มสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสร้างความคุ้นเคยและเป็นกันเอง จากนั้นจึงเริ่มสัมภาษณ์แรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ ในขณะที่ทำการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้จดบันทึกและบันทึกเสียงคำให้สัมภาษณ์ร่วมด้วย และได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยเทคนิคสามเส้า (Triangulation) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอข้อมูลด้วยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ผลการศึกษา

ผลศึกษานำเสนอใน 3 ประเด็น ได้แก่ คุณลักษณะทางประชากรของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ ความตระหนักทางวัฒนธรรมและการปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้

1) คุณลักษณะทางประชากรของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้

แรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีใต้ ในบทความนี้ใช้คำว่า “แรงงานไทย” มีจำนวน 25 คน เป็นชาย 14 คน และหญิง 11 คน อายุอยู่ระหว่าง 25-49 ปี เป็นโสด 7 คน นอกนั้นสมรสแล้ว การศึกษามีตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรี

งานที่แรงงานไทยไปทำงานนั้นส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานต่าง ๆ อาทิ โรงงานทอผ้า โรงงานเชือดไก่ โรงงานพลาสติก เป็นเกษตรกรในฟาร์ม เก็บผักผลไม้ เลี้ยงสัตว์ ทำงานในบริษัทเอกชน เลี้ยงเด็ก ทำงานบ้าน ลักษณะการไปทำงานของแรงงานไทยนั้น เป็นการไปทำงานโดยการชักชวนของเพื่อน ๆ หรือญาติพี่น้องที่เคยไปทำงานก่อนหน้านี้ และมีคนที่ไม่ทำงานโดยผ่านกรมการจัดหางานจำนวน 5 คน นอกนั้นเป็นการลักลอบเข้าไปเป็นแรงงานไทยโดยใช้วีซ่าท่องเที่ยว มีเพียง 2 จาก 25 คนที่เคยไปประเทศเกาหลีได้มาก่อน นอกนั้นไม่เคยไปประเทศเกาหลีได้และประเทศอื่นเลย สำหรับเหตุผลหลักที่แรงงานไทยเลือกไปทำงานที่ประเทศเกาหลีใต้เพราะต้องการหารายได้มาใช้หนี้ ส่งเสียบุตรให้มีการศึกษาที่ดี รายได้ที่ได้รับประมาณเดือนละ 40,000-50,000 บาท

จะเห็นได้ว่าแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีได้นั้น มีความหลากหลายของคุณลักษณะทางประชากร ทั้งเพศ อายุ สถานภาพสมรส รวมทั้งระดับการศึกษาและวิธีการในการเข้าประเทศไปทำงาน ซึ่งคุณลักษณะที่แตกต่างกันดังที่กล่าวมาแล้วนั้นน่าจะเกี่ยวข้องกับการปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ของแรงงานไทย

2) ความตระหนกทางวัฒนธรรม

ความตระหนกทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยส่วนใหญ่ที่พบเมื่อไปทำงานที่ประเทศเกาหลีใต้คือในส่วนของการสื่อสาร การสั่งงานของนายจ้าง ที่ใช้เสียงดัง รวมทั้งกิริยาท่าทางที่ดูเหมือนก้าวร้าว ทำให้แรงงานไทยเกิดอาการตระหนก ประกอบกับความไม่เข้าใจในการสื่อสารภาษาเกาหลี ยิ่งทำให้นายจ้างต้องพยายามอธิบายด้วยเสียงอันดัง และใช้ท่าทางประกอบ บางครั้งมีการตบโตะ ทำให้แรงงานไทยเกิดอาการหวาดกลัวกับท่าทางและน้ำเสียงเช่นนั้น นอกจากนี้ เมื่อแรงงานไทยทำงานผิดพลาดไปจากคำสั่งก็จะถูกตำหนิด้วยน้ำเสียงที่รุนแรงและตำหนิต่อหน้าแรงงานทุกคน ทำให้แรงงานไทยรู้สึกอับอาย แม้จะไม่เข้าใจในภาษาเกาหลีก็ตาม

นอกจากนี้ สำหรับวัฒนธรรมในการทำงานนั้น ขณะที่แรงงานไทยทำงานอยู่ที่ประเทศไทย แม้งานที่ทำจะหนักและเหนื่อยแต่บรรยากาศในการทำงานก็สนุก เพื่อนร่วมงานมักจะหยอกล้อ พุดคุย ทำงานไปคุยกันไปแบบไม่เครียด หรือแม้แต่งานที่ต้องใช้แรงงานอย่างงานก่อสร้างก็ยังมี การพุดคุย สล่อนในระหว่างการทำงาน หากแต่บรรยากาศในการทำงานที่ประเทศเกาหลีได้นั้นทำให้แรงงานไทยเกิดความตระหนกทางวัฒนธรรมในการทำงานอย่างมาก เพราะบรรยากาศการทำงานของประเทศเกาหลีนั้นเต็มไปด้วยความจริงจัง เครียด และมีความตั้งใจในการทำงาน ไม่มีการพุดคุยเรื่องส่วนตัวในเวลาทำงาน ไม่มีการพุดคุยหยอกล้อ หรือทำงานไปด้วยร้องเพลงไปด้วย แม้จะเป็นงานในฟาร์มก็ตาม ทุกคนต้องทำงานด้วยความเอาใจจริงเอาจัง ทำให้แรงงานไทยรู้สึกว่า เป็นบรรยากาศการทำงานที่ไม่เคยพบเจอมาก่อน

ในส่วนของวัฒนธรรมเรื่องอาหารการกิน ส่วนใหญ่อาหารที่เกาหลีจะเน้นแป้งและผัก เนื้อสัตว์นั้นเป็นอาหารที่ราคาแพง ต่างกับวัฒนธรรมการกินอยู่ของคนไทยที่แม้จะเป็นแรงงาน แต่ในมื้ออาหารของคนไทยนั้นจะมีเนื้อสัตว์อยู่เสมอ ซึ่งเมื่อแรงงานไทยไปทำงานที่เกาหลีจึงจำเป็นต้องกินอาหารที่ไม่ค่อยมีเนื้อสัตว์ เนื่องจากมีราคาแพงมาก

อย่างไรก็ตาม เพื่อที่จะช่วยลดอุปสรรค เช่นวัฒนธรรมที่แปลกและแตกต่างไปจากเดิมและเพื่อให้ตนเองสามารถทำงานในประเทศเกาหลีได้ต่อไปได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่แรงงาน

ไทยจะต้องมีการปรับตัวเพื่อเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ โดยที่แต่ละคนนั้นใช้ระยะเวลาในการปรับตัวที่แตกต่างกัน ดังผลการศึกษาตามตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบการปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ของแรงงานไทย

การปรับตัวของ แรงงานไทยใน 4 ขั้นตอน	การปรับตัวของ แรงงานไทยที่ไปทำงาน อย่างถูกต้องตามกฎหมาย	การปรับตัวของ แรงงานไทยที่ไปทำงาน อย่างผิดตามกฎหมาย
1. ขั้นดื่มน้ำผึ้งพระจันทร์ (Honeymoon Stage)	ตื่นตาตื่นใจกับวัฒนธรรม ใหม่ ๆ ในทางบวก	ตื่นเต้นตกใจแต่เป็นไป ในทางลบ
2. ขั้นตระหนกทาง วัฒนธรรม (Culture Shock)	ระแวงและการใช้เสียงดัง เข้มงวดและการใช้เสียงดัง	ตระหนกในความเคร่งครัด ระแวงและการใช้เสียงดัง
3. ขั้นเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ (Recovery)	ใช้ระยะเวลานั้น ๆ ในการ เรียนรู้วัฒนธรรมใหม่	ใช้ระยะเวลานานในการ เรียนรู้วัฒนธรรมใหม่
4. ขั้นปรับตัวเข้ากับ วัฒนธรรมใหม่ (Adjustment)	ปรับ ตัว และ ยอม รับ วัฒนธรรมใหม่	ปรับตัวแบบจำยอมกับ วัฒนธรรมใหม่

3) การปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ของแรงงานไทย

3.1 การปรับตัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย

จากการศึกษาการปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายนั้น คิดเป็นร้อยละ 24% ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมด ลักษณะงานของแรงงานประเภทนี้ส่วนใหญ่ทำงานที่ใช้ความรู้ เช่น พนักงานในบริษัท พนักงานในโรงงานประเภทชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ พนักงานดูแลเด็ก มีการปรับตัวในการเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ 4 ขั้นตอนด้วยกัน

1. ขั้นดื่มน้ำผึ้งพระจันทร์ (Honeymoon Stage) ของแรงงานไทยนี้
แรกเริ่มทุกคนมีความตื่นเต้นและรู้สึกยินดีที่จะได้ไปทำงานยังต่างประเทศ ไปอยู่ประเทศที่
มีความเจริญก้าวหน้ากว่าประเทศของตนเอง และในจำนวนแรงงานที่ไปทำงานอย่างถูก
กฎหมายนั้นเคยไปทำงานที่ประเทศเกาหลีใต้มาแล้วเพียง 1 คนเท่านั้น นอกจากนั้นไม่เคย
ไปทำงานที่เกาหลีใต้หรือไปทำงานยังต่างประเทศใด ๆ เลย จึงเป็นความรู้สึกที่ตื่นตาตื่นใจ
กับวัฒนธรรมใหม่ ๆ ที่ได้พบ ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน วิธีการทำงาน อุปกรณ์และ
เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งสถานที่และวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ทุกอย่างล้วนแต่น่าสนใจและ
น่าตื่นตาตื่นใจ

2. ขั้นตระหนกทางวัฒนธรรม (Culture Shock) หลังจากที่ตื่นตาตื่นใจ
กับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมใหม่ ๆ ที่ได้พบในประเทศเกาหลีใต้แล้ว สิ่งที่แรงงานไทย
ได้เรียนรู้และยังไม่สามารถปรับตัวได้ในช่วงแรกก็คือความเอาใจจริงเอาใจในการทำงานของ
คนเกาหลีใต้ บรรยากาศการทำงานที่มีความเคร่งเครียด เคร่งครัดและเข้มงวดอย่างมาก
เรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวไม่ปะปนกัน ซึ่งผิดกับลักษณะนิสัยของแรงงานไทยที่ส่วนใหญ่
ทำงานแบบสบาย ๆ ไม่เคร่งเครียด สามารถพูดคุยเล่นระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานได้
นอกจากนี้แล้วในส่วนเรื่องของการใช้เสียงดังและใช้กำลังก็เป็นความตระหนกที่เกิดกับ
แรงงานไทยเป็นส่วนใหญ่เพราะเจ้านายสั่งงานเสียงดัง โดยเฉพาะเวลาที่ถูกตำหนิจะ
ยิ่งส่งเสียงดังมากขึ้นจนบางครั้งรู้สึกเหมือนว่าถูกตะโกนใส่ ในขณะที่การสั่งงานใน
ประเทศไทยจะสั่งด้วยน้ำเสียงปกติ การส่งเสียงดังจะเกิดขึ้นเฉพาะมีความขัดแย้งเท่านั้น
หากแต่ที่ประเทศเกาหลีใต้แม้แต่การพูดคุยธรรมดา ๆ ก็เสียงดังมาก เป็นวัฒนธรรม
การสื่อสารที่แรงงานไทยไม่เคยชิน

3. ขั้นเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ (Recovery) สำหรับการปรับตัวในขั้นตอนนี้
ของแรงงานไทยที่มาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายไม่ใช่ขั้นตอนที่ยากหรือทำไม่ได้
เมื่อมาทำงานได้สักพักประมาณ 1-2 เดือน กลุ่มแรงงานไทยก็เริ่มที่จะเปิดใจเรียนรู้
วัฒนธรรมใหม่ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่แยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวออกจากกัน
อย่างชัดเจน วัฒนธรรมด้านอาหาร มีการลองกินอาหารประจำชาติมากกว่าที่จะกินอาหาร
ที่นำไปจากประเทศไทยเหมือนในช่วงระยะแรกที่มาทำงาน มีการไปร่วมงานและ

ร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น วันเกิด งานฉลองต่าง ๆ รวมทั้งการเรียนรู้ที่จะใช้ภาษาเกาหลีในการสื่อสารแบบง่าย ๆ นอกจากนี้ยังเรียนรู้ในเรื่องของความเคร่งครัด ความมีระเบียบวินัยของเพื่อนร่วมงานคนเกาหลี โดยที่พยายามทำความเข้าใจว่าเป็นนิสัยหรือวัฒนธรรมของคนเกาหลี ทำให้แรงงานไทยเริ่มทำงานและใช้ชีวิตในประเทศที่มีความต่างทางวัฒนธรรมจากประเทศตนได้อย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้นกว่าในระยะแรกและเปิดใจกับวัฒนธรรมใหม่ ๆ ที่พบเจอ อีกทั้งเมื่อเป็นแรงงานที่มาอย่างถูกกฎหมายจึงไม่ต้องหลบ ๆ ซ่อน ๆ มีโอกาสที่จะออกไปเรียนรู้หรือสัมผัสวัฒนธรรมที่แตกต่างเพราะไม่ต้องกลัวว่าจะถูกเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองพบ

4. ขั้นปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่ (Adjustment) ในส่วนของการปรับตัวในขั้นที่ 4 นี้ แรงงานไทยสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ได้ มีการนำวัฒนธรรมใหม่มาประยุกต์กับวัฒนธรรมดั้งเดิมของตนเอง เช่น ปกติจะปรุงอาหารไทยเพื่อใช้รับประทานกันในช่วงเทศกาลพิเศษ ก็จะเพิ่มเติมการทำอาหารเกาหลี เช่น กิมจิ เพื่อใช้ร่วมในโต๊ะอาหารเมื่อมีงานหรือเทศกาลที่จะฉลอง มีความรักและความผูกพันกับวัฒนธรรมของประเทศเกาหลีมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีความเข้าใจในโครงสร้างของสังคมกับวัฒนธรรม เช่น ดังที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า “...แรก ๆ ตกใจว่าทำไมคนเกาหลีเครียดและจริงจังมาก ๆ แต่พอได้อ่านประวัติหรือรู้เรื่องของคนเกาหลีมากขึ้นก็เข้าใจว่าเขาเคยลำบากถ้าจะสบาย ๆ แบบประเทศไทย คงไม่เจริญเหมือนตอนนี้ หลัง ๆ พอเห็นคนเกาหลีดู หรือเขมวงดก็จะเฉย ๆ เข้าใจได้ว่าทำไมจึงเป็นเช่นนั้น ไม่ตกใจหรือแปลกใจอีกต่อไป...”

3.2 การปรับตัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีได้อย่างผิดกฎหมาย

การปรับตัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 76% ลักษณะงานของแรงงานประเภทนี้ส่วนใหญ่ทำงานที่ใช้แรงงาน เช่น โรงงานทอผ้า โรงงานไก่ โรงงานพลาสติก ทำการเกษตรในไร่ เป็นคนงานในฟาร์มหมู ฟาร์มผัก ผลไม้ การปรับตัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานอย่างผิดกฎหมายนั้นมีด้วยกัน 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นคัมมน้ำผึ้งพระจันทร์ (Honeymoon Stage) แม้ว่าแรงงานไทยทุกคนไม่เคยไปทำงานที่ต่างประเทศหรือไม่เคยไปทำงานที่ประเทศเกาหลีได้มาก่อน แต่เมื่อมาถึงประเทศเกาหลีแล้วไม่ได้รู้สึกตื่นเต้นหรือตื่นตาตื่นใจในทางบวกเลย ในทางกลับกันเป็นความรู้สึกตื่นเต้นในทางลบ นั่นเป็นเพราะเป็นการมาทำงานด้วยวิธีการที่ผิดกฎหมาย จึงทำให้เกิดความหวาดวิตกว่าจะถูกจับได้ ถูกส่งตัวกลับ ไม่สามารถไปทำงานได้ ประกอบกับสถานที่ที่ไปทำงานไม่ได้สวยงามเหมือนสถานที่ท่องเที่ยวที่เคยเห็นในนิตยสารหรือในภาพยนตร์ชุด เช่น ร้านกาแฟสวย ๆ หรือทิวทัศน์ชายทะเล หากแต่เป็นในป่า เป็นภูเขา ฟาร์ม หรือโรงงานที่ปิดทึบ ความรู้สึกในระยะแรกจึงเป็นความรู้สึกที่ไม่มั่นคง กลัว ๆ หวาดระแวง ไม่สามารถซึมซับหรือมองวัฒนธรรมใหม่แบบชื่นชมเหมือนเช่นแรงงานไทยที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมายได้

2. ขั้นตระหนกทางวัฒนธรรม (Culture Shock) แม้ว่าก่อนที่จะมาทำงานที่ประเทศเกาหลีได้นั้น แรงงานไทยประเภทนี้ส่วนใหญ่มีความรู้เรื่องประเทศเกาหลีได้มาก่อนทั้งสิ้น โดยรู้จากคำบอกเล่าของเพื่อนคนไทยที่ชวนไปทำงานที่เกาหลีได้จากตัวแทนหรือนายหน้าที่ทำงานให้ทำ จากภาพยนตร์ชุดที่เคยดู เช่น เรื่องแดจังกึม เจ้าหญิงวุ่นวายและเจ้าชายเย็นชา และบางคนก็รู้เกี่ยวกับประเทศเกาหลีได้จากการที่ไปอบรมภาษาเกาหลีที่กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จัดอบรมให้ แต่ถึงจะมีความรู้เกี่ยวกับลักษณะงานหรือเรื่องของประเทศเกาหลีได้มาบ้างแล้วก็ตาม แต่เมื่อได้เข้ามาอยู่ในวัฒนธรรมเกาหลีจริง ๆ ก็ทำให้แรงงานไทยส่วนใหญ่เกิดภาวะความตระหนกทางวัฒนธรรมได้ โดยเฉพาะในเรื่องของการใช้เสียงดัง การวาดหรือบางครั้งก็ตะโกน การตบโต๊ะ ทูบโต๊ะ ของหัวหน้านางาน การทำงานที่จริงจัง เข้มงวด การตรงต่อเวลา รวมทั้งการแสดงอารมณ์ที่ชัดเจนของเพื่อนร่วมงาน ของหัวหน้านางานเมื่อเวลาไม่พอใจ ทำให้แรงงานไทยเกิดความไม่สบายกาย ไม่สบายใจ และยังไม่สามารถปรับตัวได้ในช่วง 3 เดือนแรก การทำงานและการใช้ชีวิตในการสื่อสารต่างวัฒนธรรมนั้นเป็นเรื่องที่ยากลำบากมาก ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่า “...รู้ว่าคุณเกาหลีจะค่อนข้างเสียงดัง เพราะเจ้าหน้าที่ที่อบรมหรือเพื่อนที่เคยบอก แต่ไม่คิดว่าเขาจะถึงขั้นตะโกนหรือวาดเมื่อเราทำงานไม่ถูก

บางครั้งก็แสดงออกด้วยการตบโต๊ะ ทับโต๊ะ ซึ่งที่เมืองไทยไม่มีแบบนี้ ตกใจมากครั้งแรกที่เจอแบบนี้...”

3. **ชั้นเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ (Recovery)** สำหรับในส่วนของวัฒนธรรมใหม่ที่เป็นเรื่องของลักษณะนิสัย ความตรงต่อเวลา การแสดงอารมณ์หรือการแสดงกิริยาที่แข็งกร้าว การส่งเสียงดัง ของคนเกาหลีโดยเฉพาะหัวหน้างานนั้น แรงงานไทยส่วนใหญ่พยายามปรับตัวและเรียนรู้ว่าเป็นนิสัยและวัฒนธรรมของคนเกาหลี โดยใช้เวลามากกว่า 6 เดือนขึ้นไป หากแต่ในส่วนของวัฒนธรรมเรื่องของประเพณี การท่องเที่ยวหรืออาหารการกิน แรงงานไทยที่เข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายไม่ค่อยมีโอกาสได้เรียนรู้ในวัฒนธรรมใหม่เหล่านั้นเพราะไม่ค่อยจะออกไปท่องเที่ยวในงานเทศกาลต่าง ๆ ของเกาหลี ไม่ไปกินอาหารตามร้านอาหารหรือไม่ไปยังสถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม เช่น วัด วัง ศาลเจ้า เนื่องจากเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย จึงกลัวที่จะถูกเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจับและผลักดันกลับประเทศ ชีวิตแรงงานไทยจึงมีแต่ทำงาน วันหยุดก็พักผ่อนอยู่แต่ในที่พักคนงาน ไม่ค่อยมีโอกาสได้ออกไปเรียนรู้วัฒนธรรม

4. **ชั้นปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่ (Adjustment)** อย่างไรก็ตามแม้ว่าในส่วนของการเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ผ่านการท่องเที่ยว อาหารการกิน รวมถึงงานเทศกาลต่าง ๆ ที่แรงงานไทยไม่ค่อยมีโอกาสได้ไป หากแต่ในส่วนของวัฒนธรรมการทำงานของคนเกาหลีที่จริงจัง เข้มงวดและตรงต่อเวลา การใช้เสียงดังหรือแสดงอารมณ์ในการสั่งงาน รวมทั้งการแยกเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวออกจากกันนั้นเป็นวัฒนธรรมที่แรงงานไทยยอมรับและปรับตัวได้ว่าเจ้านายคนเกาหลีได้มีวิธีการทำงานหรือสั่งงานเช่นนั้น ยอมรับว่าเป็นวัฒนธรรมของคนเกาหลีได้ที่ปฏิบัติเช่นนั้น ในส่วนของความก้าวหน้าในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน แรงงานไทยที่ไปทำงานแบบผิดกฎหมายทุกคนให้ข้อมูลเหมือนกันว่าเป็นวัฒนธรรมที่ตนเองยอมรับและนำกลับมาใช้เมื่อกลับมาทำงานที่เมืองไทย คือเป็นคนทำงานจริงจัง มีระเบียบวินัย ไม่เล่นในเวลาทำงานแยกเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวออกจากกัน และเป็นคนตรงต่อเวลามากขึ้น รวมทั้งใส่ใจและใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่าล้วนแต่เป็นสิ่งที่ได้รับมาเมื่อไปทำงานที่เกาหลีได้ทั้งสิ้น

อภิปรายผล

จากการศึกษาการปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ของแรงงานไทยที่ไปทำงานที่ประเทศเกาหลีได้นั้น สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ 1. การปรับตัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย และ 2. การปรับตัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานในประเทศเกาหลีได้อย่างผิดกฎหมาย ซึ่งแรงงานไทยที่ไปทำงานทั้งสองลักษณะนั้นเมื่อไปอยู่ต่างวัฒนธรรมล้วนแต่ต้องมีการปรับตัวเพื่อเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ด้วยกันทั้งสิ้น แรงงานไทยที่ไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ทำงานใช้ความรู้ สถานที่ทำงานจึงอยู่ในเขตเมืองหลวงหรือในตัวเมือง ประกอบกับเป็นแรงงานที่มีพื้นฐานการศึกษาคือ มีภูมิหลังและประสบการณ์ในต่างประเทศที่ไม่ได้ไปทำงานแต่ได้มีการศึกษาหรือรับรู้เรื่องราวของประเทศต่าง ๆ ผ่านสื่อ รวมทั้งการได้รับการรับรองจากทางราชการคือการเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมาย จึงทำให้แรงงานไทยลักษณะนี้มีการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่ได้ง่าย ใช้เวลาในการปรับตัวน้อยกว่า และมีความสุขกับการใช้ชีวิตในการทำงานที่ต่างประเทศมากกว่า แรงงานลักษณะที่ 2 ซึ่งสอดคล้องกับที่ Bhawuk and Brislin (1992 อ้างถึงใน เมตตา วิวัฒนานุกูล (Vivatananukul, 2016) ที่ว่า หากบุคคลมีโอกาสดำเนินไปต่างประเทศหรือติดต่อกับคนต่างชาติหรือศึกษาวัฒนธรรมอื่น ๆ มาก่อน จะช่วยลดความตระหนกทางวัฒนธรรมและลดความประหม่าและตื่นเต้นตกใจเมื่อต้องสัมผัสกับวัฒนธรรมอื่นที่ไม่เหมือนวัฒนธรรมของตนเอง

เห็นได้จากการปรับตัวตั้งแต่ขั้นแรก คือมีความตื่นเต้น ตื่นตาตื่นใจกับวัฒนธรรมใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นลักษณะนิสัยของผู้คนในสังคมใหม่ ๆ อาคารสถานที่ งานเทศกาลต่าง ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ทุกสิ่งทุกอย่างที่พบ ดูเป็นสิ่งใหม่และน่าสนใจไปหมด สอดคล้องกับที่ Oberg (2009) ได้กล่าวไว้ นอกจากนี้แล้วยังมีการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ได้อย่างไม่ยาก พร้อมกับนำวัฒนธรรมใหม่เข้ามาในวัฒนธรรมเดิมของตนเองได้ เช่น เมื่อมีงานเทศกาลที่จะต้องทำอาหารไทย แรงงานไทยจะทำอาหารเกาหลี เช่น กิมจิ ไว้ในสำหรับอาหารด้วย หรือการเข้าร่วมกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์กับคนเกาหลี การผูกมิตรกับคนในสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณิสา สุชี้อัตตะ และคณะ (Sukheeta, et al., 2018) ที่ศึกษาเรื่องการปรับตัวของเยาวชนไทยที่ย้ายถิ่นไปต่างประเทศที่พบว่าเมื่อใช้

ชีวิตประจำวันจะเริ่มเปลี่ยนมุมมองความคิดเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสังคม ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้แรงงานไทยปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมเกาหลีได้ดีเนื่องจากแรงงานไทยประเภทนี้มาทำงานในประเทศเกาหลีได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายจึงไม่มีความกังวลหรือความหวาดกลัวใด ๆ สามารถออกไปเรียนรู้และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในวัฒนธรรมใหม่ได้ จึงมีความสุขและความสนุกกับการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ อีกทั้งในส่วนของคนไทยนั้นเป็นคนรักสนุก และพร้อมที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ เห็นได้จากไม่ว่าจะเป็นวันสำคัญในวัฒนธรรมใด เช่น วันตรุษจีน วันคริสต์มาส วันแห่งความรัก หรือแม้แต่วัฒนธรรมเรื่องอาหาร เช่น อาหารเกาหลี อาหารญี่ปุ่น อาหารฝรั่ง คนไทยก็พร้อมจะเรียนรู้และทำตาม ดังนั้นไม่ใช่เรื่องยากที่แรงงานไทยจะปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมเกาหลีได้อย่างไม่ยากนัก

ในขณะที่แรงงานไทยที่ไปทำงานอย่างผิดกฎหมายนั้น ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ทำงานในโรงงานทอผ้า โรงงานไก่ ฟาร์มหมู ทำการเกษตร สถานที่ทำงานจะเป็นชนบทในต่างจังหวัด ในป่า ภูเขาหรือหากอยู่ในเมืองก็อยู่ในโรงงานระบบปิด เป็นอาคารทึบ และเมื่อเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายจึงต้องใช้ชีวิตแบบหลบ ๆ ซ่อน ๆ กลัวเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจะมาตรวจจับหรือผลักดันกลับประเทศไทย ประกอบกับแรงงานประเภทนี้เป็นแรงงานที่การศึกษาค่อนข้างน้อย ไม่มีประสบการณ์การไปท่องเที่ยวหรือทำงานต่างประเทศ ทักษะการใช้ภาษาไม่มี เหตุผลสำคัญที่เข้ามาทำงานคือเพื่อหารายได้จุนเจือครอบครัว หลายรายกู้หนี้ยืมสินเพื่อใช้เป็นทุนในการมาทำงานที่ประเทศเกาหลีได้ บางคนไปอบรมกับกรมการจัดหางาน แต่รอบริษัทเรียกเพื่อให้ไปทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย 5-6 เดือน ไม่เรียก จำเป็นจะต้องไปทำงานแบบผิดกฎหมายเพราะไม่มีเงินใช้จ่าย ไม่สามารถที่จะรอให้มีการเรียกไปทำงานอย่างถูกต้องกฎหมายได้

ปัจจัยด้านการศึกษา ภูมิหลังในต่างประเทศ ทักษะการใช้ภาษา รวมทั้งการไม่ได้รับการรับรองจากทางราชการ ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวต่อวัฒนธรรมใหม่ คือปรับตัวได้ยาก นับตั้งแต่ขั้นแรกคือความตื่นตาตื่นใจหรือตื่นเต้นกับวัฒนธรรมใหม่ในช่วงขั้นต้นนี้ สิ่งพระจันทร์ก็กลับกลายเป็นความตื่นกลัวและความหวาดระแวงเพราะปัจจัยดังกล่าวมาแล้ว นอกจากนี้เมื่อพบกับความตระหนกทางวัฒนธรรมแบบที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน เช่น การทวาด การตะโกนใส่หรือการใช้กำลังทุบโตะของหัวหน้าที่ทำงาน ทำให้แรงงานไทยเหล่านั้นตื่นกลัวมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่นั้นเป็นไปอย่างช้า ๆ

ใช้ระยะเวลาานมากกว่า 6 เดือนขึ้นไป และเป็นการปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่เพื่อให้มีงานทำจะได้มีรายได้ส่งกลับไปให้ครอบครัวมากกว่าที่จะเป็นการปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ เพราะต้องการจะเรียนรู้ ไม่ได้มีความสุขและความสนุกในการที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมที่ต่างต่างนั้น แต่เป็นการเรียนรู้เพื่อความอยู่รอด ดังนั้นการปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ของแรงงานนี้จึงเป็นการปรับตัวแบบจำยอมมากกว่าจะเป็นการปรับตัวด้วยความยินดีที่จะได้เรียนรู้วัฒนธรรมใหม่

อย่างไรก็ตาม แม้จะไม่ได้ตั้งใจที่จะเรียนรู้ แต่เมื่ออยู่ในวัฒนธรรมเกาหลีเป็นเวลานาน เป็นวัฒนธรรมที่ต้องพบเจอทุกวัน เช่น ความเคร่งครัดในระเบียบวินัย การทำงานที่จริงจัง การแยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว การใช้เทคโนโลยี ความตรงต่อเวลา หรือการส่งเสียงดัง การแสดงอารมณ์ออกมาตามความรู้สึก ในท้ายที่สุดวัฒนธรรมใหม่ที่ได้รับจากการที่ทำงานอยู่นั้นก็ได้ซึมซับอยู่ในแรงงานไทย ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า “...เดี๋ยวนี้กลายเป็นคนพูดตรง ๆ มีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา เวลาทำงานก็คือทำงาน ไม่คุยเล่นกันเหมือนเมื่อก่อน” ซึ่งจากคำให้สัมภาษณ์ดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่าแรงงานไทยได้ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมการทำงานได้เหมือนกับคนในประเทศเกาหลีได้ และเมื่อกลับสู่ประเทศตนเองก็นำวัฒนธรรมดังกล่าวกลับไปใช้กับสังคมและวัฒนธรรมไทยโดยที่เ็นไปอย่างไม่รู้ตัว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ใช้

นอกจากการจัดอบรมภาษาเกาหลีให้กับแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานที่ประเทศเกาหลีได้แล้ว กรมการจัดหางานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรอบรมเรื่องของวัฒนธรรมอื่น ๆ เพิ่มเติมด้วยเพื่อให้แรงงานไทยมีความเข้าใจในสังคมและวัฒนธรรมของประเทศเกาหลีได้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ในส่วนของแรงงานไทยที่จะไปทำงานที่ประเทศต่าง ๆ ควรมีการศึกษาในเรื่องของวัฒนธรรมของประเทศนั้น ๆ เพื่อเป็นความรู้พื้นฐานไปด้วย เพราะการเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่จะมีส่วนสำคัญที่จะทำให้แรงงานไทยได้ใช้ชีวิตทำงานในประเทศที่แตกต่างจากประเทศของตนเองได้อย่างไม่รู้สึกแปลกแยกมากนัก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

นอกจากการศึกษาในส่วนของการปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ของแรงงานไทยแล้ว อาจมีการศึกษาในส่วนของการปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ของนายจ้างด้วย เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษาของทั้งสองส่วนมาวิเคราะห์และจะได้เติมเต็มข้อมูลให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพื่อให้การสื่อสารของทั้งฝ่ายแรงงานและนายจ้างได้ตรงตามวัตถุประสงค์และมีความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้น และทำงานด้วยความสุขในสังคมและวัฒนธรรมที่แปลกใหม่ไปจากเดิม

References

- Chotirostiti, M. (2013). *Cross-Cultural Adjustment of Thai students who study abroad*. A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Master of Arts Program in Language and Communication. National Institute of Development Administration.
- Chutrakul, N. (2021). Cross - Cultural Communicative Adaptation of Thais Living in Oxford, England. *Journal of Communication Arts Review*. 25(2), 62-76.
- Department of Employment Ministry of Labor. (2022). Year book of employment statistics 2021. <https://lib.doe.go.th/Fileopenwr1?newsno=84>.
- Hautavanija, P., Tuicomepee, A. and Kotrajaras, S. (2013). Cultural Adjustment of Thai Migrant Workers: A Qualitative Study. *KKU Research Journal of Humanities and Social Sciences (Graduate Studies)*. 1(1), 14-27.
- Labour Section, Royal Thai Embassy, Seoul. (2018). <https://korea.mol.go.th/situation/trends-and-opportunities-of-thai-workers>.

- Oberg, K. (2009). *Culture shock and the problem of adjustment to the new cultural environment*. World Wide Classroom Consortium for International Education and Multicultural Studies, September.
- Paiarsaa, T., Pouareeb, S. and Vajirakachorn, S. (2022). The Struggle for Survival from Covid-19 Pandemic of Illegal Thai Workers in South Korea: A Case Study Udon Thani. *Journal of Social Development*. 24(1), 119-136.
- Petprai, P. (2020). A Comparative Study of the Rights and Liberties of Thai legal and Illegal Workers in South Korea. *Journal of Humanities and Social Sciences, Chiang Mai Rajabhat University*. 2(2). 39-40.
- Sotanasathien, S. (2016). *Principles and Theory of Social Sciences Research*. Bangkok : Prasitphan and Printing.
- Sukheeatta, S., Suksawat, J. and Seansa, N. (2018). The Adaptation Experience of Thai Youths Immigrated With Their Mothers to Live in Stockholm, Sweden. *Nakhon Phanom University Journal*. 8(2). 10-16.
- Vivatananukul, M. (2016). *Intercultural Communication*. Bangkok : Chulalongkorn University Printing House.