



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการ “การย้ายถิ่นของมุสลิมไทยไปมาเลเซีย และการบูรณาการทางสังคม
กับการแก้ไขปัญหาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”

โดย รศ.ดร.อารี จำปากล้วย และคณะ

พฤษภาคม 2563

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการ “การย้ายถิ่นของมุสลิมไทยไปมาเลเซีย และการบูรณาการทางสังคม
กับการแก้ไขปัญหาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”

คณะผู้วิจัย	สังกัด
1. รองศาสตราจารย์ ดร. อารี จำปากลาง	มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ศาสตราจารย์ ดร. แคธลีน พอร์ด	มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์	มหาวิทยาลัยมหิดล
4. นางสาวฟาอิชะห์ ดือราเซะ	มหาวิทยาลัยมหิดล
5. นางสาวกษมา ยาโกะ	มหาวิทยาลัยมหิดล

สนับสนุนโดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

(ความเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย สกสว.ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่น กระบวนการย้ายถิ่น การทำงาน การตั้งถิ่นฐานในประเทศมาเลเซีย และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับครอบครัวในต้นทาง 2) ศึกษาทัศนคติของชาวมาเลเซียต่อผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมที่ไปทำงานและใช้ชีวิตอยู่ในมาเลเซีย เปรียบเทียบกับผู้ย้ายถิ่นจากชาติอื่น ๆ (เช่น อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา) และ 3) ทำความเข้าใจลักษณะและระดับการบูรณาการทางสังคมในถิ่นปลายทางผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมที่อยู่ในมาเลเซีย และศึกษาว่าลักษณะและระดับการบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขของผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมที่อยู่ในมาเลเซียหรือไม่ อย่างไร งานวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยในวิธีการเชิงปริมาณนั้น ได้สัมภาษณ์ผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมที่ทำงานอยู่ในประเทศมาเลเซียขณะที่มีการสำรวจด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 103 คน (ผู้ชาย 59 คน และผู้หญิง 44 คน) ตัวอย่างผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่อยู่ในวัยแรงงาน (มากกว่าครึ่งอายุระหว่าง 20 ถึง 29 ปี) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผู้ชายที่แต่งงานแล้วไปทำงานที่มาเลเซียโดยภรรยายังอยู่ในประเทศไทยมากกว่าผู้หญิง มากกว่าครึ่งของผู้ย้ายถิ่นหญิงที่มีลูกแล้วมีลูกอยู่ในประเทศไทย ประมาณครึ่งหนึ่งใช้ภาษามลายูทั้งการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนได้ในระดับดี สำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ระดับลึกนายจ้างชาวมาเลเซีย จำนวน 15 คน ผู้ย้ายถิ่นที่ทำงานในมาเลเซีย จำนวน 11 คน และนักวิชาการ 3 คน ผลการศึกษาโดยสรุป ดังนี้

ประสบการณ์การย้ายถิ่นและการทำงานในปัจจุบัน

ตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ไปทำงานที่ประเทศมาเลเซียมาก่อน เหตุผลที่ไปทำงานในมาเลเซียคือ ต้องการรายได้ ที่มาเลเซียหางานง่าย และทำงานที่มาเลเซียมีรายได้สูงกว่าที่ประเทศไทย ส่วนใหญ่ทำงานในร้านอาหาร ในเรื่องการทำงานนี้พบความแตกต่างระหว่างผู้หญิงและผู้ชายอยู่พอสมควร เช่น ผู้ชายทำงานเป็นก๊กมากกว่าผู้หญิง ส่วนผู้หญิงทำงานร้านอาหารในหน้าที่อื่น ๆ มากกว่าชาย ขณะที่ผู้ชายทำอาชีพอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานในร้านอาหารมากกว่าผู้หญิง นอกจากนี้ พบว่า ผู้ชายได้รับค่าจ้างสูงกว่าผู้หญิง

เกือบร้อยละ 30 ทำงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพปานกลาง หรือสูง คือ ต้องยืนเป็นเวลานาน ยกของหนัก ต้องทำงานในที่เย็นหรือร้อนจัด และลักษณะงานไม่เอื้อต่อการเคลื่อนไหวของร่างกาย ผู้ย้ายถิ่นทำงานโดยเฉลี่ย 11 ชั่วโมงต่อวัน ส่วนใหญ่ทำงานโดยไม่มีวันหยุดในหนึ่งสัปดาห์ มีรายได้ประมาณ 13,500 บาท ต่อเดือน ผู้ย้ายถิ่นเกือบทุกคนส่งเงินกลับบ้าน จำนวน 10,000-50,000 บาทในช่วงหนึ่งปีที่ผ่านมา

ผู้ย้ายถิ่นเพียงร้อยละ 35.9 ที่มีใบอนุญาตทำงาน คนที่มีนั้นส่วนใหญ่ได้รับอนุญาตทำงานเป็นเวลา 6 เดือน เกือบทุกคนทำงานโดยไม่มีสัญญาจ้าง แม้ผู้ประกอบการบางส่วนเห็นว่าไม่มีอุปสรรคนักในการขอใบอนุญาตทำงานถ้าทำตามขั้นตอน แต่บางคนมองว่าการขอใบอนุญาตทำงานมีค่าใช้จ่ายสูงและมีความ

ซับซ้อน และยังมีความกังวลว่าถ้าหากลูกจ้างสร้างปัญหากับชุมชน ผู้ประกอบการจะต้องรับผิดชอบ นอกจากนี้ ผู้ประกอบการมองว่าการที่ใบอนุญาตทำงานให้เวลาเพียง 6 เดือนไม่สอดคล้องกับลักษณะของการทำงาน

งานวิจัยพบว่า การไปทำงานในมาเลเซียมีความเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ความไม่สงบ ในแง่ที่อาจถูกตั้งข้อสงสัยจากเจ้าหน้าที่ทั้งรัฐไทยและจากคนมาเลเซียว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้อพยพความรุนแรงไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ในแง่ของความเป็นเหตุเป็นผลนั้น แม้ข้อมูลจะชี้ว่าการไปทำงานในมาเลเซียเป็นเรื่องของเศรษฐกิจ ประสิทธิภาพ และจังหวะของชีวิต แต่ข้อจำกัดเรื่องงานที่มีให้ทำและค่าแรงต่ำในพื้นที่ที่สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างเหตุการณ์ความไม่สงบที่ทำให้เกิดความยากลำบากทางเศรษฐกิจและเป็นแรงผลักดันให้แรงงานต้องออกจากพื้นที่ไปทำงานที่มาเลเซีย

การบูรณาการทางสังคมของผู้ย้ายถิ่นในมาเลเซีย

ข้อมูลชี้ว่า แรงงานจากสามจังหวัดภาคใต้ยังมีการบูรณาการทางสังคมในประเทศมาเลเซียในระดับจำกัด เป็นเพียงแรงงานที่จำเป็นแต่ไม่ใช่คนในสังคมเดียวกัน กิจกรรมทางสังคมที่ผู้ย้ายถิ่นเข้าร่วมขณะอยู่ในมาเลเซียจากมากไปน้อย คือ ละศีลอดในเดือนรอมฎอน (ร้อยละ 68.9) ละหมาดวันศุกร์ (ร้อยละ 55.3) ฉลองวันอิดิลฟิตรี/อิดิลอัฎฮา (ร้อยละ 23.3) ละหมาด 5 เวลาที่มีสยิด (ร้อยละ 19.4) และร่วมกิจกรรมด้านศาสนา และวัฒนธรรมอื่น ๆ (ร้อยละ 18.5) มีเพียงร้อยละ 9.7 ที่ร่วมกิจกรรมทางสังคมอื่น ๆ ขณะที่บางอย่างมีการแสดงออกในระดับต่ำ เช่น แต่งตัวเหมือนคนมาเลย์ (ร้อยละ 14.6) ซื้อของในตลาดท้องถิ่น (ร้อยละ 12.6) เทียวหรือสังสรรค์กับผู้ย้ายถิ่นอื่น ๆ (ร้อยละ 10.7) เทียวหรือสังสรรค์กับชาวมาเลย์ (ร้อยละ 7.8)

นอกจากนี้ ผู้ย้ายถิ่นมากกว่า 3 ใน 4 บอกว่ารู้สึกไม่สบายใจหรือรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซียเพราะเป็นคนไทย และมีเพียงร้อยละ 5.8 ที่ตอบว่าคนมาเลเซียส่วนใหญ่ไว้ใจได้ในระดับมาก ผู้ย้ายถิ่นมีปฏิสัมพันธ์กับคนมาเลย์น้อยกว่ากับผู้ย้ายถิ่นด้วยกันเอง และมากกว่าครั้งที่ไม่เคยไปเที่ยวหรือสังสรรค์กับชาวมาเลย์เลย

อย่างไรก็ตาม แรงงานส่วนใหญ่ยังมีมุมมองในด้านบวกกับการใช้ชีวิตในมาเลเซียด้วยเช่นกัน เช่น ตัวอย่างร้อยละ 76.7 มองว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในที่ทำงาน ร้อยละ 66.0 รู้สึกสบายใจเวลาออกไปนอกบ้าน และร้อยละ 61.2 ตอบว่าเข้ากับชีวิตในมาเลเซียได้ ในระดับมากและมากที่สุด ส่วนพฤติกรรมอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นการบูรณาการทางสังคมที่แรงงานย้ายถิ่นปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ คือ พูดภาษามลายูกลาง (ร้อยละ 70.9) ทักทาย/พูดคุยกับผู้ย้ายถิ่นอื่น ๆ (ร้อยละ 49.5) ทักทายและพูดคุยกับคนมาเลย์ (ร้อยละ 47.6) ข้อมูลจากการวิเคราะห์หลายตัวแปรชี้ว่า ระดับบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับระยะเวลาที่ทำงานในประเทศมาเลเซีย

ข้อมูลย้ำให้เห็นว่าแรงงานจากสามจังหวัดเลือกไปทำงานที่มาเลเซียเพราะความมั่นใจว่าจะสามารถรักษาวัฒนธรรมและวิถีการดำเนินชีวิตแบบมุสลิมของตนเองไว้ได้ ตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่าตนเองมีความเคร่งครัดในการปฏิบัติศาสนกิจขณะที่อาศัยอยู่ในประเทศมาเลเซีย ในระดับมากหรือมากพอสมควร และเกือบครึ่งมองว่าความศรัทธาในศาสนาของตนเองเข้มแข็งขึ้น เนื่องจากมีนายจ้างหรือเพื่อนช่วยเตือนเมื่อถึงเวลาละหมาด การอาศัยอยู่ใกล้กับมัสยิด และมีการมัสยิดหลายแห่ง แต่ภารกิจที่ต้องทำงานทำให้มีเวลาจำกัดในการปฏิบัติศาสนกิจร่วมกับคนอื่น ๆ

เครือข่ายความช่วยเหลือทางสังคมที่สำคัญของผู้ย้ายถิ่นคือคนไทยที่อยู่ที่มาเลเซียด้วยกัน มีเพียงส่วนน้อยที่สามารถพึ่งพิงเครือข่ายที่ชาวมาเลเซีย นอกจากนี้ พบว่า แรงงานไทยในมาเลเซียเพียงส่วนน้อยที่ต้องการอยู่ในประเทศมาเลเซียอย่างถาวร เกือบทั้งหมดคิดว่าเป็นไปได้ที่จะกลับประเทศไทย ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ตั้งใจกลับมาอยู่ที่บ้าน ยกเว้นผู้ย้ายถิ่นที่ได้สัญชาติมาเลเซียแล้ว

ความอยู่ดีมีสุขของผู้ย้ายถิ่นในมาเลเซีย

การถูกเอารัดเอาเปรียบและถูกเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นได้กับผู้ย้ายถิ่นและมีให้เห็นโดยทั่วไปเกือบ 1 ใน 4 ของตัวอย่างมีประสบการณ์ตรงในการถูกกดขี่ข่มเหง ถูกเลือกปฏิบัติ หรือถูกเอารัดเอาเปรียบอย่างใดอย่างหนึ่ง

ประมาณ 1 ใน 4 ของตัวอย่างมีความเสี่ยงด้านสุขภาพจิต (ประเมินโดย SRQ-20) หรือร้อยละ 8.7 (TMHI-15 ของกรมสุขภาพจิต) ตัวอย่างมีความกังวลสูงในเรื่องครอบครัวที่อยู่ในประเทศไทย และเศรษฐกิจในประเทศไทย และที่กังวลมากที่สุด คือ ความไม่สงบในสามจังหวัดภาคใต้ การศึกษาของลูก และเศรษฐกิจในประเทศไทย ในอีกทางหนึ่ง พบว่า ตัวอย่างมีค่าคะแนนความสุขในระดับที่สูง และมีความพึงพอใจด้านครอบครัว สุขภาพ และเพื่อนร่วมงานชาวไทยในระดับสูง อย่างไรก็ตาม ตัวอย่างมีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานชาวมาเลเซียและเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในระดับต่ำ ข้อค้นพบที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ หลักฐานที่ชี้ว่าระดับการบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสุขของแรงงาน

ตัวอย่างเกือบทุกคนไม่มีการประกันสุขภาพ และถ้าเจ็บป่วยเกือบทุกคนจะใช้บริการคลินิกเอกชนมากกว่าครึ่งพอใจกับการไปใช้บริการมาก

มุมมองของผู้ประกอบการชาวมาเลเซียต่อการจ้างแรงงานไทย

เหตุผลที่ผู้ประกอบการจ้างแรงงานไทยเพราะต้องการความเชี่ยวชาญในการทำอาหารไทย ซึ่งไม่สามารถทดแทนด้วยแรงงานจากชาติอื่น ๆ ได้ และเพราะงานในร้านอาหารนั้นไม่เป็นที่ต้องการของแรงงานท้องถิ่นอย่างคนมาเลย์ ผู้ประกอบการยังมองว่าแรงงานชาวมาเลย์ไม่ขยัน และไม่จริงจังในการทำงาน แตกต่างจากแรงงานต่างชาติ

ในมุมมองของผู้ประกอบการร้านอาหาร *ข้อดีของการจ้างแรงงานไทย* คือ ได้อาหารที่มีรสชาติเป็นอาหารไทยจริง ๆ แรงงานไทยมีความตั้งใจทำงาน ทำให้ลูกค้าพึงพอใจได้มากกว่า แรงงานไทยเชื่อฟัง และเป็นมิตร ส่วนผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทอื่นก็มองว่าแรงงานไทยมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า แรงงานจากประเทศอื่น ๆ ทำงานหนัก และไม่หยุดงานโดยไม่จำเป็น ส่วน*ข้อเสียของการจ้างแรงงานไทย* คือ การต้องพึ่งพาแรงงานไทยที่เข้ามาในลักษณะเป็นเครือข่ายเดียวกันทำให้บริหารจัดการยาก และการออกจากงานของลูกค้าก่อนเวลาสิ้นสุดที่กำหนดในใบอนุญาต นอกจากนี้ แรงงานไทยต้องกลับบ้านทุกเดือนเพื่อประทับตราการออก-เข้าเมืองเพราะไม่มีใบอนุญาตทำงาน ซึ่งบางคนถือโอกาสกลับไปอยู่บ้านเป็นเวลานานกว่าที่ตกลงกันไว้ทำให้กระทบต่องาน ขณะเดียวกัน การขอใบอนุญาตทำงานซึ่งผู้ประกอบการอ้างว่าเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายและกลายเป็นต้นทุนของธุรกิจอย่างหนึ่ง นายจ้างบางคนระบุว่าแรงงานไทยมีความอดทนต่ำ โกรธง่าย ข้อเสียของการจ้างแรงงานไทยอย่างหนึ่งคือราคาที่ต้องจ่ายเนื่องจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภาษา ที่ทำให้ต้องใช้เวลาช่วงแรก ๆ ในการปรับตัว

ความชอบของนายจ้างว่าชอบลูกจ้างผู้หญิงหรือผู้ชายขึ้นอยู่กับลักษณะงาน เช่น งานในครัวเป็นหน้าที่ของผู้ชายเพราะต้องทำงานหนัก และต้องการความรวดเร็ว ส่วนหน้าที่ต้อนรับลูกค้าเป็นของลูกค้าจ้างหญิง เจ้าของร้านอาหารไทยบางคนไม่ยอมจ้างลูกจ้างหญิงไทยเพราะความสวยงามทำให้เกิดปัญหา และอาจมีวัตถุดิบอื่นแอบแฝง ขณะเดียวกัน แรงงานผู้หญิงอาจไม่เป็นที่ต้องการเพราะถูกมองว่าจะออกจากงานถ้ามีครอบครัว

เจ้าของร้านอาหารให้อาหารและที่พักกับลูกจ้าง ซึ่งรวมถึงสาธารณูปโภค สบู่ ยาสีฟัน พาไปหาหมอ และรับผิดชอบค่ายาเมื่อไม่สบาย ให้ของขวัญในโอกาสพิเศษ ได้รับอนุญาตให้กลับบ้านหากสมาชิกในครอบครัวป่วยหรือเกิดเหตุฉุกเฉิน ได้รับโบนัสสำหรับการทำงานหนักและแบ่งปันผลกำไรให้บางส่วน สำหรับแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีสัญญาระยะยาว มีที่พัก อาหาร และการดูแลสุขภาพ ไม่มีสิทธิประโยชน์สำหรับครอบครัว หากมีเหตุฉุกเฉินอาจได้รับตัวเครื่องบินเพื่อกลับบ้าน อาจได้รับโบนัสเล็กน้อยสำหรับการทำงานหนัก

ผู้ประกอบการคุ้นเคยกับประเทศไทยและกับคนไทยพอสมควร บางคนมีญาติอยู่ในประเทศไทย และมีคู่สมรสเป็นคนไทย บางคนรู้จักประเทศไทยและคนไทยเพราะเคยทำงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจในประเทศไทย ทำให้มีโอกาสติดต่อและมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทย

การปฏิสัมพันธ์กับลูกจ้างแตกต่างกันไป บางคนทำกิจกรรมทางสังคมและให้ความสนทนากับลูกจ้างคนไทยมากพอสมควร เช่น ทำอาหารและรับประทานอาหารด้วยกันหลังเลิกงาน พาไปรับประทานอาหารนอกบ้าน หรือพาไปซื้อของ บางคนยังสนับสนุนให้ครอบครัวของตัวเองได้รู้จักสนิทสนมกับลูกจ้างด้วย บางคนมีลูกจ้างเป็นเครือข่ายเพราะแต่งงานกับคนไทย นายจ้างบางคนช่วยบริหารจัดการการเงินของลูกค้าเพื่อให้สามารถมีเงินเก็บและตั้งตัวได้ในอนาคต บางคนให้ความเห็นว่า แม้จะให้ความสนิทสนมกับลูกจ้างอย่าง

ไม่เลือกปฏิบัติ รับประทานอาหาร แบ่งปันเรื่องราวต่าง ๆ ร่วมกัน แต่ความสัมพันธ์นั้นต้องเป็นไปอย่างมีข้อจำกัด เพื่อไม่ให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกถูกและไม่ให้เกียรตินายจ้าง ขณะที่บางคนไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับลูกจ้าง และไม่ทราบเกี่ยวกับชีวิตของลูกจ้างมากนัก ความสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะของนายจ้างกับลูกจ้างที่จะเกี่ยวข้องกันเฉพาะเรื่องงานเท่านั้น

นายจ้างที่ให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์กับลูกจ้างและตระหนักว่าเป็นความสัมพันธ์แบบพึ่งพาที่ต่างฝ่ายต่างขาดกันไม่ได้ ความสัมพันธ์ที่ดีทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากขาดความสัมพันธ์อาจทำให้เกิดปัญหาได้

ผู้ประกอบการเห็นว่าแรงงานข้ามชาติมีความจำเป็นต่องานอุตสาหกรรมร้านอาหารและการก่อสร้างที่ชาวมาเลเซียไม่สนใจอยากทำ แต่ก็ไม่ชอบเห็นชาวต่างชาติจำนวนมากในมาเลเซีย ซึ่งจะทำให้มาเลเซียน่าอยู่น้อยลง และอาจทำให้คนมาเลเซียที่จบการศึกษาใหม่ ๆ ไม่มีงานทำ จึงต้องมีการควบคุมจำนวนผู้ที่เข้ามา และควรได้รับค่าจ้างต่ำกว่าชาวมาเลเซีย แต่คิดว่าแรงงานที่มีทักษะสูงควรได้รับเงินเดือนที่ดี นอกจากนี้ผู้ประกอบการไม่เห็นด้วยกับการให้สัญชาติแก่ผู้ย้ายถิ่น และควรกลับบ้านเมื่อสิ้นสุดสัญญาการทำงาน ส่วนลูกของผู้ย้ายถิ่นที่อยู่ในมาเลเซียควรมีสិทธิไปโรงเรียน แต่อาจมีค่าธรรมเนียม

ผู้ประกอบการเห็นว่า การขอใบอนุญาตทำงานควรมีกระบวนการที่เร็วและง่ายขึ้น และรัฐควรให้เงินอุดหนุนการดูแลสุขภาพ ควรได้รับค่าจ้างอย่างยุติธรรมและไม่ถูกละเมิด

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

งานวิจัยนี้เสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สอดคล้องกับปฏิญญาสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาติ ครอบคลุมสามประเด็น คือ 1) การคุ้มครองสิทธิและส่งเสริมสวัสดิการของแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติ 2) การสนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในเรื่องของการย้ายถิ่นฐานทำงานของแรงงานข้ามชาติและการมีงานทำ และ 3) การส่งเสริมความสามารถและพัฒนาศักยภาพของแรงงานข้ามชาติให้มีความเข้มแข็ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

ประเด็นที่ควรมีการศึกษาต่อไป คือ 1) ผู้ย้ายถิ่นที่ทำงานประเภทอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงานในร้านอาหาร 2) การตัดสินใจย้ายถิ่นกลับ หรือย้ายไปทำงานในถิ่นปลายทางอื่น ๆ 3) การพัฒนาชายแดนในเขตสามจังหวัดภาคใต้ ลักษณะและโอกาสของการทำธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่ระหว่างประเทศไทยและมาเลเซีย 4) ผู้ย้ายถิ่นมุสลิมจากสามจังหวัดภาคใต้ที่ไปทำงานในจังหวัดอื่น ๆ ในประเทศไทย ตัดสินใจเลือกถิ่นปลายทาง

ระหว่างการไปทำงานในมาเลเซียเปรียบเทียบกับการทำงานในจังหวัดอื่น ๆ ในประเทศไทย ในประเด็นของ
ผลประโยชน์ที่จะได้รับและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ศึกษาการไปทำงานในประเทศมาเลเซีย และศึกษาว่าคนมาเลเซียมีทัศนคติต่อผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมที่ไปทำงานอย่างไร รวมทั้งทำความเข้าใจลักษณะและระดับการบูรณาการทางสังคมในมาเลเซียของชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดภาคใต้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์ผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมที่ทำงานอยู่ในประเทศมาเลเซียด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง จำนวน 103 คน สัมภาษณ์ระดับลึกคือ นายจ้างชาวมาเลเซีย จำนวน 15 คน ผู้ย้ายถิ่นที่ทำงานในมาเลเซีย จำนวน 11 คน และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าชาวไทยมุสลิมจากสามจังหวัดภาคใต้ส่วนใหญ่เคยไปทำงานในประเทศมาเลเซีย ด้วยเหตุผลเรื่องค่าจ้างที่สูงกว่าและมีความต้องการแรงงานมากกว่าในประเทศไทย งานที่ทำส่วนใหญ่คืองานในร้านอาหารไทย ซึ่งเป็นงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพพอสมควร แม้ว่าในข้อเท็จจริงนั้นผู้ย้ายถิ่นมีรายได้ไม่สูงมากแต่เกือบทุกคนมีการส่งเงินกลับบ้าน ส่วนใหญ่ทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน และไม่มีประกันสุขภาพ แม้ว่าผู้ย้ายถิ่นมีการปรับตัวเข้ากับชีวิตในสังคมมาเลเซียได้ดีเนื่องจากความใกล้ชิดของวัฒนธรรม ศาสนาและภาษา มีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตในระดับสูง แต่ข้อมูลหลายอย่างชี้ว่ายังห่างไกลจากคำว่าบูรณาการทางสังคม และมีเพียงส่วนน้อยที่ต้องการอยู่ในประเทศมาเลเซียอย่างถาวร การจัดทำนโยบายสำหรับผู้ย้ายถิ่นในมาเลเซียจึงควรตั้งอยู่บนฐานว่าการย้ายถิ่นในเส้นทางนี้เป็นการย้ายถิ่นแบบพัฒนาที่ควรสนับสนุนทั้งในถิ่นต้นทางและปลายทางเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

คำสำคัญ ผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิม สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การบูรณาการทางสังคม แรงงานไทยย้ายถิ่นไปมาเลเซีย

Abstract

This research study aims to investigate labor migration to Malaysia. It also examines the attitudes among Malaysian citizens toward Thai-Muslim labor migrants. The study intends to understand the pattern and level of social integration of Thai-Muslim migrants from the three southernmost provinces of Thailand in Malaysia. The enquiry employs both quantitative and qualitative research methods. These include 103 interviews of Thai-Muslim labor migrants who had worked in Malaysia, using structured questionnaires. In-depth interview of 15 Malaysian employers and 11 labor migrant workers residing in Malaysia were also conducted. In addition, three in-depth consultations/interviews were made with experts in this topic. The study reveals that Thai-Muslim migration from the three Southern provinces to Malaysia is mainly due to the higher wages and the greater demand for labor than in Thailand. Most of the employment in Malaysia was the work in the Thai restaurants which involved some health risks. It is also revealed that although labor migrants did not earn really high income, almost all of them sent money back home. Most workers did not have either work permit or health insurance. The study found that migrant workers adjusted themselves well to the way of life in the Malaysian society, because of the similarity and closeness of the culture, religion and language, resulting in their high level of happiness and life satisfaction. However, this is not up to the level of real social integration. Only the minority of labor migrants wanted to stay permanently in Malaysia. Policy formulation regarding labor migrants in Malaysia should be based on the principle that this stream of migration is innovative and related to the development process and should be supported and facilitated both at the origin and at the destination for the upmost benefits of migration.

Key words: Thai-Muslim migrants, southernmost provinces of Thailand, social integration, Thai labor migration to Malaysia

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
บทคัดย่อ	ข
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.4 แนวคิดเชิงทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	3
1.4.1 การย้ายถิ่นของชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดภาคใต้	3
1.4.2 การย้ายถิ่นกับการบูรณาการทางสังคม	5
1.4.3 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติต่อผู้ย้ายถิ่น	8
1.4.4 การย้ายถิ่นไปทำงานในมาเลเซียของแรงงานไทย	11
1.4.5 การบูรณาการทางสังคมของผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมในมาเลเซีย	16
1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย	18
1.6 นิยามศัพท์และขอบเขตงานวิจัย	19
บทที่ 2 ระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย	21
2.1 การออกแบบการวิจัย	21
การวิจัยเชิงปริมาณ - การเก็บข้อมูล	21
การวิจัยเชิงปริมาณ - แบบสัมภาษณ์	24
การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ	24
2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	27
บทที่ 3 การย้ายถิ่นและการบูรณาการทางสังคมของผู้ย้ายถิ่นมุสลิมจากสามจังหวัดภาคใต้ ในมาเลเซีย	31
3.1 ลักษณะทางประชากรของผู้ย้ายถิ่นที่เป็นตัวอย่าง	31
3.2 ครอบครัวผู้ย้ายถิ่นในประเทศไทย	35
3.3 ประสบการณ์การย้ายถิ่น และการย้ายถิ่นในปัจจุบัน	38
3.4 ผู้ย้ายถิ่นกับเหตุการณ์ความไม่สงบ	51

	หน้า
3.5 การทำงานในปัจจุบันของผู้ย้ายถิ่น	55
3.6 ประเด็นทางกฎหมาย (การมีใบอนุญาตการทำงาน/การได้สัญชาติมาเลเซีย)	60
3.7 การอยู่อาศัย และลักษณะที่อยู่อาศัยของผู้ย้ายถิ่นในประเทศมาเลเซีย	65
3.8 สถานภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบันของผู้ย้ายถิ่น	69
3.9 การให้เงินกับครัวเรือนต้นทางของผู้ย้ายถิ่น	70
3.10 ความสามารถในการใช้ภาษามลายู	72
3.11 การบูรณาการทางสังคม	75
3.12 ประสบการณ์การถูกกดขี่ข่มเหง ถูกเลือกปฏิบัติ และถูกเอารัดเอาเปรียบ	86
3.13 สุขภาพจิต ความสุข และความพึงพอใจในชีวิต	92
3.14 เครือข่ายและความช่วยเหลือทางสังคม	99
3.15 การเข้าถึงบริการสุขภาพในมาเลเซียของผู้ย้ายถิ่น	102
3.16 ความกังวลในการใช้ชีวิตในมาเลเซีย	104
3.17 ความเคร่งครัดในศาสนาและความเปลี่ยนแปลง	108
3.18 การวางแผนในอนาคต	112
บทที่ 4 การจ้างงานแรงงานไทยมุสลิมในมุมมองของผู้ประกอบการชาวมาเลเซีย	117
4.1 การจ้างงาน	117
4.2 สวัสดิการสำหรับผู้ย้ายถิ่น	129
4.3 ประสบการณ์ของผู้ประกอบการที่มีต่อผู้ย้ายถิ่น	132
4.4 ความคิดเห็นของนายจ้างชาวมาเลเซียที่มีต่อผู้ย้ายถิ่น	140
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	147
5.1 สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล	147
5.2 ข้อเสนอแนะ	155
เอกสารอ้างอิง	161
ภาคผนวก	167
ภาคผนวก ก ตารางสรุปผลการศึกษาจำแนกตามวัตถุประสงค์	169
ภาคผนวก ข หนังสือรับรอง IRB	173
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์	174
ภาคผนวก ง แนวคำถามผู้ย้ายถิ่น	197
ภาคผนวก จ แนวคำถามนายจ้าง (ภาษาอังกฤษ)	203
ภาคผนวก ฉ บันทึกการติดตามงานภาคสนาม	205

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 ผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมจากสามจังหวัดภาคใต้ที่ทำงานในมาเลเซียที่เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ระดับลึก	25
2.2 นายจ้างชาวมาเลเซียที่เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ระดับลึก 15 คน	26
2.3 สรุปจำนวนตัวอย่างการเก็บข้อมูล	27
2.4 ความสำเร็จของผลงานวิจัย เมื่อเทียบกับแผนงานวิจัยทั้งโครงการ	28
3.1 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามลักษณะทางประชากร และแยกตามเพศ	33
3.2 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามสมาชิกครอบครัวที่อยู่ในครัวเรือนต้นทาง การติดต่อกับครัวเรือนต้นทาง และแยกตามเพศ	35
3.3 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามประสบการณ์การย้ายถิ่นอย่างน้อย 3 เดือน ตั้งแต่อายุ 15 ปี และแยกตามเพศ	39
3.4 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามลักษณะของประสบการณ์การย้ายถิ่น และแยกตามเพศ	40
3.5 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน เหตุผลที่ไม่ทำงานในมาเลเซีย เหตุผลที่ไม่ทำงานในประเทศไทย และแยกตามเพศ	50
3.6 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามผลกระทบของเหตุการณ์ความไม่สงบที่มีต่อการตัดสินใจไปทำงานที่มาเลเซีย และที่มีผลต่อครอบครัวในประเทศไทย และแยกตามเพศ	54
3.7 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามลักษณะงานที่ทำในปัจจุบัน และแยกตามเพศ	57
3.8 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน วันหยุด และค่าจ้าง และแยกตามเพศ	59
3.9 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามการมีใบอนุญาตทำงาน และแยกตามเพศ	61
3.10 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามที่อยู่อาศัยในมาเลเซีย และแยกตามเพศ	66
3.11 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามการเปรียบเทียบสถานะทางเศรษฐกิจของครัวเรือนตนเองกับแรงงานไทยในมาเลเซียและในประเทศไทย โดยเปรียบเทียบกับแรงงานไทยคนอื่นๆ และคนไทยที่อาศัยอยู่ในละแวกเดียวกัน	70
3.12 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามการให้เงินกับครัวเรือนในถิ่นต้นทาง และแยกตามเพศ	71
3.13 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามความสามารถในการใช้ภาษามลายู และแยกตามเพศ	73

ตาราง	หน้า
3.14 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามการเข้าร่วมกิจกรรมในถิ่นปลายทาง และแยกตามเพศ	77
3.15 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซีย และแยกตามเพศ	80
3.16 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามการทำพฤติกรรม/กิจกรรมอื่น ๆ ที่แสดงถึงการบูรณาการทางสังคม และแยกตามเพศ	83
3.17 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามประสบการณ์การถูกกดขี่ข่มเหง/เลือกปฏิบัติ/เอารัดเอาเปรียบ และแยกตามเพศ	88
3.18 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามประสบการณ์การถูกกดขี่ข่มเหง/เลือกปฏิบัติ/เอารัดเอาเปรียบ เนื่องจากเป็นคนไทยหรือเป็นผู้ย้ายถิ่น และแยกตามเพศ	89
3.19 ค่าเฉลี่ยการประเมินสภาวะจิตใจด้วยตนเอง (SRQ-20) และร้อยละของผู้มีอาการ 8 ข้อขึ้นไป แยกตามเพศ	93
3.20 ค่าเฉลี่ยการประเมินสภาวะจิตใจด้วยตนเอง (SRQ-20) และร้อยละของผู้มีอาการ 8 ข้อขึ้นไป แยกตามเพศ ในกลุ่มผู้ใหญ่จังหวัดชายแดนภาคใต้จากการสำรวจ ปี 2559	94
3.21 ค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาพจิตด้วยดัชนี TMHI-15 แยกตามเพศ	94
3.22 ค่าเฉลี่ยของคะแนนสุขภาพจิตด้านอื่น ๆ แยกตามเพศ	95
3.23 คะแนนระดับความสุขของผู้ย้ายถิ่น แยกตามเพศ	95
3.24 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในชีวิตด้านต่าง ๆ แยกตามเพศ	96
3.25 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามสัญชาติของบุคคลที่ปรึกษาเพื่อขอความช่วยเหลือในมาเลเซีย และแยกตามเพศ	100
3.26 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามประเภทของการประกันสุขภาพ และแยกตามเพศ	102
3.27 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามแหล่งบริการด้านสุขภาพสำหรับการรักษาในมาเลเซียเมื่อเจ็บป่วย และแยกตามเพศ	103
3.28 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามแหล่งบริการด้านสุขภาพครั้งล่าสุดในมาเลเซีย ในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา และแยกตามเพศ	103
3.29 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามความพึงพอใจของการใช้บริการด้านสุขภาพ ครั้งล่าสุดกับผู้ให้บริการด้านสุขภาพในมาเลเซีย และแยกตามเพศ	104
3.30 ค่าเฉลี่ยของระดับความกังวลในประเด็นต่าง ๆ แยกตามเพศ	105
3.31 จำนวนผู้ย้ายถิ่นที่เป็นตัวอย่างที่ตอบเรื่องที่รู้สึกเป็นกังวลมากที่สุด แยกตามเพศ	106

ตาราง		หน้า
3.32	การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามความเปลี่ยนแปลงในความเคร่งครัดในศาสนา และแยกตามเพศ	108
3.33	การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามความเคร่งครัดในศาสนา และแยกตามเพศ	109
3.34	การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามสิ่งที่เอื้อให้การปฏิบัติศาสนกิจกระทำได้ง่ายขึ้น และแยกตามเพศ	109
3.35	การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามสิ่งที่เป็นอุปสรรคให้การปฏิบัติศาสนกิจกระทำได้ยากขึ้น และแยกตามเพศ	110
3.36	การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามความต้องการอาศัยอยู่ในมาเลเซียอย่างถาวร และแยกตามเพศ	112
3.37	การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามความเป็นไปได้ที่จะกลับมาบ้านเกิดในประเทศไทย และความเป็นไปได้ที่จะไปทำงานที่อื่น และแยกตามเพศ	113

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

เป็นเวลานานมาแล้วที่การย้ายถิ่นไปใช้แรงงานในมาเลเซียเป็นทางเลือกของมุสลิมไทยในสามจังหวัดภาคใต้เมื่อโอกาสของชีวิตมีข้อจำกัดมากกว่าคนในพื้นที่อื่น จำนวนชาวไทยมุสลิมจากสามจังหวัดที่เข้าไปทำงานในมาเลเซียมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น (คำนวน นวลสนอง และคณะ, 2552; Tsuneda, 2006) การแสวงหาปัจจัยยังชีพที่ดีกว่าถูกขับเคลื่อนด้วยเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องยาวนาน หลักฐานจากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่า เหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นตัวเร่งให้เกิดการไปทำงานที่อื่น (Jampaklay, Ford, & Chamrathirong, 2017) และยังเป็นการเพิ่มพลังผลักดันให้มีการย้ายออกนอกพื้นที่ โดยเฉพาะประเทศมาเลเซียมากขึ้น เงินส่งกลับจากแรงงานระดับล่างเหล่านี้ช่วยบรรเทาความแร้นแค้นของครอบครัวข้างหลังอย่างไม่มีข้อสงสัย อย่างไรก็ตาม มากกว่าครึ่งของแรงงานมุสลิมชาวไทยในสามจังหวัดภาคใต้ที่ทำงานในมาเลเซียเป็นแรงงานผิดกฎหมาย (อารี จำปากลาย และคณะ, 2554) จึงมีความเปราะบางต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบ และมีข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการและสวัสดิการต่างๆ ในถิ่นปลายทางงานวิจัยที่ผ่านมา (เช่น Klanarong & Ishii, 2016) ยังชี้ว่า แม้ว่าแรงงานไทยมุสลิมจากสามจังหวัดภาคใต้มีวัฒนธรรม และความเชื่อทางศาสนาเช่นเดียวกันคนส่วนใหญ่ของประเทศมาเลเซีย แต่แรงงานไทยมลายู โดยเฉพาะแรงงานผู้หญิง ในฐานะที่เป็นแรงงานต่างชาติในประเทศมาเลเซียมีสถานภาพไม่มั่นคง ทั้งทางด้านสถานภาพทางกฎหมาย หรือเศรษฐกิจ การย้ายถิ่นยังมีความสัมพันธ์กับปัญหาทางด้านจิตใจของผู้คนในพื้นที่อย่างมีนัยสำคัญ (Ford, Jampaklay, & Chamrathirong, 2017) ดังนั้น จึงดูเหมือนว่า สิ่งที่ครอบครัวของผู้ย้ายถิ่นได้รับจากเงินส่งกลับที่ช่วยปัดเป่าความยากจน แต่อาจต้องแลกมากับความเสี่ยงของผู้ย้ายถิ่นที่จะต้องเผชิญกับการทำงานผิดกฎหมาย และการมีชีวิตที่ปราศจากความมั่นคง

การยับยั้งผู้คนไม่ให้ย้ายถิ่นเพื่อแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าไม่ใช่ทางออกที่เหมาะสมอีกต่อไป แต่การสนับสนุน และการส่งเสริมการย้ายถิ่นที่มีประโยชน์ ปลอดภัย และนำมาซึ่งชีวิตที่ดีกว่า ทั้งต่อตัวผู้ย้ายถิ่นเอง และครอบครัวข้างหลังต่างหาก คือแนวทางที่ประเทศไทยควรให้ความสำคัญและทำได้ ดังนั้น โจทย์ของโครงการวิจัยนี้ คือ ทำอย่างไรให้การย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศมาเลเซียของชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดภาคใต้เป็นทางเลือกที่นำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดต่อผู้ย้ายถิ่น ครอบครัว และชุมชน

ขณะที่ประเทศไทยเป็นเจ้าของบ้านต้อนรับแรงงานระดับล่างเป็นจำนวนอย่างน้อยสองล้านคนจากเพื่อนบ้านทั้งสามประเทศ (UN Population Division, 2015) คือ เมียนมาในทางตอนเหนือและตะวันตก ลาวในทางตะวันออกเฉียงเหนือ และกัมพูชาในทางตะวันออก เพื่อนบ้านทางตอนใต้ของเรา – มาเลเซีย – ก็ทำ

หน้าที่เจ้าของบ้านรองรับแรงงานจากไทยเป็นจำนวนกว่าสองแสนคนเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะแรงงานชาวไทยมุสลิมจากสามจังหวัดภาคใต้ สังคมปัจจุบันของหลายๆ ประเทศในภูมิภาคอาเซียน รวมทั้งไทยและมาเลเซีย จึงต่างมีองค์ประกอบที่มีฐานมาจากผู้คนที่หลากหลาย และสังคมที่ผู้คนมีภูมิหลังต่างๆ กัน ไม่ว่าจะเป็นต่างชาติ พันธุ์ ภาษา วัฒนธรรม หรืออัตลักษณ์อื่นๆ ต้องสร้างการบูรณาการทางสังคมให้เกิดขึ้นเท่านั้นจึงจะสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างราบรื่น บนความผาสุกของทุกคน ในมุมมองทางสังคม ความราบรื่นของการอยู่ร่วมกัน และการพัฒนาทางสังคมโดยรวม จำเป็นต้องมีการบูรณาการทางสังคมของผู้ย้ายถิ่นกับสังคมในถิ่นปลายทาง ที่ไม่มีการกีดกันวัฒนธรรมของชุมชนใดๆ เป็นการบูรณาการทางสังคม (Integration) โดยไม่มีการกลืนกลายทางวัฒนธรรมของชนกลุ่มอื่น (Assimilation) (สุชาติ ทวีสิทธิ์ และบงกช นภาอำพร, 2554) Derkhiem (1892) มองว่า การขาดบูรณาการทางสังคมอาจนำไปสู่ปัญหาที่เรียกว่า Anomie หรือความรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และไม่เชื่อมโยงกับคนอื่น ๆ ซึ่งอาจนำไปสู่ความแปลกแยกที่อาจแปรเปลี่ยนเป็นความขัดแย้งได้

งานวิจัยที่ศึกษาชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดภาคใต้ที่ไปทำงานในมาเลเซียส่วนใหญ่ให้ความสนใจเรื่องสาเหตุ และแรงจูงใจของการย้ายถิ่น บริบทของการทำงาน และการจ้างงาน แต่งานวิจัยที่ให้ข้อมูลเรื่องการบูรณาการทางสังคมของคนไทยมุสลิมในสังคมปลายทางอย่างประเทศมาเลเซีย ซึ่งมีความหลากหลาย และเป็นแหล่งปลายทางของผู้ย้ายถิ่นจากอีกหลายประเทศ เช่น อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา นั้น ยังไม่มีให้เห็นมากนัก ยิ่งกว่านั้น งานวิจัยที่ผ่านมายังไม่ให้ข้อมูลในประเด็นทัศนคติและมุมมองของผู้คนในถิ่นปลายทางคือชาวมาเลเซียที่มีต่อผู้ย้ายถิ่นชาวไทย ทัศนคติของคนส่วนใหญ่ในสังคมหนึ่งๆ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบูรณาการทางสังคม องค์ความรู้เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างความเข้าใจเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติของผู้คนในสังคมอาเซียน ผู้กำหนดนโยบายของทั้งสองประเทศจำเป็นต้องให้ความสนใจกับกลยุทธ์การปรับตัว หรือการบูรณาการทางสังคมของผู้ย้ายถิ่นคนไทยในมาเลเซีย เพื่อประโยชน์ในการอาศัยอยู่ร่วมกันในสังคมระหว่างกลุ่มชาวไทยมุสลิมและชาวมาเลเซีย รวมถึงการยอมรับสถานะของแรงงานชาวไทยมุสลิมให้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซีย ดังนั้น โจทย์วิจัยข้อที่ 2 ของโครงการวิจัยนี้คือ แรงงานมุสลิมไทยในมาเลเซียมีการบูรณาการทางสังคมในประเทศมาเลเซียอย่างไร ภายใต้โจทย์ข้อสองนี้ ยังมีอีกสองโจทย์ย่อยที่เกี่ยวข้องกันคือ 1) การบูรณาการทางสังคมนี้มีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขของแรงงานไทยมุสลิมในมาเลเซียหรือไม่ และ 2) ชาวมาเลเซียมีทัศนคติต่อแรงงานชาวไทยมุสลิมอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานจากชาติอื่น ๆ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ในภาพรวม

- เพื่อส่งเสริมให้การย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศมาเลเซียของชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดภาคใต้เป็นทางเลือกที่นำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดต่อทุกฝ่าย ทั้งผู้ย้ายถิ่น ครอบครัว และชุมชน

วัตถุประสงค์เฉพาะ

- ศึกษากระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่น กระบวนการย้ายถิ่น การทำงาน การตั้งถิ่นฐานในประเทศมาเลเซีย และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับครอบครัวในต้นทาง ในประเด็น สถานภาพการทำงาน สภาพการอยู่อาศัย สถานภาพทางกฎหมาย การส่งเงินกลับ การวางแผนในอนาคต การสนับสนุนและเครือข่ายในถิ่นปลายทาง
- เพื่อศึกษาว่า คนมาเลเซียมีทัศนคติต่อผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมที่ไปทำงานและใช้ชีวิตอยู่ในมาเลเซียอย่างไรบ้าง เปรียบเทียบกับผู้ย้ายถิ่นจากชาติอื่น ๆ (เช่น อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา)
- เพื่อทำความเข้าใจลักษณะและระดับการบูรณาการทางสังคมในถิ่นปลายทางผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมที่อยู่ในมาเลเซีย และศึกษาว่าลักษณะและระดับการบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขของผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมที่อยู่ในมาเลเซียหรือไม่ อย่างไร

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) มีองค์ความรู้เรื่องกระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่น กระบวนการย้ายถิ่น การทำงาน การตั้งถิ่นฐานในประเทศมาเลเซีย และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับครอบครัวในต้นทาง ในประเด็น สถานภาพการทำงาน สภาพการอยู่อาศัย สถานภาพทางกฎหมาย การส่งเงินกลับ การวางแผนในอนาคต การสนับสนุนและเครือข่ายในถิ่นปลายทาง
- 2) มีองค์ความรู้เรื่อง คนมาเลเซียมีทัศนคติต่อผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมที่ไปทำงานและใช้ชีวิตอยู่ในมาเลเซียอย่างไรบ้าง เปรียบเทียบกับผู้ย้ายถิ่นจากชาติอื่น ๆ (เช่น อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา)
- 3) เกิดความเข้าใจลักษณะและระดับการบูรณาการทางสังคมในถิ่นปลายทางผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมที่อยู่ในมาเลเซีย และศึกษาว่าลักษณะและระดับการบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขของผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมที่อยู่ในมาเลเซียหรือไม่ อย่างไร
- 4) มีแนวทางนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมที่อยู่ในมาเลเซีย

1.4 แนวคิดเชิงทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.4.1 การย้ายถิ่นของชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดภาคใต้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศมาเลเซียที่ผ่านมาส่วนใหญ่อธิบายการย้ายถิ่นด้วยแนวคิดด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และเครือข่ายทางสังคม หลอมรวมเป็นแรงขับให้คนหนุ่มสาววัยแรงงานไปทำงานเพื่อโอกาสการทำงานที่ให้ค่าตอบแทนดีกว่า ในบริบทที่มีความใกล้ชิดทางวัฒนธรรมทั้งทางศาสนา ภาษา และวิถีการใช้ชีวิต รวมทั้งมีเครือข่ายทางสังคมที่สามารถหยิบยื่นการสนับสนุนให้ในการหางานทำและยามต้องการความช่วยเหลืออื่นๆ

แนวคิดหนึ่งที่อาจนำมาใช้อธิบายการย้ายถิ่นของชาวไทยมุสลิมได้ คือ ทฤษฎีความขัดแย้งทางสังคม (Social conflict theory) ซึ่งเสนอโดย Karl Marx (1848, อ้างใน Chris, 2010) ทฤษฎีความขัดแย้งเป็นมุมมองด้านสังคมวิทยาและจิตวิทยาสังคม เน้นการตีความเชิงวัตถุของประวัติศาสตร์ ระเบียบวิธีการวิเคราะห์เชิงวิภาษ การวิพากษ์ต่อการจัดการด้านสังคมที่เป็นอยู่ และการปฏิบัติหรือการปฏิรูปทางการเมือง ทฤษฎีความขัดแย้งให้ความสนใจกับความแตกต่างเชิงอำนาจ (เช่น ความขัดแย้งระหว่างชนชั้น) จึงเป็นทฤษฎีที่วิเคราะห์ในระดับมหภาค Marx ปฏิเสธการมองว่า คนรวยเพราะทำงานหนักและมีการศึกษาดี ขณะที่คนยากจนด้อยค่าในสังคมเป็นเพราะความบกพร่องในระดับปัจเจก (the shortcomings of individuals) เช่น การขาดทักษะและความคิดสร้างสรรค์ แต่มองว่าความยากจนเป็นผลมาจากความบกพร่องของสังคม (the flaws of society) ต่างหาก เป็นความบกพร่องทางสังคมในระบบทุนนิยม (Capitalism) นักทฤษฎีรุ่นต่อมา เช่น Gumplowicz (1884) ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งทฤษฎีความขัดแย้งคนหนึ่ง นำแนวคิดทฤษฎีความขัดแย้งมาอธิบายว่าอารยธรรมของมนุษย์เป็นรูปเป็นร่างขึ้นมาจากความขัดแย้งระหว่างวัฒนธรรมและชนกลุ่มน้อยได้อย่างไร และมองว่า สังคมมนุษย์ที่ซับซ้อนมีวิวัฒนาการมาจากสงครามและชัยชนะ ผู้ชนะสงครามทำให้ผู้แพ้ตกเป็นทาส จากนั้นระบบชนชั้นวรรณะที่ซับซ้อนก็พัฒนาขึ้นมา Gumplowicz ใช้แนวคิดนี้ทำความเข้าใจความขัดแย้งทุกรูปแบบ ทั้งความขัดแย้งระหว่างชนชั้น ระหว่างเผ่าพันธุ์ และระหว่างชนกลุ่ม

ต่อมา Mills (1960) ผู้ค้นพบทฤษฎีความขัดแย้งสมัยใหม่ (Modern conflict theory) มองว่าโครงสร้างทางสังคมเกิดขึ้นจากความขัดแย้งระหว่างผู้คนที่มีความสนใจและทรัพยากรแตกต่างกัน ขณะเดียวกัน ปัจเจกบุคคลและทรัพยากรก็ได้รับอิทธิพลจากโครงสร้างนี้ และจากการกระจายอำนาจและทรัพยากรที่ไม่เท่าเทียมกันในสังคม Mills อธิบายว่า นโยบายและอำนาจของชนชั้นสูงในสังคมจะนำไปสู่ความขัดแย้งที่รุนแรงมากขึ้น การสร้างอาวุธที่มีอำนาจทำลายล้างมวลชน และอาจสามารถจะทำลายเผ่าพันธุ์มนุษยชาติได้ Alan Sears (2005) นักสังคมวิทยาชาวแคนาดา เขียนไว้ว่า สังคมถูกนิยามมาจากความไม่เท่าเทียมกันที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ไม่ใช่ความไม่เท่าเทียมกันที่ก่อให้เกิดระเบียบและความเห็นพ้องต้องกัน ความขัดแย้งที่มาจากความไม่เท่าเทียมกันสามารถข้ามผ่านไปได้ด้วยการเปลี่ยนโฉมความสัมพันธ์ในสังคมเท่านั้น และมีผลผลิตเป็นความสัมพันธ์เชิงสังคมแนวใหม่ Sears มองว่า ผู้ที่ด้อยกว่าในสังคม (the disadvantaged) มีความสนใจเชิงโครงสร้างที่ตรงข้ามกับสถานะที่เป็นอยู่ (Status quo) ซึ่งถ้าพวกเขาสามารถทำให้ความสนใจนั้นของพวกเขาเป็นไปได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ผู้ที่ด้อยกว่าในสังคมคือผู้เปลี่ยนแปลงไม่ใช่ผู้อ่อนแอที่น่าสงสาร ศักยภาพของมนุษย์ถูกกดทับด้วยเงื่อนไขของการเอารัดเอาเปรียบและการถูกกดขี่ ซึ่งเป็นเรื่องธรรมดาของสังคมที่มีการแบ่งงานที่ไม่เท่าเทียม จึงต้องอาศัยการสร้างสรรค์สร้าง (Creativity) ซึ่งเป็นเครื่องจักรของการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ในมุมมองของ Sears ทฤษฎีมีบทบาทในการตระหนักถึงศักยภาพของมนุษย์และการเปลี่ยนรูปสังคม (Transforming society) ไม่ใช่การรักษาโครงสร้างอำนาจเอาไว้ให้ได้

มองจากมุมของทฤษฎีความขัดแย้ง การย้ายถิ่นของชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดภาคใต้ไปทำงานในมาเลเซีย คือ การตอบสนองอย่างหนึ่งต่อโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงอำนาจ และการกระจายทรัพยากรที่ไม่เท่าเทียมในสังคม ที่แม้ชาวไทยมุสลิมจะเป็นชนส่วนใหญ่ในพื้นที่สามจังหวัดภาคใต้ แต่ชาวไทยมุสลิมก็ยังเป็นชนกลุ่มน้อยของประเทศไทย เป็นชนกลุ่มน้อยที่ถูกติดอยู่กับประวัติศาสตร์ชาติพันธุ์ที่ครั้งหนึ่งเคยเป็นอาณานิคม ความไม่ไว้วางใจของทั้งคนในพื้นที่ที่มีต่อรัฐ และของรัฐที่มีต่อคนในพื้นที่ การจัดการและการจัดสรรที่ดินในพื้นที่รับรู้ว่าย่ำแย่ไกลจากความเป็นธรรมยังคงอาบฝังอยู่ในความรู้สึกของผู้คนรุ่นต่อรุ่น แม้ว่าโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันในสังคมจะไม่ใช่ว่าอธิบายการย้ายถิ่นของแรงงานหนุ่มสาวในสามจังหวัดชายแดนใต้ได้ทั้งหมด แต่เป็นเงื่อนไขให้การไปเป็นแรงงานระดับล่างในมาเลเซียคงดำเนินต่อไป

1.4.2 การย้ายถิ่นกับการบูรณาการทางสังคม

แนวคิดเรื่องการบูรณาการทางสังคม เริ่มตั้งแต่ Émile Durkheim (1892) ผู้ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นบิดา ของสังคมวิทยาสสมัยใหม่ และเป็นนักคิดคนแรกๆ ที่ศึกษาเรื่องการบูรณาการทางสังคม ในหนังสือ The Division of Labor in Society (1892) Durkheim มองว่า สังคมมีลักษณะเป็นสามัญสำนึกร่วม (Collective consciousness) ของผู้คนในสังคม วิธีการที่เราคิด รู้สึก และปฏิบัติตน คืออิทธิพลของสังคมที่เราอยู่ ประเด็นคือการอยู่ร่วมกันอย่างกลมเกลียว ที่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้นั้น Durkheim พูดถึงการบูรณาการทางสังคมหรือความเป็นปึกแผ่น (Solidarity) สองประเภท หนึ่ง คือ Mechanical solidarity ซึ่งเห็นได้ในสังคมเล็กๆ หรือวัฒนธรรมชนเผ่า ที่ไม่มีการแบ่งแรงงาน คนในสังคมมีความเหมือนกัน จึงมีความกลมเกลียวกัน สิ่งที่ยึดโยงผู้คนให้กลมเกลียวกันได้ คือ เครือญาติ และความเชื่อร่วมกัน คนในสังคมมีการบูรณาการเพราะมีความเหมือนกัน การบูรณาการทางสังคมอีกแบบหนึ่งคือ Organic solidarity ซึ่งพบในสังคมที่มีวัฒนธรรมที่เจริญแล้ว มีความซับซ้อนมากขึ้น มีการแบ่งแรงงาน คนแต่ละคนมีความหลากหลายแตกต่างกัน ความกลมเกลียวและการบูรณาการทางสังคมเกิดจากการต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เหมือนกับอวัยวะในร่างกายที่ทำหน้าที่ต่างๆ กัน เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ ไม่ใช่ความเหมือนกัน อย่างไรก็ตาม ในสถานะเช่นนี้ ถ้าหากไม่สามารถไปถึงการบูรณาการทางสังคมได้ อาจนำไปสู่ปัญหาที่เรียกว่า Anomie หรือความรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน / ไม่เชื่อมโยงกับคนอื่น ๆ การขาดบูรณาการทางสังคมอาจนำไปสู่ความแปลกแยกและอาจไปถึงขั้นความขัดแย้งได้

เช่นเดียวกับ Durkheim นักสังคมวิทยาชื่อ Peter Blau (1960) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบูรณาการทางสังคมและประเด็นที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ช่วงปี 1960 ก็มองเรื่องการบูรณาการทางสังคมและการไปให้ถึงจุดนั้นว่าเป็นเรื่องสำคัญของสังคมสมัยใหม่ กลุ่มใดที่ “ความน่าดึงดูดใจ” (Attractiveness) ของสมาชิกกลุ่มเป็นสิ่งที่ผูกพันผู้คนในกลุ่มไว้ด้วยกัน กลุ่มนั้นจะมีการบูรณาการทางสังคม คนที่สนใจจะเป็นสมาชิกของกลุ่มต้องทำให้สมาชิกกลุ่มคนอื่นมีความประทับใจว่าเขาจะเป็นสมาชิกที่มี “ความน่าดึงดูดใจ” หรืออีกนัยหนึ่งคือเป็นสมาชิก

ที่สามารถให้ (Contribute) กับกลุ่มในทางใดทางหนึ่งได้ แต่การแข่งขันกันของสมาชิกกลุ่มเพื่อให้เป็นที่ชื่นชอบนั้นทำให้เกิดกลยุทธ์การป้องกันตนเอง (Defensive tactics) ซึ่งกลับจะเป็นอุปสรรคต่อการบูรณาการทางสังคม สมาชิกกลุ่มที่สามารถให้บริการที่มีคุณค่ากับผู้อื่น เป็นการทำให้ผู้อื่นเลิกการปกป้องตนเองและแสดงให้เห็นว่าพวกเขาสนใจในตัวคนผู้นั้น หรือในอีกทางหนึ่ง ความสามารถในการทำให้คนอื่นเห็นว่าตนเองสามารถเข้าถึงได้ (Approachability) จะไปลดล้างการปกป้องตนเอง และทำให้สามารถแสดงความรู้สึกได้ว่าพวกเขาสนใจในตัวคนผู้นั้น กระบวนการปฏิเสธรสสภาพที่เหนือกว่าถูกแลกเปลี่ยนด้วยการยอมรับทำให้เกิดการบูรณาการทางสังคมขึ้น โดย Blau อ้างว่าข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานที่ว่า การยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มขึ้นอยู่กับความเข้าถึงได้พอๆ กับความน่าดึงดูดใจ

แนวคิดเชิงทฤษฎีที่พูดถึงการย้ายถิ่นกับการบูรณาการทางสังคมแนวคิดหนึ่งคือ แนวคิดจิตวิทยาข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural psychology) (Berry, 1997; 2011) ซึ่งมองว่า โดยทั่วไปแล้ว บุคคลมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับอิทธิพลและความคาดหวังทางวัฒนธรรม (Cultural influences and expectations) ในกรณีของการย้ายถิ่น คำถามคือ จะเกิดอะไรขึ้นเมื่อคนๆ หนึ่งที่เติบโตมาพัฒนาการอยู่ในบริบทของวัฒนธรรมหนึ่ง พยายามที่จะใช้ชีวิตอยู่ในบริบทของอีกวัฒนธรรมหนึ่งเนื่องจากการย้ายถิ่นฐาน ถ้าหากวัฒนธรรมเป็นตัวครอบงำพฤติกรรมของบุคคลแล้ว บุคคลที่ย้ายถิ่นจะยังคงพฤติกรรมแบบเดิมๆ เหมือนที่เคยทำในถิ่นที่อยู่เดิม หรือจะเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับบริบทของวัฒนธรรมใหม่ หรือมีแบบแผนที่ซับซ้อนกว่านั้นในการคงไว้ซึ่งพฤติกรรมเดิมและการเปลี่ยนแปลงเพื่อดำรงตนอยู่ในแห่งหนของสังคมใหม่ แนวคิดจิตวิทยาข้ามวัฒนธรรมสนับสนุนคำตอบที่สาม กล่าวคือ พฤติกรรมผู้ย้ายถิ่นมีความซับซ้อนในความพยายามที่จะรักษาพฤติกรรมเดิมและปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมใหม่ได้

แนวคิดพื้นฐานหลักๆ ที่งานวิจัยเรื่องการย้ายถิ่นและการบูรณาการทางสังคมมีการพูดถึงอย่างกว้างขวางอีกแนวคิดหนึ่งคือ การผสมผสานทางวัฒนธรรม (Acculturation) ซึ่งหมายถึงปรากฏการณ์ที่กลุ่มบุคคลที่มีวัฒนธรรมต่างกันมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่องยาวนานจนทำให้เกิดมีการเปลี่ยนวัฒนธรรมของตนเองจากวัฒนธรรมเดิม ซึ่งอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือทั้งสองกลุ่ม ภายใต้แนวคิดนี้มีการพูดถึงการผสมกลมกลืน (Assimilation) ซึ่ง Berry (1997; 2011) มองว่า การผสมกลมกลืนไม่ได้เป็นเพียงประเภทเดียวของการผสมผสานทางวัฒนธรรม แต่การผสมผสานทางวัฒนธรรมยังอาจเป็นการตอบโต้ (ทำให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในทั้งสองกลุ่ม) การสร้างสรรค์ (กระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ๆ ที่ไม่มีในทั้งสองกลุ่มมาก่อน) และการเลื่อนออกไป (ทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นภายหลังในอีกหลายปีต่อมา)

ในสังคมพหุวัฒนธรรม กลุ่มวัฒนธรรมและสมาชิกกลุ่ม ทั้งกลุ่มที่โดดเด่นกว่าและกลุ่มที่ด้อยกว่าต่างต้องเผชิญกับปัญหาว่าจะผสมผสานทางวัฒนธรรมอย่างไร ในสองประเด็นหลัก คือ การดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตนเอง (อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมและลักษณะที่มีความสำคัญกับกลุ่มของตนเองที่ต้องการรักษาไว้มีมากน้อยแค่ไหน) และการติดต่อสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม (จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับอีกกลุ่มหนึ่งมากน้อยแค่ไหน หรือจะยังคงอยู่กับกลุ่มของตนเองเป็นหลัก) ภายใต้สองประเด็นดังกล่าว Berry (1997; 2011) ได้พัฒนารอบ

แนวความคิดที่สะท้อนยุทธวิธีของการผสมผสานทางวัฒนธรรม 4 รูปแบบ คือ ในมุมของกลุ่มที่ด้อยกว่า เมื่อบุคคลไม่ปรารถนาที่จะรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนเองและต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับอีกวัฒนธรรมหนึ่ง เรียกได้ว่า คือ *การถูกกลืนทางวัฒนธรรม (Assimilation)* นั่นคือ ไม่สามารถรักษาวัฒนธรรมของตนไว้ได้ ในทางตรงข้าม หากบุคคลให้คุณค่ากับวัฒนธรรมของตนเอง และต้องการหลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์กับอีกกลุ่มหนึ่ง เรียกว่า *การแยกตัว (Separation)* แต่หากกลุ่มบุคคลมีความสนใจทั้งต้องการรักษาวัฒนธรรมดั้งเดิมของตนไว้ และการมีปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวันกับกลุ่มอื่นๆ ด้วย เรียกว่า *การบูรณาการ (Integration)* ซึ่งสะท้อนถึงการรักษาไว้ซึ่งความสมบูรณ์ทางวัฒนธรรมระดับหนึ่ง ขณะที่ยังแสวงหาการมีส่วนร่วมที่สำคัญกับเครือข่ายทางสังคมที่กว้างใหญ่กว่ากลุ่มของตัวเอง และสุดท้าย คือ เมื่อมีโอกาสหรือมีความสนใจน้อยมากในการรักษาวัฒนธรรมของตนเอง (ซึ่งมักเกิดจากเหตุผลของความตกต่ำทางวัฒนธรรม) ขณะเดียวกันก็ไม่สนใจจะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วย (จากการถูกเพิกเฉยหรือละเลยหรือการเลือกปฏิบัติ) เรียกว่า *การเป็นชายขอบ (Marginalization)*

อย่างไรก็ตาม การบูรณาการทางสังคมของกลุ่มที่ด้อยกว่าจะเป็นไปได้ก็ต่อเมื่อสังคมของกลุ่มใหญ่มีลักษณะเป็นสังคมเปิด เป็นสังคมเพื่อคนทั้งมวล (Inclusive society) และเป็นสังคมที่มีลักษณะของความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Berry, 1991; 2011) การดำรงไว้ซึ่งการบูรณาการทางสังคมจำเป็นต้องมีการปรับตัวซึ่งกันและกัน (Mutual accommodation) ต้องมีการยอมรับของทั้งสองฝ่ายในสิทธิของทุกคนที่จะต้องอยู่ด้วยกันท่ามกลางวัฒนธรรมที่ต่างกัน กลุ่มที่ด้อยกว่าต้องรับเอาคุณค่าหลักของสังคมของคนกลุ่มใหญ่ ขณะที่คนกลุ่มใหญ่ก็ต้องเตรียมพร้อมกับการปรับเปลี่ยนสถาบันหลัก ๆ ของชาติ (เช่น การศึกษา สุขภาพ แรงงาน) เพื่อให้เหมาะสมกับทุกกลุ่มที่อยู่ร่วมกันในพหุสังคม ดังนั้น เงื่อนไขที่ต้องมีก่อนเพื่อให้เกิดการบูรณาการทางสังคม คือ การยอมรับอย่างแพร่หลายต่อคุณค่าของสังคมที่มีวัฒนธรรมหลากหลาย (คตินิยมพหุสังคมเชิงบวก) การมีอคติในระดับต่ำ (เช่น มีการยึดเรื่องเชื้อชาติเป็นศูนย์กลาง การเหยียดผิว การเลือกปฏิบัติ อยู่ในระดับต่ำ) ทศนคติเชิงบวกต่อกันและกัน (เช่น ไม่มีความเกลียดชังระหว่างกลุ่ม) และทุกกลุ่มมีความรู้สึกผูกพันหรือมีอัตลักษณ์กับกลุ่มใหญ่ การบูรณาการจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในกลุ่มใหญ่มีความรู้สึกร่วมในการดำรงไว้ซึ่งมรดกทางวัฒนธรรมของกลุ่ม ซึ่งเป็นลักษณะของความรู้สึกร่วมกัน (Collective) ในขณะที่การผสมกลมกลืน (Assimilation) เป็นเรื่องของส่วนบุคคลมากกว่า (Individualistic)

แนวคิดของ Derkhien (1892) และ Blau (1960) ชี้ว่า ความกลมเกลียวและการบูรณาการทางสังคมในสังคมสมัยใหม่ซึ่งมีความซับซ้อนและก้าวหน้าขึ้น เกิดจากการต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันของสมาชิกในสังคมที่มีความหลากหลายแตกต่าง ไม่ใช่ความเหมือน ผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมพาตัวเองเข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียเท่ากับเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซีย การทำความเข้าใจความมากน้อยของการบูรณาการทางสังคมจำเป็นต้องมีข้อมูลที่สามารถสะท้อนให้เห็นระดับและทิศทางของความกลมเกลียวของผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมกับสังคมในมาเลเซีย ผ่านทางการพึ่งพาอาศัยกันและกัน ขณะเดียวกันก็ต้องมีข้อมูลที่แสดงให้เห็นระดับและลักษณะที่ผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมในมาเลเซียสามารถ “ให้ (Contribute)” กับสังคมมาเลเซีย

มากนัก้อยแค่นั้นด้วย สำหรับกรอบแนวคิดของ Berry (1997; 2011) ซึ่งแบ่งการผสมผสานทางวัฒนธรรมออกเป็น 4 รูปแบบนั้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้เพื่อกำหนดข้อมูลที่ต้องมีการศึกษา

นักวิจัยได้นำแนวคิดของ Durkheim มาปรับใช้ และทำให้เห็นประเด็นสำคัญที่เราต้องให้ความสนใจกับการบูรณาการทางสังคม คือ หลักฐานจากงานวิจัยที่ว่า การบูรณาการทางสังคมเกี่ยวข้องโดยตรงกับภาวะความอยู่ดีมีสุข ข้อเท็จจริงที่เป็นที่ยอมรับกันก็คือ ความสัมพันธ์ในทางสังคมส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจ ในงานวิจัยมีหลายคำที่ใช้ในความหมายที่ใกล้เคียงกันกับความสัมพันธ์ในสังคม เช่น เครือข่ายทางสังคม ความผูกพันทางสังคม และการบูรณาการทางสังคม งานของ Durkheim แสดงให้เห็นว่าโรคภัยไข้เจ็บของบุคคลนั้นเป็นผลอย่างหนึ่งที่เกิดจากพลวัตทางสังคม และให้ความเห็นเชิงทฤษฎีว่า เหตุผลเบื้องหลังการฆ่าตัวตายส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับระดับการบูรณาการทางสังคมของกลุ่ม เมื่อสังคมขาดศักยภาพในการบูรณาการจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดการฆ่าตัวตาย ในบทความของ Berkman และคณะ (2000) ได้ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีทางด้านการบูรณาการทางสังคม และเสนอว่า การบูรณาการทางสังคมมีผลกระทบต่อสุขภาพและความอยู่ดีมีสุข ผ่านเครือข่ายทางสังคม ใน 4 ช่องทาง คือ 1) การสนับสนุนทางสังคม (Social support) 2) อิทธิพลทางสังคม (Social influence) 3) ความผูกพันและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social engagement and attachment) และ 4) การเข้าถึงทรัพยากรและสินค้าวัตถุ (Access to resources and materials goods)

การบูรณาการทางสังคมไม่ใช่จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพเท่านั้นแต่ยังอาจเกี่ยวข้องกับความอยู่ดีมีสุขในแง่มุมอื่น ๆ ด้วย งานวิจัยของ Rienties และคณะ (2012) แสดงให้เห็นบทบาทของการบูรณาการทางสังคมที่มีต่อผลการเรียนของนักศึกษาต่างชาติที่เรียนในประเทศเนเธอร์แลนด์ และชี้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนกับการบูรณาการทางสังคมเป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนและไม่เป็นเส้นตรง งานวิจัยของ Rienties และคณะ (2012) นิยามการบูรณาการทางสังคมว่า คือ ระดับและลักษณะการปรับตัวของนักศึกษาต่างชาติให้เข้ากับวิถีชีวิตในมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบูรณาการทางสังคมที่พูดถึงการปรับตัวซึ่งกันและกันของทุกฝ่ายในสังคมพหุ (Mutual accommodation) ทั้งฝ่ายของกลุ่มที่มีจำนวนน้อยกว่า (กรณีการศึกษานี้คือผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิม) และฝ่ายที่เป็นคนกลุ่มใหญ่ (ชาวมลายู) สะท้อนว่า การศึกษาการบูรณาการทางสังคมของผู้ย้ายถิ่นมุสลิมชาวไทยในมาเลเซียจำเป็นต้องศึกษาทั้งสองฝ่ายคือ ผู้ย้ายถิ่นมุสลิมชาวไทยและชาวมลายู

1.4.3 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติต่อผู้ย้ายถิ่น

แนวคิดเชิงทฤษฎีที่อธิบายทัศนคติหรือมุมมองของผู้คนในประเทศที่มีการรับผู้ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานนั้นมีค่อนข้างหลากหลาย บางทฤษฎีเน้นไปที่การแข่งขันทางเศรษฐกิจ ขณะที่บางทฤษฎีให้ความสำคัญกับ

วัฒนธรรม การเมือง และอื่นๆ ของชีวิต โดยทั่วไปแล้วเราอาจแบ่งทฤษฎีที่อธิบายเรื่องทัศนคติของคนในประเทศปลายทางต่อผู้ย้ายถิ่นได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ทฤษฎีระดับปัจเจกบุคคลหรือระดับจุลภาค และทฤษฎีระดับกลุ่มหรือระดับบริบท สิ่งที่แตกต่างระหว่างทฤษฎีสองกลุ่มนี้คือ ระดับการวัด เช่น ประเทศ/ภูมิภาค กับบุคคล ทฤษฎีในระดับกลุ่มยังอาจแบ่งได้เป็นประเทศกับภูมิภาค ทฤษฎีระดับปัจเจกบุคคลเน้นตัวแปรระดับบุคคล เช่น ระดับการศึกษา (Human capital theory) รายได้ สถานภาพการทำงาน (Individual economic theories) ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมอันเนื่องมาจากการขาดความรู้ความเข้าใจของคนพื้นที่ต่อผู้ย้ายถิ่น (Cultural marginality theory) ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมือง (Political affiliation theory) ความไว้วางใจในกันและกัน (Societal integration theory) และความรู้สึกปลอดภัย (Neighbourhood safety theory) ในขณะที่ทฤษฎีระดับกลุ่มมุ่งไปที่ตัวแปรระดับกลุ่ม (Aggregated variables) เช่น จำนวนผู้ย้ายถิ่นในประเทศปลายทาง (Contact theory) ระดับการว่างงาน อัตราการเติบโตของการว่างงาน (collective economic theories) และจำนวนการลงทุนในต่างประเทศ (Foreign investment theory)

ทฤษฎีในกลุ่มเศรษฐศาสตร์ระดับบุคคล เชื่อว่า บุคคลที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจต่ำ (เช่น มีการศึกษาทักษะการทำงาน ทักษะการน้อย) มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่รับไม่ได้กับผู้ย้ายถิ่น ซึ่งสามารถอธิบายได้จาก Neoclassical economic theory และ Trade theory ที่มองว่า เมื่อจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากการย้ายถิ่น ก็จะมีการแข่งขันในตลาดแรงงานมากขึ้น ยิ่งกว่านั้น ค่าแรงของคนท้องถิ่น ก็จะลดลงเนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นส่วนมากจะทำงานที่ต้องใช้ทักษะน้อย แรงงานท้องถิ่นที่มีทักษะน้อยจึงมักมีทัศนคติในทางที่ต่อต้านแรงงานย้ายถิ่น นอกจากนี้ แนวคิดนี้ส่วนใหญ่มองว่า บุคคลที่มีทักษะการทำงานสูง (Highly-skilled individuals) มักเป็นพวกที่มีทัศนคติที่รับได้กับแรงงานย้ายถิ่น ซึ่งพบในประเทศที่มีรายได้สูง และประเทศที่มีความเท่าเทียมกันมากกว่า ส่วนกลุ่มทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ในระดับกลุ่ม (Collective economic theories) นั้น เชื่อว่า อัตราการว่างงานของประเทศทำให้เกิดความรู้สึกต่อต้านแรงงานย้ายถิ่นเนื่องจากแรงงานท้องถิ่นรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในตลาดแรงงาน ดังนั้นในประเทศที่มีค่า GDP สูง ทัศนคติที่มีต่อแรงงานย้ายถิ่นจะเป็นบวก (Kehrborg, 2007) ส่วน Contact theory และ Collective threat theory มองว่า ทัศนคติต่อแรงงานย้ายถิ่นขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรของผู้ย้ายถิ่นด้วย (Quillian, 1995; Scheve & Slaughter, 2001) การมีแรงงาน ย้ายถิ่นจำนวนมากเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรของประเทศผู้รับทำ อาจให้เกิดความรู้สึกว่ากำลังถูกคุกคาม (ทั้งทางเศรษฐกิจและการเมือง) และอาจเปลี่ยนเป็นความรู้สึกต่อต้านผู้ย้ายถิ่นได้ ซึ่งอาจมีผลทั้งทางตรง (เพิ่มความรู้สึกคุกคาม) และทางอ้อม (ลดการยอมรับได้ทางการเมือง) (Kehrborg, 2007)

แนวคิดหนึ่งที่ถูกจัดอยู่ในระดับจุลภาค คือมุมมองเรื่องอัตลักษณ์และคุณค่า (Identities and values) ซึ่งเชื่อมโยงกับการสร้างทัศนคติที่ได้รับอิทธิพลจากอัตลักษณ์และคุณค่าของกลุ่มตนเอง เราจึงมักพบปรากฏการณ์ที่บุคคลมักจะชื่นชอบพวกของตนเองหรือกลุ่มที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ และมีความประทับใจเชิงบวกกับอัตลักษณ์ของกลุ่มตนเอง มุมมองเช่นนี้มักจะนำมาซึ่งทัศนคติเชิงลบต่อคนอื่นๆ ที่อยู่นอกกลุ่ม

(Mummendey, Klink, & Brown, 2001) นั่นคือการสร้างความเป็นอื่นขึ้นจากการให้คุณค่าอัตลักษณ์ของกลุ่มตนเองเหนือกว่ากลุ่มอื่นๆ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความเป็น “เขา (Them)” ซึ่งเป็นคนนอกกลุ่ม (Out-group) กับความเป็น “เรา (Us)” ซึ่งเป็นคนในกลุ่ม (In-group)

ทัศนคติต่อผู้ย้ายถิ่นยังขึ้นอยู่กับการติดต่อกันระหว่างคนพื้นที่กับผู้ย้ายถิ่นด้วย ในมุมมองของ Contact theory นั้น แม้ว่าการมีผู้ย้ายถิ่นในละแวกที่อยู่อาศัยจำนวนมากจะเพิ่มการรับรู้เรื่องการถูกคุกคามแต่ในอีกด้านหนึ่ง การติดต่อสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ย้ายถิ่นอาจทำให้เพิ่มระดับความรับได้เพราะทำให้คนในพื้นที่มีความรู้เรื่องผู้ย้ายถิ่นมากขึ้น ทำให้การมองผู้ย้ายถิ่นว่าเป็นภัยคุกคามอาจลดน้อยลง อย่างที่ Cultural marginality theory ได้ชี้ว่า ทัศนคติต่อผู้ย้ายถิ่นจะเป็นไปในทางรับได้มากขึ้นถ้าคนท้องถิ่นสามารถเข้าใจผู้ย้ายถิ่น ขณะเดียวกัน Human capital theory เสนอว่า คนที่มีการศึกษาสูงมีทัศนคติในทางที่รับได้กับผู้ย้ายถิ่นมากกว่า เนื่องจากตนเองไม่ต้องแข่งขันในเชิงเศรษฐกิจกับผู้ย้ายถิ่น (Mayda, 2006) และเนื่องจากการศึกษาช่วยให้บุคคลมีทัศนคติที่เปิดกว้างขึ้น ทำให้ยอมรับผู้ย้ายถิ่นได้มากกว่า การศึกษายังมีส่วนช่วยในเรื่องความผูกพันทางสังคมและการเมือง ขณะที่ Political affiliation theory อธิบายว่า บุคคลที่มีความแปลกแยกทางการเมืองมักจะโทษคนอื่น และมีทัศนคติที่ไม่ดีกับผู้ย้ายถิ่น (Espenshade & Hempstead, 1996) แนวคิดนี้ยังมองว่า ความยอมรับได้ทางการเมือง ช่วยลดทัศนคติด้านลบต่อผู้ย้ายถิ่น (Kehrborg, 2007)

นอกจากนี้ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติที่มีต่อผู้ย้ายถิ่นยังพูดถึงความปลอดภัยของละแวกที่อยู่อาศัยว่ามีอิทธิพลต่อทัศนคติเช่นกัน หากผู้คนรู้สึกว่ละแวกที่อยู่อาศัยไม่ปลอดภัยก็อาจโทษผู้ย้ายถิ่นและสร้างความรู้สึกรังเกียจในด้านการติดต่อผู้ย้ายถิ่นได้ (Chandler & Tsai, 2001) ปัจจัยด้านศาสนา อายุ เพศ และที่อยู่อาศัยก็อาจมีผลต่อทัศนคติ มีงานวิจัยที่พบว่า ทัศนคติที่ยอมรับผู้ย้ายถิ่นได้พบในผู้ที่อายุน้อยมากกว่าในผู้สูงอายุ (Hernes & Knudsen, 1992; Quillian, 1995) พบในผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย (Hernes and Knudsen; 1992) และในคนที่อาศัยอยู่ในเมืองใหญ่มากกว่าผู้ที่อยู่ในเมืองเล็ก

งานวิจัยของ Yue และคณะ (2015) ศึกษาการบูรณาการทางสังคมของผู้ย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมืองในประเทศจีน ได้ขยายแนวคิดของ Berry (1997; 2011) โดยรวมแง่มุมอื่นๆ นอกเหนือจากประเด็นวัฒนธรรมและพิจารณาการบูรณาการทางสังคมของผู้ย้ายถิ่นในสามมิติ คือ การบูรณาการทางวัฒนธรรม (Acculturation integration) การบูรณาการทางสังคมและเศรษฐกิจ (Socioeconomic integration) และการบูรณาการด้านจิตใจ (Psychological integration) นักวิจัยนิยามการบูรณาการทางสังคมของผู้ย้ายถิ่นว่าเป็นการที่ความแตกต่างระหว่างผู้ย้ายถิ่นและคนท้องถิ่นที่อยู่ในเขตเมืองในสามมิติดังกล่าวลดน้อยลง งานวิจัยนี้พบว่า มีเพียงส่วนน้อยของผู้ย้ายถิ่นเท่านั้นที่มีการบูรณาการทางสังคมกับเมืองที่เป็นถิ่นปลายทาง นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับการบูรณาการทางสังคมภายในกลุ่มผู้ย้ายถิ่นเองก็มีความแตกต่างกันมาก มีระดับการบูรณาการทางวัฒนธรรมไม่สูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบูรณาการ การถูกกลืน การแยกตัว และการเป็นชายขอบ สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ย้ายถิ่นอยู่ในระดับต่ำกว่าของคนเมืองมาก ส่วนในมิติของการบูรณา

การด้านจิตใจ งานวิจัยนี้พบว่า ผู้ย้ายถิ่นมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเมืองในระดับที่เบาบางมาก และเกือบร้อยละ 60 ที่ยังมองว่าตนเองคือชาวนา

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โครงการนี้อาศัยแนวคิดเรื่องการบูรณาการทางสังคมของ Durkheim (1892) ซึ่งต่อมา Blau (1960) ได้เพิ่มความซับซ้อนในการอธิบาย และปรับใช้แนวคิดจิตวิทยาข้ามวัฒนธรรมของ Berry (1997; 2011) ซึ่งให้ความสำคัญกับสองประเด็น คือ การดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตนเอง และการติดต่อสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม โดยใช้กรอบแนวความคิดที่สะท้อนการผสมผสานทางวัฒนธรรม 4 รูปแบบ (การถูกกลืนทางวัฒนธรรม การแยกตัว การบูรณาการ และการเป็นชายขอบ) ที่ต่อมาได้มีการขยายแนวคิดนี้เพิ่มเติมในมิติของเศรษฐกิจและสังคม และมิติด้านจิตใจ ในงานวิจัยของ Yue และคณะ (2015) สำหรับวัตถุประสงค์ข้อ 3 นั้น ปรับใช้แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อผู้ย้ายถิ่นที่อภิปรายแล้วข้างต้นเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูล

1.4.4 การย้ายถิ่นไปทำงานในมาเลเซียของแรงงานไทย

งานวิจัยในประเด็นการย้ายถิ่นของชาวไทยมุสลิมไม่ค่อยมีให้เห็นกันอย่างกว้างขวางเท่ากับการย้ายถิ่นของคนไทยในภาพรวม งานวิจัยที่มีอยู่จำนวนน้อยนั้นชี้ว่า ชาวไทยมุสลิมมีการเคลื่อนย้ายน้อยกว่าผู้ที่ไม่ใช่มุสลิม แม้ความแตกต่างทางสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของชาวไทยมุสลิมและไม่ใช่มุสลิมมีแนวโน้มลดลง แต่ข้อมูลจากการสำมะโน พ.ศ. 2513 พ.ศ. 2523 และพ.ศ. 2533 สะท้อนว่า ช่องว่างในโอกาสการย้ายถิ่นระหว่างสองกลุ่มนี้กลับขยายกว้างขึ้น (Guest & Uden, 1994; อารี จำปากลาง และศรีรินทร์ เกรย์, 2554) อย่างไรก็ตาม เมื่อมองไปที่สามจังหวัดภาคใต้ซึ่งเป็นพื้นที่ของชาวไทยมุสลิมส่วนใหญ่ พบว่า งานวิจัยเรื่องการย้ายถิ่นของมุสลิมในพื้นที่ชายแดนใต้ที่ผ่านมามีเป็นจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่เน้นทำความเข้าใจการย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศมาเลเซีย ซึ่งเป็นการย้ายถิ่นกระแสหลักของผู้คนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (เช่น คำนวน นวลสนอง และคณะ, 2552; ชิดชนก ราฮิมมูลา และคณะ, 2551; นิสากร กล้าณรงค์ และคณะ, 2552; พรพันธุ์ เขมคุณาศัย และศุภรัตน์ พิณสุวรรณ, 2552; ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ และพรพันธุ์ เขมคุณาศัย, มปป; สุรางค์ จันทวานิช, 2554; สุทธิพร บุญมาก, 2554) ในขณะที่ภาพอีกด้านของการย้ายถิ่นของชาวไทยมุสลิมจากสามจังหวัดภาคใต้ที่ยังไม่ได้ถูกกล่าวถึงมากนัก คือ การย้ายถิ่นไปทำงานที่อื่นที่ไม่ใช่มาเลเซีย ทั้งย้ายภายในสามจังหวัดด้วยกัน และจังหวัดอื่นๆ ในประเทศไทย อย่างไรก็ตาม เมื่อไม่นานมานี้ งานวิจัยของอารี จำปากลาง (2559) ศึกษาว่า ชาวไทยมุสลิมที่ย้ายถิ่นไปมาเลเซียเหมือนหรือต่างกับชาวไทยมุสลิมที่ย้ายไปถิ่นปลายทางอื่นหรือไม่ อย่างไร และพบว่า ชาวไทยมุสลิมที่ไปทำงานที่มาเลเซียมีทุนมนุษย์น้อยกว่าผู้ย้ายถิ่นที่ไปทำงานในถิ่นปลายทางอื่น ขณะเดียวกันก็มีประสบการณ์ย้ายไปทำงานที่มาเลเซียหลายครั้งกว่า ทำงานเป็นลูกจ้างร้านอาหารมากกว่า และส่งเงินกลับบ้านในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ย้ายถิ่นที่อยู่ถิ่นปลายทางอื่น นักวิจัยชี้ว่า ผลการศึกษาขบเน้นความจำเป็นของการพัฒนาทุนมนุษย์ในสามจังหวัดภาคใต้เพื่อให้ผู้คนมีทางเลือกในการดำรงชีวิตได้มากขึ้น

งานวิจัยเรื่องการย้ายถิ่นของชาวไทยมุสลิมในพื้นที่ชายแดนใต้ที่ผ่านมาให้ภาพอย่างชัดเจนว่า การไปทำงานในมาเลเซียของมุสลิมไทยเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นมาอย่างยาวนาน บนความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดของชาวมลายูในสองประเทศนี้ ทั้งด้านประวัติศาสตร์ สังคม และวัฒนธรรม ชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อพยพเข้าไปตั้งรกรากและบุกเบิกพื้นที่ทางตอนเหนือของมาเลเซีย (รัฐเกดะห์ ปะลิส เประ และกลันตัน ในปัจจุบัน) มาเป็นเวลานานกว่าหนึ่งศตวรรษ ก่อนที่เส้นแบ่งพรมแดนระหว่างสองประเทศจะถูกขีดขึ้น (คำนวน นวลสนอง และคณะ, 2552; พรพันธุ์ เขมคุณาศัย และศุภรัตน์ พิณสุวรรณ, 2552) จวบถึงปัจจุบัน ความนิยมเข้าไปทำงานในมาเลเซียของชาวไทยมุสลิมจากจังหวัดชายแดนใต้ นอกจากจะไม่ได้ลดลงแล้ว ยังมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น (คำนวน นวลสนอง และคณะ, 2552; Tsuneda, 2006) โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยของ Tsuneda (2006) ในจังหวัดนราธิวาส พบว่า ในช่วงสองสามทศวรรษที่ผ่านมา ชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดที่ไปทำงานในมาเลเซียมีจำนวนมากขึ้นเนื่องจากมีงานที่มีค่าจ้างสูงกว่าที่บ้านให้ทำมากกว่า ในจำนวนตัวอย่างที่นักวิจัยสัมภาษณ์ ประมาณร้อยละ 70 มีสมาชิกครอบครัวอย่างน้อย 1 คน เคยไปทำงานในมาเลเซีย และเกือบร้อยละ 20 ของครอบครัวที่ถูกสัมภาษณ์ มีสมาชิกในครอบครัวอย่างน้อย 1 คน แต่งงานกับคนมาเลเซีย ขณะที่เพียงร้อยละ 8 ของคนอายุ 70 ปีขึ้นไปเคยไปอยู่หรือทำงานในมาเลเซีย งานวิจัยนี้พบว่า เกือบร้อยละ 40 ของวัยรุ่นและคนที่อายุ 20 เศษทำงานในมาเลเซีย

งานวิจัยที่ผ่านมา ได้ให้คำอธิบายว่า ทำไมผู้ย้ายถิ่นตัดสินใจไปมาเลเซีย ถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกอื่นการย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียเกิดจากเหตุผลความจำเป็นทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ (สุภางค์ จันทวานิช, 2544) มีปัจจัยหลายประการที่สนับสนุนให้ชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดเข้าไปทำงานในมาเลเซีย เช่น การรับรู้ของผู้คนตั้งแต่อดีตจนปัจจุบันว่า มาเลเซียคือแหล่งสร้างรายได้ที่ดีกว่า เนื่องจากความต้องการแรงงานในระดับล่าง ซึ่งเป็นงานที่คนมาเลเซียไม่นิยมทำ เช่น งานภาคเกษตร ในขณะที่แรงงานมุสลิมจากสามจังหวัดภาคใต้ของไทยมีมากเกินกว่างานในภาคเกษตรของพื้นที่จะรองรับได้ (นิสากร กล้าณรงค์ และคณะ, 2552) รวมทั้งความต้องการแรงงานในร้านอาหารไทยที่เป็นที่นิยมอย่างยิ่งของคนมาเลเซีย (ชิดชนก ราธิมมูลา และคณะ, 2551) นอกจากนี้ ความสะดวกสบายในการเดินทางไปมาระหว่างจังหวัดชายแดนภาคใต้กับมาเลเซียเนื่องจากระยะทางไม่ไกลนักก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการเคลื่อนย้ายไปทำงานในมาเลเซีย ที่สำคัญ ชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดภาคใต้ส่วนใหญ่มีเชื้อสายมลายูเช่นเดียวกับคนมุสลิมในมาเลเซีย การมีวิถีชีวิตที่ใกล้เคียงกันทั้งวัฒนธรรมอิสลามและภาษาของคนมลายูในสามจังหวัดและคนมลายูในมาเลเซีย ทำให้ผู้ย้ายถิ่นไม่ต้องปรับตัวมาก รวมทั้งการรับรู้ว่ามีมาเลเซียมีความปลอดภัยมากกว่าที่อยู่ปัจจุบัน ยิ่งกว่านั้น การย้ายถิ่นที่มีมายาวนาน และส่งผ่านรุ่นต่อรุ่น ทำให้มีเครือข่ายของการทำงานในมาเลเซียที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนผู้ย้ายถิ่นได้มากกว่าเมื่อเทียบกับการย้ายไปถิ่นปลายทางอื่นๆ (สุทธิพร บุญมาก, 2554)

งานวิจัยของ Klanarong และ Ishii (2016) เก็บข้อมูลหญิงไทยมลายูที่ทำงานในเกาะลังกาวีตั้งแต่กลางปี พ.ศ. 2533 จนถึง 2557 เป็นอีกเรื่องที่เสนอคำอธิบายเหตุผลเบื้องหลังการไปทำงานในมาเลเซียของมุสลิมไทยในชายแดนใต้ โดยให้ความสำคัญกับความเหมือนในอัตลักษณ์ของคนจังหวัดชายแดนกับชาว

มาเลเซีย แม้จะต่างสัญชาติ ต่างเขตแดน แต่ความใกล้ชิดในเรื่องอัตลักษณ์ทางศาสนาและภาษาได้ลดทอนความสำคัญของเขตแดนลง งานวิจัยของ Klanarong และ Ishii (2016) อ้างว่า แตกต่างไปจากงานวิจัยในหัวข้อแรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ โดยศึกษาว่า ทำไมตลอดเวลาหลายสิบปีที่ผ่านมา ผู้หญิงไทยมลายูจึงเหมือนถูกซ่อนอยู่ทางตอนเหนือของมาเลเซีย แม้สถานการณ์การเป็นแรงงานของผู้หญิงไม่มั่นคง งานวิจัยให้ข้อสรุปว่า แม้แรงงานผู้หญิงไทยมลายู ในฐานะที่เป็นแรงงานต่างชาติ มีสถานภาพไม่มั่นคง ไม่ว่าจะมองทางด้านสถานภาพทางกฎหมาย หรือเศรษฐกิจ แต่แรงงานผู้หญิงเหล่านี้กับนายจ้าง/สังคมท้องถิ่น มีการยอมรับซึ่งกันและกัน เนื่องจากการมีวัฒนธรรม และความเชื่อทางศาสนาเดียวกัน กล่าวได้ว่า ถ้ามองในฐานะที่เป็นแรงงานที่ข้ามพรมแดนมาทำงาน ผู้หญิงเหล่านี้คือคนยากจน และเป็นแรงงานที่ไม่มีความมั่นคงใดๆ แต่ถ้ามองผู้หญิงเหล่านี้ในฐานะผู้หญิงไทยมุสลิมที่ทำงานในรัฐเคดะห์ที่เป็นเพื่อนบ้านที่มีวัฒนธรรมและความเชื่อทางศาสนาเดียวกันแล้ว ก็ชัดเจนว่า ผู้หญิงเหล่านี้ ย่อมรู้สึกสบายใจมากกว่าที่จะไปทำงานในเมืองใหญ่อื่นๆ ของประเทศไทย ที่ซึ่งพวกเขาจะถูกมองเป็นเพียงชนกลุ่มน้อยที่มีวัฒนธรรมและความเชื่อทางศาสนาแปลกไปจากคนส่วนใหญ่ ดังนั้น เขตแดนของประเทศจึงถูกลดทอนความสำคัญลง เมื่อเปรียบเทียบกับความแตกต่างทางศาสนาและเชื้อชาติแม้จะอยู่ในประเทศเดียวกัน เมื่อข้ามพรมแดนชนกลุ่มน้อยผู้ซึ่งเป็นคนชายขอบในประเทศตัวเองก็พบว่า ตนเองมีอัตลักษณ์ทางศาสนาและเชื้อชาติเหมือนคนส่วนใหญ่

นอกจากเงื่อนไขต่าง ๆ ข้างต้นที่เป็นแรงจูงใจและเป็นปัจจัยเอื้อให้มุสลิมไทยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้พาตัวเองเข้าไปทำงานในมาเลเซียดังกล่าวแล้ว เหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในสามจังหวัดภาคใต้อย่างต่อเนื่องยาวนานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตที่ปกติสุขจนเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิต ขณะที่บางครั้งครอบครัว และบางคน ถูกเพ่งเล็งจากทางราชการภายใต้ปฏิบัติการด้านความมั่นคง จนรู้สึกว่าตนเองและครอบครัวถูกคุกคาม (พรพันธุ์ เขมคุณาศัย และศุภรัตน์ พิณสุวรรณ, 2552) ยิ่งเป็นตัวเร่งให้เกิดการเคลื่อนย้ายไปทำงานในมาเลเซียมากขึ้น งานวิจัยของณรงค์ ฉิมวิเศษ และอนัส เจริญมิน (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานของเยาวชนชายในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นอีกเรื่องที่น่าสนใจว่า ปัญหาความไม่สงบที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญต่อการเข้าทำงานในพื้นที่ของเยาวชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความหวาดระแวงและความวิตกกังวลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความไม่สะดวกในการเดินทางไปทำงานเมื่อต้องทำงานในพื้นที่ รวมทั้งปัญหาค่าแรงถูกเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่นๆ และปัญหายาเสพติด งานวิจัยเมื่อไม่นานมานี้ใช้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนครัวเรือนในพื้นที่สามจังหวัดภาคใต้ (โครงการ M&M) ยืนยันว่า นอกจากปัจจัยเชิงโครงสร้างที่เป็นแรงผลักดันให้ผู้คนต้องแสวงหาโอกาสทางการทำงานในพื้นที่อื่นๆ โดยเฉพาะในมาเลเซียแล้ว เหตุการณ์ความไม่สงบเป็นตัวเร่งหนึ่งให้เกิดการย้ายถิ่นมากขึ้น (Jampaklay, Ford, & Chamrathirong, 2017) นอกจากนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลจากโครงการสำรวจเดียวกันยังพบว่า การย้ายถิ่นและการรับรู้เรื่องความไม่สงบมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับปัญหาด้านจิตใจของผู้คนในพื้นที่ (Ford, Jampaklay, & Chamrathirong, 2017) สิ่งที่น่าสนใจอีกประการหนึ่ง คือ งานวิจัยนี้พบว่า ศาสนาเป็นปัจจัยที่ปกป้องผู้คนจากความเครียดและปัญหาด้านจิตใจ

งานวิจัยอีกส่วนหนึ่งเน้นบทบาทของความสัมพันธ์หญิง-ชายกับการย้ายถิ่นข้ามพรมแดนไทย-มาเลเซีย เช่น Tsuneda (2006) ให้ข้อสรุปจากงานวิจัยซึ่งเก็บข้อมูลในประเทศไทยและมาเลเซียใน พ.ศ. 2546-2547 ว่า ชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดชายแดนที่พูดภาษามลายูได้รับทั้งประโยชน์และความท้าทายจากการอยู่อาศัยในเขตชายแดน ซึ่งไม่แตกต่างจากคนที่อยู่อาศัยในพื้นที่ชายแดนอื่นๆ ในฐานะสมาชิกของชนกลุ่มน้อยชายขอบของประเทศ ชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดแดนภาคใต้ใช้ชีวิตท่ามกลางพหุอัตลักษณ์ที่คลุมเครือ อย่างไรก็ตาม คนชายแดนจะได้ประโยชน์จากความเป็นคนพหุอัตลักษณ์และความคลุมเครือมากน้อยแค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย การข้ามไปมาระหว่างสองแผ่นดินไม่ได้เป็นการเพิ่มอำนาจให้ผู้คนไปเสียทั้งหมด ขณะเดียวกันก็ไม่ได้เป็นการถูกกดขี่ไปเสียทั้งหมด ความสามารถในการ “เลือก” ที่จะอยู่หรือข้ามเขตแดนไปทำงานในอีกประเทศหนึ่ง ของแต่ละคนมีไม่เท่าเทียมกัน แต่ถูกกำหนดด้วยโครงสร้างทางเพศสภาพ ชาติพันธุ์ และชนชั้น หญิงชายชาวไทยมุสลิมในชุมชนชายแดนรุ่นวัยต่างๆ และที่มีสถานภาพสมรสต่างๆ กัน มีประสบการณ์ในพื้นที่ชายแดนและการข้ามพรมแดน ในระดับและรูปแบบของข้อจำกัด ความกดดัน และผลประโยชน์ ที่แตกต่างกัน งานวิจัยของ Tsuneda (2006) ยังมองว่า การควบคุมที่เข้มงวดมากขึ้น ซึ่งทำให้การมีสองสัญชาติของคนชายแดนเป็นเรื่องที่เป็นไปได้น้อยลง ยิ่งขับเน้นบทบาทของผู้หญิงในการสร้างเครือข่ายข้ามแดนให้เด่นชัดขึ้น เพราะในขณะที่ผู้ชายมักจะมองตัวเองว่าเป็นเพียงแรงงานชั่วคราวบนแผ่นดินที่ไม่ใช่ของตนเอง ผู้หญิงสาวโสดที่ทำงานในมาเลเซียกลับสร้างและรักษาการเชื่อมโยงทางสังคม ซึ่งความเป็นพื้นที่ชายแดนได้ก่อขึ้นเป็นรูปเป็นร่าง ขณะเดียวกันผู้หญิงก็ปลูกเพาะโอกาสใหม่ๆ ที่พวกเธอคงไม่ได้รับหากยังอยู่ในถิ่นต้นทาง

ประเด็นสำคัญหนึ่งของข้อค้นพบจากงานวิจัยที่ผ่านมา คือ การถูกเอารัดเอาเปรียบและการถูกเลือกปฏิบัติจากการเข้าไปใช้แรงงานในมาเลเซียของชาวไทยมุสลิม สาเหตุหนึ่งคือ การเดินทางเข้าไปในประเทศมาเลเซียของผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ใช้วีซ่านักท่องเที่ยว จึงเป็นการลักลอบทำงานโดยไม่มีใบอนุญาต (Work permit) ส่งผลให้แรงงานเหล่านั้นไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและไม่สามารถเข้าถึงสิทธิในการใช้บริการต่างๆ ของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา สาธารณสุข หรือการได้รับสัญชาติ (คำนวน นวลสนอง และคณะ, 2552; Tsuneda, 2006) งานวิจัยของ Tsuneda (2006) ให้ภาพว่า เนื่องจากการทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน และนายจ้างส่วนใหญ่ไม่เต็มใจช่วยเหลือแรงงานให้ได้ใบอนุญาตทำงาน แรงงานไทยในมาเลเซียจึงมีความเปราะบางต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบ เช่น ต้องทำงานเป็นเวลาหลายชั่วโมงต่อวันโดยไม่มีวันหยุด ยิ่งการตรวจคนเข้าเมืองมีความเข้มงวดมากขึ้นตั้งแต่พ.ศ. 2533 แรงงานย้ายถิ่นที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานต้องอยู่อย่างหวาดกลัวที่จะถูกจับได้ ขณะเดียวกัน การถูกเลือกปฏิบัติในฐานะที่เป็นแรงงานต่างชาติดำเนินการทำให้สำนักความเป็นไทยของชุมชนชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดภาคใต้มีความเข้มแข็งมากขึ้น

ปัญหาการลักลอบเข้าไปทำงาน โดยไม่มีใบอนุญาต และการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง เป็นปัญหาหลักสำคัญของแรงงานไทยที่เข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซีย (สำนักงานแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย, 2561) แม้ปัจจุบันจะไม่ทราบจำนวนที่แน่ชัดว่ามีแรงงานไทยเข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียจำนวนเท่าไร แต่จากรายงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงสำนักข่าวต่าง ๆ คาดประมาณว่าน่าจะมีจำนวน

แรงงานไทยที่เข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียมากกว่า 200,000 คน (สำนักงานแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย, 2561: มติชนออนไลน์, 2562) และส่วนใหญ่เป็นแรงงานผิดกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานไทยในร้านอาหารต้มยำ ในจำนวนนี้มีแรงงานเพียงประมาณ 30,000 คน ที่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (มติชนออนไลน์, 2562)

ที่ผ่านมาหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ และสำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย มีมาตรการในการสนับสนุน ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาการเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซียโดยไม่มีใบอนุญาตการทำงานมาโดยตลอด เช่น (1) การอำนวยความสะดวกแก่แรงงานไทยที่ทำงานในประเทศมาเลเซีย การความช่วยเหลือแก่แรงงานไทยที่ถูกจับกุมจากการเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย โดยทำหน้าที่ในการติดตามและรายงานความคืบหน้าของคดีความแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปอย่างยุติธรรม รวมไปถึงการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของมาเลเซียเพื่อส่งตัวกลับบ้านเมื่อคดีถึงที่สุด (2) การช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานไทยที่ถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม หรือถูกละเมิดสิทธิในด้านต่างๆ (3) การช่วยเหลือแรงงานไทยที่ถูกหลอกลวงให้ไปทำงานต่างประเทศ การช่วยเหลือแรงงานไทยที่ถูกหลอกให้ค้าประเวณี หรือตกเป็นเหยื่อในกระบวนการค้ามนุษย์ และการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างแรงงานไทยกับนายจ้าง และอื่น ๆ เป็นต้น (กรมกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ, ม.ป.ป.: สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์, ม.ป.ป.: สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย, 2561) ในอีกด้านหนึ่งประเทศมาเลเซียเองก็มีความพยายามในการลดจำนวนแรงงานผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศให้น้อยลง และสนับสนุนให้แรงงานดังกล่าวเข้ามาสู่ระบบมากยิ่งขึ้น โดยการเปิดให้แรงงานผิดกฎหมายเข้าร่วมโครงการที่รัฐได้จัดทำขึ้นมา เช่น โครงการนิรโทษกรรมแก่แรงงานต่างชาติ (Rehiring Programme) เป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้แรงงานผิดกฎหมายเข้ามาลงทะเบียนเพื่อขอให้ทางการมาเลเซียอนุมัติใบอนุญาตทำงาน โครงการมอบตัวด้วยความสมัครใจ หรือโครงการ 3+1 เป็นโครงการที่ให้แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย และไม่ได้รับการอนุมัติใบอนุญาตทำงานสามารถเดินทางกลับประเทศต้นทางได้ โดยไม่ถูกจับกุมดำเนินคดี (สำนักแรงงานในประเทศมาเลเซีย, 2561) และโครงการส่งชาวต่างชาติผิดกฎหมายกลับประเทศต้นทาง (Back For Good (B4G)) เป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้ชาวต่างชาติที่อยู่ในประเทศมาเลเซียอย่างผิดกฎหมาย เช่น ผู้ที่ไม่มีเอกสารเดินทางประจำตัว ผู้ลักลอบเดินทางเข้ามาในประเทศโดยผิดกฎหมาย และผู้ที่พำนักอยู่ในประเทศมาเลเซียเกินเวลาที่กำหนดสามารถเดินทางกลับสู่ประเทศต้นทางได้ โดยไม่ถูกดำเนินคดีใด ๆ (สำนักแรงงานในประเทศมาเลเซีย, 2562) ซึ่งโครงการเหล่านี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ การทำให้จำนวนแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในประเทศมาเลเซียมีจำนวนลดลง และเป็นการสนับสนุนให้แรงงานต่างชาติเปลี่ยนไปสู่การเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย และสามารถทำงานในประเทศมาเลเซียได้อย่างปลอดภัย อย่างไรก็ตาม ตลอดช่วง 2 - 3 ปีที่ผ่านมา นับตั้งแต่ประเทศมาเลเซียได้มีการดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดจำนวนแรงงานที่เข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย พบว่า มีแรงงานไทยถูกทางการมาเลเซียจับกุมและ

ดำเนินคดีเป็นจำนวนมาก โดยข้อมูลจากกระทรวงแรงงาน (2561) พบว่า มีแรงงานไทยถูกจับกุม จำนวน 574 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 6 กันยายน 2560) ข้อมูลจากสถานกงสุลไทย ณ เมืองปีนัง ระบุว่า ในปี พ.ศ.2561 (เดือน มกราคม-กรกฎาคม 2561) เจ้าหน้าที่มาเลเซียได้ดำเนินการจับกุมและดำเนินคดีแรงงานไทยและนายจ้างไทย จำนวน 1,570 คน (ลูกจ้าง 1,563 คน และนายจ้าง 7 คน) (ไทยรัฐออนไลน์, 2561) และคาดว่าในอนาคตจะมีแรงงานต่างชาติที่เข้ามาในประเทศมาเลเซียอย่างผิดกฎหมายถูกจับกุมและดำเนินคดีเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กระทรวงมหาดไทยของประเทศมาเลเซียกำหนดไว้ นั่นคือ การจับกุมผู้เข้าเมืองผิดกฎหมายให้ได้จำนวน 70,000 คน ในปี 2563 (สำนักแรงงานในประเทศมาเลเซีย, 2563) ด้วยเหตุนี้การให้ความสำคัญในเรื่องของการมีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกกฎหมายจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณา

งานวิจัยของต้นสนีย์ จันทรอานุกาพ และคณะ (2560) เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพในกลุ่มนักศึกษาไทยที่ไปเรียนต่อในประเทศมาเลเซีย ซึ่งส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม แม้จะไม่ใช่งานวิจัยในกลุ่มแรงงานโดยตรง แต่ให้ภาพที่น่าสนใจว่า การตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในประเทศมาเลเซียของนักศึกษาไทยจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ นั้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากการผสมผสานของทั้งปัจจัยผลักดัน (เช่น ค่านิยมของสังคมไทยที่ให้คุณค่าการศึกษาในต่างประเทศ) ปัจจัยดึงดูด (เช่น โอกาสในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ) และปัจจัยกีดกัน (เช่น บริบทของมาเลเซียที่ใกล้เคียงกับวิถีของชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดภาคใต้) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ความไม่สงบนั้น ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า แม้ไม่มีผู้ให้ข้อมูลคนใดที่ระบุว่าสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในประเทศมาเลเซีย แต่ผู้ให้ข้อมูลบางคนกล่าวถึงสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ที่มีการรายงานข่าวพาดพิงในลักษณะที่อาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดแบบเหมารวมว่า นักศึกษาชาวไทยมุสลิมจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ไปศึกษาต่อต่างประเทศ เป็นแนวร่วมแบ่งแยกดินแดนหรือแนวร่วมของผู้ก่อการความไม่สงบในพื้นที่ ซึ่งสร้างความไม่พอใจให้นักศึกษาไทยมุสลิมในมาเลเซียอย่างมาก และสมาคมนักศึกษาไทยในมาเลเซียได้เรียกร้องผ่านสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ไปยังรัฐบาลไทย ขอให้ระมัดระวังการรายงานข่าวและการให้ข่าวมากขึ้น

สิ่งที่ยังขาดในภาพของความเข้าใจการย้ายถิ่นของชาวไทยมุสลิมจากสามจังหวัดภาคใต้ คือ ชาวไทยมุสลิมที่เข้าไปทำงานในมาเลเซียเหล่านี้เข้าไปตั้งรกรากหรืออาศัยอยู่ในมาเลเซียระยะยาวนั้น มีกระบวนการอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีการบูรณาการทางสังคมในถิ่นปลายทางของประเทศมาเลเซียมากน้อยแค่ไหน และชาวมาเลเซียมีทัศนคติต่อชาวไทยมุสลิมอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานย้ายถิ่นอื่น ๆ ข้อมูลนี้จะช่วยให้เกิดความเข้าใจการย้ายถิ่นของชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดชายแดนใต้ที่รอบด้านมากขึ้น

1.4.5 การบูรณาการทางสังคมของผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมในมาเลเซีย

งานวิจัยของไทยจำนวนไม่น้อยที่ศึกษาการบูรณาการทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ อย่างไรก็ตามงานวิจัยส่วนมากเป็นงานที่ศึกษาแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ

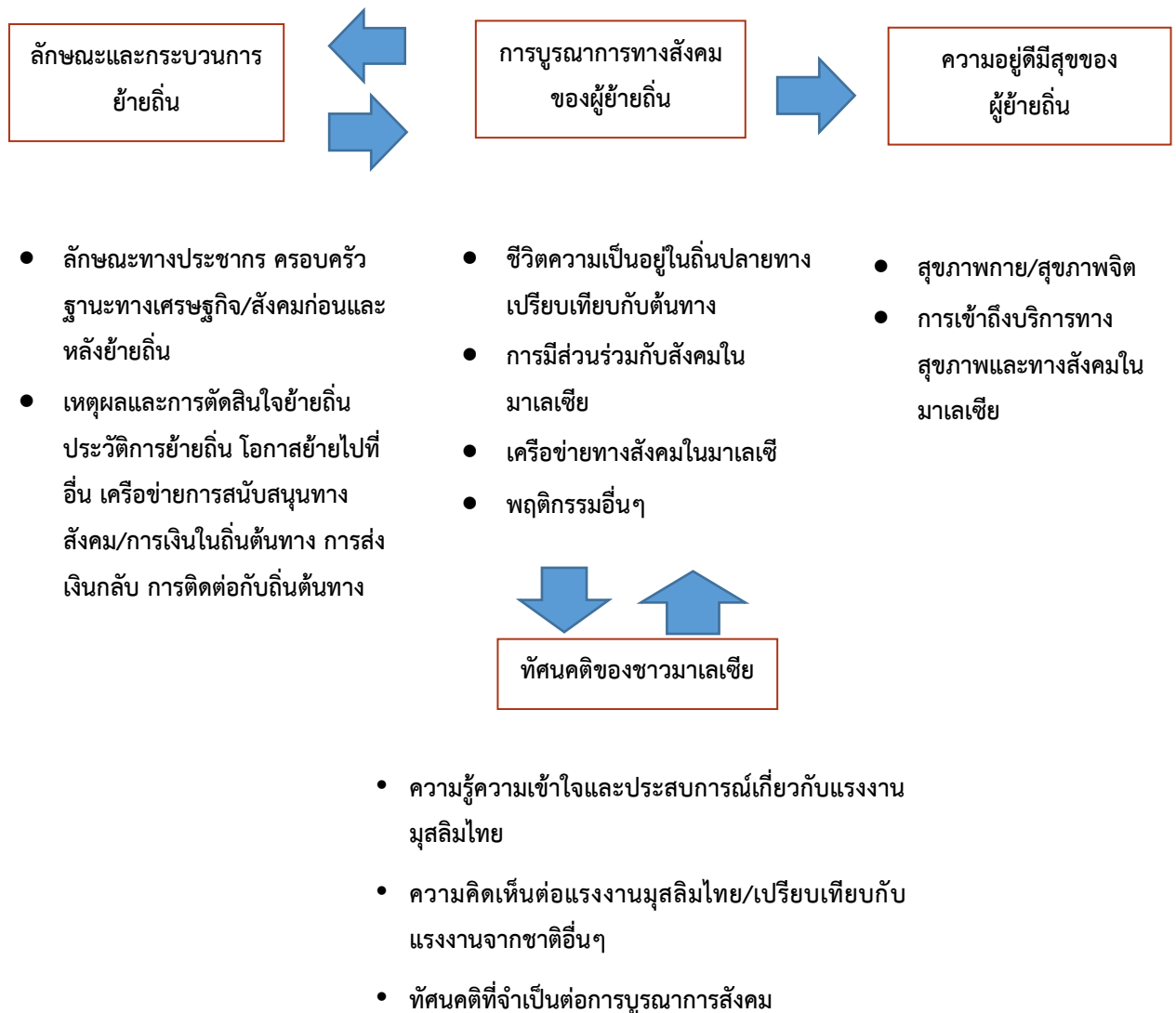
เมียนมา ลาว และกัมพูชา เช่น งานวิจัยของอภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ และคณะ (2559) ได้นำกรอบแนวคิดของ Berry (1997; 2011) เป็นกรอบในการจำแนกประเภทของการบูรณาการของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย โดยมองมิติ การบูรณาการทางสังคมใน 2 มิติ คือ มิติการรักษาวัฒนธรรมดั้งเดิม และมิติการปฏิสัมพันธ์กับคนไทย วิเคราะห์ประเด็นด้านคุณธรรมในจิตสาธารณะ ความสัมพันธ์ของมนุษย์ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับระเบียบของการอยู่ร่วมกันในสังคม พฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันที่เกี่ยวข้องกับคนไทย และการเข้าร่วมงานประเพณี ผลการศึกษา พบว่า การใช้ชีวิตที่ผสมผสานกับชุมชนไทยมีความแตกต่างกันไปตามเชื้อชาติของแรงงาน การบูรณาการทางสังคมที่พึงประสงค์ตามทฤษฎีของ Berry (1997; 2011) ที่ให้ความสำคัญกับมิติการรักษาวัฒนธรรมดั้งเดิม และมิติการปฏิสัมพันธ์กับคนไทย มีความสอดคล้องกับระดับความสุขของแรงงานข้ามชาติ โดยแรงงานลาวเป็นกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสังคมไทย แต่ยังคงรักษาวัฒนธรรมเดิมได้ ในทางตรงข้าม แรงงานจากประเทศเมียนมามีระดับการปฏิสัมพันธ์กับคนไทย การเข้าร่วมกิจกรรม และการดำเนินตามวิถีคุณธรรมจริยธรรมในสังคมปลายทางต่ำกว่าแรงงานกลุ่มอื่น

สำหรับงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องการบูรณาการทางสังคมของผู้ย้ายถิ่นชาวไทยในมาเลเซียไม่มีให้ศึกษาค้นคว้ามากนัก งานวิจัยในหัวข้อใกล้เคียงเรื่องหนึ่งคือ วิทยานิพนธ์ของวรรณ ก้องพลานนท์ (2557) ซึ่งศึกษาการปรับตัวของแรงงานไทยในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณในแรงงานไทยจำนวน 130 คน และสัมภาษณ์แบบเจาะลึกแรงงานอีก 19 คน ผลการศึกษาให้ภาพเรื่องการปรับตัวของแรงงานในหน้าที่การงานที่มีการศึกษาหาความรู้และทักษะทั้งเรื่องการทำงานและการใช้ภาษาเพิ่มเติม รวมถึงการพยายามสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน แต่ไม่ได้พูดถึงประเด็นการปรับตัวกับสังคมมาเลเซียในภาพรวมที่มีนัยถึงการบูรณาการทางสังคม รวมทั้งไม่ได้อภิปรายถึงปฏิสัมพันธ์ของหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานชาวมาเลเซียที่มีต่อตัวแรงงาน ประเด็นหนึ่งที่มีการศึกษานี้พูดถึงคือ เนื่องจากแรงงานมีศาสนาและวัฒนธรรมเดียวกับชาวมาเลเซียจึงไม่ต้องการปรับตัวอะไรมากนัก เป็นสิ่งที่อธิบายได้ถึงความสามารถในการปรับตัวของแรงงานไทยในระดับหนึ่ง

ส่วนงานวิจัยของศันสนีย์ จันทรอานุกาฬ และคณะ (2560) ซึ่งได้กล่าวถึงแล้วข้างต้นว่าเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพในกลุ่มนักศึกษาไทยที่ไปเรียนต่อในประเทศมาเลเซีย ซึ่งส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ได้ให้ข้อมูลในประเด็นการปรับตัวของนักศึกษาว่า กุญแจสำคัญของการปรับตัวของนักศึกษา เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา (เช่น การต่ออายุวีซ่านักเรียน และการต้องเผชิญกับระบบการศึกษาและระบบสังคมที่แตกต่าง) คือ การเข้าไปรวมกลุ่มกับเครือข่ายชุมชนนักศึกษาไทยในประเทศมาเลเซีย นักเรียนไทยเหล่านี้เมื่อต้องเผชิญกับความยุ่งยากในต่างแดน ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะรวมตัวกับเครือข่ายชุมชนนักศึกษาไทยในมหาวิทยาลัยที่ตนเองสังกัด การปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้นทั้งแบบเผชิญหน้าและผ่านชุมชนเสมือน (Social networks and virtual community) เครือข่ายสังคมและเครือข่ายชุมชนเหล่านี้คือพื้นที่สบายใจ (Comfort zone) ช่วยสร้างขวัญกำลังใจ คอยให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือ

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย

งานวิจัยนี้วางอยู่บนกรอบแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการบูรณาการทางสังคมในถิ่นที่อยู่ปลายทาง (ประเทศมาเลเซีย) ของผู้ย้ายถิ่นจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีสมมุติฐานว่า การบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งรวมถึงสุขภาพกายและจิตและการเข้าถึงบริการสุขภาพ โดยในแนวคิดของการบูรณาการทางสังคมนั้น อาศัยแนวคิดของ Berry (1997; 2011) ในการพิจารณาระดับและลักษณะการบูรณาการทางสังคม (การบูรณาการ การถูกกลืน การแยกตัว และการเป็นชายขอบ) โดยครอบคลุมข้อมูลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ย้ายถิ่นในถิ่นปลายทาง การมีส่วนร่วมในสังคมมาเลเซีย เครือข่ายทางสังคมในมาเลเซีย รวมทั้งพฤติกรรมอื่นๆ ระดับและลักษณะของการบูรณาการทางสังคมยังขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้คนในถิ่นปลายทางคือชาวมาเลเซียด้วย ขณะเดียวกันระดับการบูรณาการทางสังคมมีส่วนเกี่ยวข้องกับลักษณะการย้ายถิ่น ซึ่งรวมถึงข้อมูลลักษณะทางประชากร ครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมก่อนและหลังการย้ายถิ่น และกระบวนการการย้ายถิ่น ซึ่งรวมถึงเหตุผลและการตัดสินใจย้ายถิ่น ประวัติการย้ายถิ่น โอกาสย้ายไปที่อื่น เครือข่ายการสนับสนุนทางสังคม/การเงินในถิ่นต้นทาง การส่งเงินกลับ การติดต่อกับถิ่นต้นทาง



1.6 นิยามศัพท์ และขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้ นิยามความหมายของคำว่า ผู้ย้ายถิ่นไทยในมาเลเซีย หมายถึง ชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดภาคใต้ในช่วงเวลาที่ทำการศึกษาข้อมูลทำงานในประเทศมาเลเซีย โดยไม่ได้กำหนดระยะเวลา ทั้งผู้ที่ตั้งใจเข้าไปทำงานแบบชั่วคราว แบบไป ๆ มา ๆ และผู้ย้ายถิ่นที่ตั้งใจไปทำงานแบบถาวร ผู้ย้ายถิ่นจากสามจังหวัดภาคใต้ที่ทำงานในมาเลเซีย ซึ่งเป็นตัวอย่างของการศึกษาครั้งนี้ อาจครอบคลุมทั้งผู้ที่มีบัตรประชาชนของไทยเพียงอย่างเดียว และผู้ที่มีบัตรประชาชนทั้งของประเทศไทยและประเทศมาเลเซีย และไม่ได้คำนึงถึงการครอบครองพาสปอร์ตว่ามีหรือไม่ เป็นของประเทศใด

บทที่ 2

ระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย

2.1 การออกแบบการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ดำเนินการติดตามผู้ย้ายถิ่นมุสลิมชาวไทยวัยแรงงาน (อายุ 18-59 ปี) จากจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ที่ทำงานและอยู่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศมาเลเซีย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่น กระบวนการย้ายถิ่น การทำงาน การตั้งถิ่นฐานในประเทศมาเลเซีย และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับครอบครัวในต้นทาง 2) เพื่อศึกษาว่า คนมาเลเซียมีทัศนคติต่อผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมที่ไปทำงานและใช้ชีวิตอยู่ในมาเลเซียอย่างไรบ้าง เปรียบเทียบกับผู้ย้ายถิ่นจากชาติอื่นๆ (เช่น อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา) และ 3) เพื่อทำความเข้าใจลักษณะและระดับการบูรณาการทางสังคมในถิ่นปลายทางของผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมที่อยู่ในมาเลเซีย และศึกษาว่าลักษณะและระดับการบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขของผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมที่อยู่ในมาเลเซียหรือไม่ อย่างไร เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 และ 2 งานวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยในวิธีการเชิงปริมาณนั้น ใช้การสัมภาษณ์ผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง สำหรับการศึกษเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ระดับลึก วิธีการดำเนินการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 และข้อที่ 2 มีสองส่วน คือ

การวิจัยเชิงปริมาณ - การเก็บข้อมูล

ส่วนหนึ่งของการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเป็นการติดตามสัมภาษณ์ผู้ย้ายถิ่นจากโครงการสำรวจครัวเรือนที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อน กล่าวคือ เก็บข้อมูลผู้ย้ายถิ่นโดยอาศัยฐานข้อมูลครัวเรือนต้นทางจากโครงการเดิมที่นักวิจัยได้ดำเนินการอยู่แล้ว และติดตามสัมภาษณ์ผู้ย้ายถิ่นจากครัวเรือนนั้น ๆ ที่ไปทำงานและอาศัยอยู่ในประเทศมาเลเซีย โครงการวิจัยดังกล่าวคือ โครงการการย้ายถิ่นกับความไม่สงบในสามจังหวัดภาคใต้ หรือโครงการ M&M (Muslim Migration and the Unrest in the Three Southernmost of Thailand) ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหิดล โครงการ M&M ได้ทำการสำรวจตัวอย่างครัวเรือนโดยใช้การสุ่มแบบ Probability Proportional to Size (PPS) เพื่อให้ได้ตัวแทนของครัวเรือนในสามจังหวัดภาคใต้ (ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส) โดยเก็บข้อมูลรอบแรกในเดือนเมษายน-พฤษภาคม 2557 (1,102 ครัวเรือน) และติดตามครัวเรือนเดิมในอีกสองปีกับห้าเดือนต่อมา คือ เดือนตุลาคม-พฤศจิกายน 2559 โดยสามารถติดตามสัมภาษณ์ครัวเรือนเดิมได้ 1,038 ครัวเรือน หรือร้อยละ 94 ในการติดตามครัวเรือนรอบที่ 2 นี้ มีผู้ย้ายถิ่นไปทำงานที่มาเลเซียซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางหลักของตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 206 คน

โครงการ M&M มีคำถามการวิจัยว่า ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความเกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นของคนในพื้นที่หรือไม่ อย่างไร ข้อมูลที่เก็บคือ ข้อมูลของครัวเรือน สมาชิกครัวเรือนที่อยู่ประจำ สมาชิกครัวเรือนที่ย้ายถิ่น เหตุการณ์ความไม่สงบ การรับรู้ผลกระทบของเหตุการณ์ไม่สงบที่มีต่อครอบครัวและตัวเอง ผลการวิจัยส่วนหนึ่งจากโครงการนี้ที่มีการตีพิมพ์แล้ว พบว่า เหตุการณ์ความสงบในพื้นที่ที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลายาวนานมีส่วนผลักดันให้การย้ายถิ่นในสามจังหวัดภาคใต้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการย้ายถิ่นของแรงงานทักษะน้อยไปทำงานใช้แรงงานในประเทศมาเลเซีย (Jampaklay, Ford, Chamrathirong, 2017) ขณะที่การวิเคราะห์อีกเรื่องหนึ่งจากโครงการนี้ พบว่า แรงงานที่ย้ายถิ่นไปประเทศมาเลเซียมีความแตกต่างจากคนที่ย้ายไปจุดหมายปลายทางอื่นในประเทศไทย (อารี จำปากลาย, 2558) ซึ่งขบขันให้เห็นถึงความยากลำบาก การไม่มีทางเลือก และข้อจำกัดในการเข้าถึงทรัพยากรของแรงงานที่ไปทำงานในมาเลเซีย นอกจากนี้ งานวิจัยจากโครงการนี้ยังแสดงให้เห็นว่า การย้ายถิ่นมีความสัมพันธ์กับปัญหาสุขภาพจิต ในทางตรงข้าม ความเคร่งครัดในศาสนาเป็นปัจจัยปกป้องผู้คนจากปัญหาสุขภาพจิต (Ford, Jampaklay, and Chamrathirong, 2016)

โครงการวิจัยนี้พยายามติดตามสัมภาษณ์ผู้ย้ายถิ่นจากครัวเรือนต้นทางของโครงการ M&M นี้เฉพาะที่ไปทำงานในประเทศมาเลเซีย แม้ว่าในโครงการ M&M จะไม่มีคำถามชื่อเมืองและที่อยู่ปลายทางของผู้ย้ายถิ่นที่แน่นอนที่สามารถติดต่อได้ แต่ในการติดตามผู้ย้ายถิ่นครั้งนี้ได้สอบถามข้อมูลจากครัวเรือนเดิมได้ทางโทรศัพท์ ซึ่งได้มีการบันทึกไว้จากการสัมภาษณ์ครัวเรือน โดยไม่ต้องกลับไปถามครัวเรือนต้นทางด้วยตนเอง นักวิจัยได้จัดทำรายชื่อผู้ย้ายถิ่นที่ไปมาเลเซียพร้อมที่อยู่และติดต่อขอสัมภาษณ์ผู้ที่อยู่ในรายชื่อทุกคน โดยติดตามผู้ย้ายถิ่นที่เข้าไปทำงานในกรุงกัวลาลัมเปอร์ ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางหลักของผู้ย้ายถิ่นจากสามจังหวัดภาคใต้ การติดตามผู้ย้ายถิ่นจากครัวเรือนเดิมที่ได้มีการสัมภาษณ์ครัวเรือนต้นทางของผู้ย้ายถิ่นมาก่อนนอกจากจะช่วยเพิ่มโอกาสในการสัมภาษณ์ผู้ย้ายถิ่นได้แล้ว (เนื่องจากการทราบข้อมูลที่อยู่ที่แน่นอนและการได้รับการแนะนำและสามารถอ้างถึงครัวเรือนต้นทางจะช่วยให้ผู้ย้ายถิ่นเกิดความไว้วางใจมากกว่าที่จะเข้าไปติดต่อผู้ย้ายถิ่นในมาเลเซียโดยตรง) ยังทำให้นักวิจัยสามารถเชื่อมโยงข้อมูลผู้ย้ายถิ่นที่จะได้จากการสัมภาษณ์ผู้ย้ายถิ่นเองในถิ่นปลายทาง (มาเลเซีย) กับข้อมูลครัวเรือนในถิ่นต้นทาง (ที่โครงการ M&M ได้สัมภาษณ์ 2 รอบแล้ว) ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจกระบวนการย้ายถิ่นและการตัดสินใจย้ายถิ่นได้ชัดเจนขึ้น แม้ว่าโครงการ M&M ได้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับผู้ย้ายถิ่น ในประเด็นสาเหตุการย้ายถิ่น การทำงาน การส่งกลับ และความเป็นอยู่ในถิ่นปลายทางแล้ว แต่เป็นการสัมภาษณ์จากคนในครัวเรือนต้นทาง ไม่ใช่จากสมาชิกผู้ย้ายถิ่นเอง

จำนวนตัวอย่างของการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณที่กำหนดคือ 100 คน นักวิจัยกำหนดว่าหากไม่สามารถติดตามย้ายถิ่นจากโครงการ M&M ได้ครบ 100 คน จะเก็บข้อมูลผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมที่มีภูมิลำเนาอยู่ในสามจังหวัดภาคใต้เพิ่มเติมให้ครบ 100 คน นักวิจัยคาดหวังว่าจะสามารถติดตามผู้ย้ายถิ่นได้อย่างน้อยครึ่งหนึ่งของจำนวนผู้ย้ายถิ่นที่ไปทำงานในมาเลเซียจากการสำรวจครัวเรือนรอบที่ 2 ของโครงการ M&M หรือประมาณ 100 คน อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ นักวิจัยสามารถติดตามผู้ย้ายถิ่นจากครัวเดิมได้เพียง 32 คน จึงได้เก็บข้อมูลผู้

ย้ายถิ่นจากสามจังหวัดภาคใต้ไปทำงานที่มาเลเซียแต่ไม่ได้มาจากครัวเรือนเดิมที่อยู่ในโครงการ M&M อีกจำนวน 72 คน โดยทุกคนเป็นแรงงานย้ายถิ่นที่ทำงานอยู่ในกัวลาลัมเปอร์ โดยรวมมีผู้ย้ายถิ่นที่ได้รับการเก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์จำนวน 103 คน

เหตุผลที่โครงการไม่สามารถติดตามผู้ย้ายถิ่นตามเป้าหมายได้มาจากหลายประเด็น ในการเก็บข้อมูลภาคสนาม นักวิจัยพบว่า การติดต่อครัวเรือนเดิมที่อยู่ในสามจังหวัดภาคใต้ของผู้ย้ายถิ่นด้วยการโทรศัพท์พูดคุยเพื่อถามถึงที่อยู่ของสมาชิกครอบครัวที่ไปทำงานในมาเลเซียนั้นในทางปฏิบัติไม่สามารถทำได้ครบทุกครัวเรือน ครัวเรือนส่วนหนึ่งไม่มีเบอร์โทรศัพท์ระบุไว้ในแบบสอบถาม อีกส่วนหนึ่งมีเบอร์โทรศัพท์แต่ไม่สามารถติดต่อได้ และมีบางครัวเรือนที่ไม่ให้ข้อมูลเนื่องจากความไม่ไว้วางใจ และไม่มั่นใจ ดังนั้น สำหรับครัวเรือนที่มีรายชื่อว่ามีสมาชิกครอบครัวเป็นผู้ย้ายถิ่นจำนวนหนึ่งพนักงานภาคสนามจึงต้องเดินทางไปติดต่อครัวเรือนโดยตรง เพื่อขอข้อมูลที่อยู่ของผู้ย้ายถิ่นในการติดตามขอสัมภาษณ์ต่อไป

ปัญหาอุปสรรคที่ตามมาคือ แม้ว่าจะสามารถติดต่อครัวเรือนเดิมของผู้ย้ายถิ่นได้แล้ว เรากลับพบว่าครัวเรือนส่วนใหญ่ไม่สามารถให้ข้อมูลที่อยู่ของผู้ย้ายถิ่นที่สามารถติดต่อได้ เช่น ทราบเพียงว่าทำงานร้านต้มยำที่กัวลาลัมเปอร์ แต่ไม่ทราบชื่อร้านและที่อยู่ และไม่ทราบเบอร์โทรศัพท์ของผู้ย้ายถิ่น นอกจากนี้ มีผู้ย้ายถิ่นจำนวนหนึ่ง (73 คน จาก 206 คน หรือร้อยละ 35) ที่เปลี่ยนสถานะเป็นผู้ย้ายถิ่นกลับแล้ว จึงไม่อยู่ในข่ายการเป็นผู้ย้ายถิ่นของโครงการนี้อีกต่อไป

เนื่องจากการเก็บข้อมูลนี้เป็นการติดตามตัวอย่างเดิม และเป็นการเก็บข้อมูลในต่างประเทศ จึงมีความยากลำบากพอสมควร การติดตามตัวอย่างเดิมต้องอาศัยข้อมูลที่ได้รับจากครัวเรือนเดิมของผู้ย้ายถิ่นเท่าที่ครัวเรือนเดิมทราบ หลายๆ ครอบครัวไม่สามารถบอกได้ว่าสมาชิกในครอบครัวไปทำงานที่ไหนในประเทศมาเลเซีย ทำให้นักวิจัยไม่สามารถติดตามไปสัมภาษณ์ได้ ส่วนใหญ่ของผู้ย้ายถิ่นเดิมที่ติดตามสัมภาษณ์ได้จึงเป็นการสัมภาษณ์ผู้ย้ายถิ่นที่กลับมาเยี่ยมบ้าน ในขณะที่บางส่วนเป็นการสัมภาษณ์ด้วย social network คือ Facebook เนื่องจากผู้ย้ายถิ่นไม่สะดวกที่จะพบกับพนักงานสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว ซึ่งอาจทำให้การตั้งคำถามและการอธิบายรวมทั้งความเข้าใจในคำตอบข้อมูลไม่ชัดเจนเหมือนการพูดคุยกันต่อหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อแบบสอบถามมีความยาวและรายละเอียดค่อนข้างมาก ในจำนวนผู้ย้ายถิ่นจากครัวเรือนเดิมของโครงการ M&M จำนวน 32 คนนั้น ประมาณหนึ่งในสาม (10 คน) เป็นการสัมภาษณ์ที่บ้านเดิมขณะผู้ย้ายถิ่นกลับมาเยี่ยมบ้าน ร้อยละ 62 (20 คน) เป็นการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์หรือด้วยเฟซบุ๊ก และอีก 2 คนที่เหลือเป็นการสัมภาษณ์ในถิ่นปลายทางคือ กรุงกัวลาลัมเปอร์

การวิจัยเชิงปริมาณ - แบบสัมภาษณ์

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง เพื่อตอบคำถามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 โดยมีหัวข้อคำถามดังนี้

กระบวนการย้ายถิ่นและการตั้งถิ่นฐาน ครอบคลุมประเด็น ลักษณะทางประชากร ครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันและก่อนการย้ายถิ่น เหตุผลและการตัดสินใจย้ายถิ่น ประวัติการย้ายถิ่น โอกาสที่จะย้ายไปที่อื่น แหล่งสนับสนุนทางการเงินและสังคมในถิ่นปลายทาง การส่งเงินกลับ การติดต่อกับถิ่นต้นทาง ผลกระทบของการย้ายถิ่นต่อครอบครัวถิ่นต้นทาง

การบูรณาการทางสังคม ครอบคลุมประเด็น 1) การเปรียบเทียบชีวิตในปัจจุบันกับชีวิต ณ ประเทศที่อยู่เดิม (รายได้ ความเป็นอยู่ทั่วไป สภาพการทำงาน การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ ที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อมที่อยู่ปัจจุบัน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สภาพสังคม) 2) การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมในถิ่นปลายทาง (เช่น วันสำคัญทางศาสนา พิธีกรรมหรืองานศพ กิจกรรมเชิงวัฒนธรรม กิจกรรมทางสังคมอื่นๆ) 3) การเคยไปเยือนสถานที่ต่างๆ ในมาเลเซีย/ไปกับใคร 4) การติดต่อกับครอบครัว/เพื่อนฝูงในถิ่นต้นทาง 5) การมีเพื่อน/เครือข่ายทางสังคมที่เป็นคนมาเลเซีย หรือคนชาติอื่นๆ 6) เพื่อนบ้านในละแวกที่อยู่อาศัย 7) พฤติกรรมอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการบูรณาการทางสังคม เช่น การใช้ภาษา การบริโภคสื่อ การแต่งกาย การใช้สินค้า การมีปฏิสัมพันธ์กับคนมาเลเซีย และกับแรงงานต่างชาติดจากประเทศอื่นๆ การมีครอบครัวในถิ่นปลายทาง การวางแผนในอนาคตของตัวเองและครอบครัว (อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ และคณะ, 2559)

ความอยู่ดีมีสุข ครอบคลุมประเด็น สุขภาพกาย (การประเมินสุขภาพด้วยตนเอง) สุขภาพจิต (SRQ-20 และคำถามของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข) การเข้าถึงบริการสุขภาพในถิ่นปลายทาง การเข้าถึงบริการด้านสังคมอื่นๆ เช่น โรงเรียน การเงิน/การธนาคาร สภาพที่อยู่อาศัย (ประเภท ความเป็นเจ้าของ)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ข้อที่ 2 และข้อที่ 3 สำหรับวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 นั้น นอกจากการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงปริมาณที่ได้กล่าวแล้ว ยังได้สัมภาษณ์ระดับลึกผู้ย้ายถิ่นอีกจำนวน 11 คน (หญิง 3 คน และชาย 8 คน) โดยผู้ย้ายถิ่นที่ได้สัมภาษณ์ระดับลึก ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างในร้านอาหารที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ กันไป ทั้งเป็นผู้ปรุงอาหาร รับออเดอร์ พนักงานเสิร์ฟ นอกจากนี้ยังมีผู้ย้ายถิ่นที่เป็นลูกจ้างร้านค้าอื่น ๆ และผู้ย้ายถิ่นที่เป็นเจ้าของกิจการ ดังรายละเอียดตามตารางข้างล่าง ดังนี้

ตาราง 2.1 ผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมจากสามจังหวัดภาคใต้ที่ทำงานในมาเลเซียที่เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ระดับลึก

คนที่	อายุ	เพศ	อาชีพ	สถานะ
1	32	ชาย	เจ้าของกิจการรถตู้และร้านอาหารต้มยำ	นายจ้าง
2	31	ชาย	เจ้าของร้านอาหารแช่แข็ง เช่น เนื้อวัว เนื้อไก่และปลาหมึก	นายจ้าง
3	49	หญิง	เจ้าของร้านอาหารต้มยำ	นายจ้าง
4	45	หญิง	เจ้าของแผงเนื้อที่ตลาดเช้า	นายจ้าง
5	48	ชาย	เจ้าของร้านอาหารต้มยำ Suraya Tomyam	นายจ้าง
6	39	ชาย	เจ้าของกิจการเสื้อผ้าและร้านอาหารต้มยำ	นายจ้าง
7	56	ชาย	กู้ร้านอาหารต้มยำ Suraya Kampung Baru,KL	ลูกจ้าง
8	26	ชาย	รับออเดอร์และอ่านออเดอร์ให้กูก	ลูกจ้าง
9	37	ชาย	พ่อครัวร้านอาหารมามะ	ลูกจ้าง
10	29	ชาย	ลูกจ้างขายเนื้อสดที่ตลาดเช้า Chowkit,KL	ลูกจ้าง
11	52	หญิง	ลูกจ้างร้านอาหารต้มยำ	ลูกจ้าง

เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 (ศึกษาทัศนคติของคนมาเลเซียที่มีต่อชาวไทยมุสลิม) งานวิจัยนี้ใช้การสัมภาษณ์ระดับลึก ชาวมาเลเซียที่มีประสบการณ์การทำงานหรือการมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานต่างชาติ คือ เจ้าของกิจการที่มีลูกจ้างเป็นแรงงานมุสลิมไทย (เช่น เจ้าของร้านอาหาร ร้านค้า หรือเจ้าของกิจการประเภทอื่น) จำนวน 15 คน โดยครอบคลุมทั้งนายจ้างที่เป็นผู้หญิงและผู้ชาย และนายจ้างที่มีวัยแตกต่างกัน

ในการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูลชาวมาเลเซีย นักวิจัยร่วมมือกับนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยปุตรามาเลเซีย (University Putra Malaysia-UPM) คือ Dr. Sharifah Azizah Haron โดยมีพนักงานสัมภาษณ์ 2 คน เป็นนักศึกษาชาวมาเลเซียจากมหาวิทยาลัยปุตรามาเลเซีย ระดับปริญญาโท 1 คน (มาเลเซียเชื้อสายอินเดีย) และกำลังจะจบระดับปริญญาเอก 1 คน (มาเลเซียเชื้อสายมาเลย์) โดยใช้ภาษามลายูการสัมภาษณ์ และถอดเทปเป็นภาษาอังกฤษ จากจำนวนเป้าหมาย 15 คน ตารางข้างล่างนี้แสดงข้อมูลเบื้องต้นของนายจ้างชาวมาเลเซียผู้ให้สัมภาษณ์

ตาราง 2.2 นายจ้างชาวมาเลเซียที่เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ระดับลึก 15 คน

คนที่	ประเภทกิจการ	อายุ	เพศ	สถานภาพสมรส	เชื้อชาติ นายจ้าง	จำนวน ลูกจ้าง	สัญชาติลูกจ้าง
S1	ร้านอาหาร	29	ชาย	โสด	มาเลย์	8	ไทย
S2	ร้านอาหาร	30	ชาย	แต่งงาน	อินเดีย	8	ไทย อินเดีย
S3	บริษัทสร้างทางรถไฟ	24	หญิง	โสด	อินเดีย	118	มาเลย์
S4	บริษัทสร้างทางรถไฟ+สะพาน	64	ชาย	แต่งงาน	อินเดีย	300-400	ไทย อินเดีย บังคลาเทศ
S5	ก่อสร้าง	29	หญิง	โสด	อินเดีย	250	อินเดีย ไทย มาเลย์
S6	ร้านอาหาร	43	หญิง	แยก	มาเลย์	14	มาเลย์ ไทย อินโดนีเซีย
S7	ซ่อมเครื่องจักรหนัก	31	ชาย	แต่งงาน	มาเลย์	2	ไทย เวียดนาม
D1	ร้านอาหารไทย+ฝรั่ง	42	ชาย	แต่งงาน	มาเลย์	55	ไทย มาเลย์
D2	ร้านอาหารไทย+มาเลย์	36	ชาย	แต่งงาน	มาเลย์	7	ไทย
D3	ร้านอาหารไทย	24	หญิง	แต่งงาน	มาเลย์		ไทย มาเลย์
D4	ร้านอาหารมามะ	55	ชาย	แต่งงาน	มาเลย์	20	ไทย อินเดีย มาเลย์
D5	โฮมสเตย์-คาเฟ่	38	ชาย	แต่งงาน	มาเลย์	9	ไทย
D6	รถขายอาหารนาซีเลอมา	54	ผู้หญิง	แต่งงาน	มาเลย์	2	ไทย มาเลย์
D7	ร้านอาหารไทย-มาเลย์	36	ผู้หญิง	แต่งงาน	มาเลย์	5	ไทย มาเลย์
D8	ร้านอาหารไทย	34	ชาย	โสด	มาเลย์	10	ไทย มาเลย์

นอกจากนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลของแรงงานย้ายถิ่น และการบูรณาการทางสังคมในระดับที่เป็นภาพกว้างกว่าประสบการณ์ส่วนบุคคลของแรงงานย้ายถิ่นและนายจ้าง งานวิจัยนี้ได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย จำนวน 3 คน องค์กรเอกชน 1 คน หน่วยงานภาครัฐ 1 คน และอาจารย์มหาวิทยาลัย 1 คน

ตาราง 2.3 สรุปจำนวนตัวอย่างการเก็บข้อมูล

	เชิงปริมาณ (แบบสัมภาษณ์)		เชิงคุณภาพ (สัมภาษณ์ระดับลึก)	
	เป้าหมาย	ทำได้	เป้าหมาย	ทำได้
ติดตามตัวอย่างผู้ย้ายถิ่นมุสลิมชาวไทยจากโครงการ M&M	100	32	10	11
ผู้ย้ายถิ่นมุสลิมชาวไทย (เพิ่มเติม)		72		
นายจ้างชาวมาเลเซีย			15	15
บุคลากรจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม			3	3
รวม	100	104	28	29

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 (ทัศนคติของชาวมาเลเซียต่อแรงงานไทยมุสลิมและแรงงานจากชาติอื่นๆ) ปรับใช้คำถามจากชุดคำถามของโครงการสำรวจความคิดเห็นของคนไทยที่มีต่อแรงงานพม่า (Sunpuwan & Niyomsilp, 2014) และโครงการวิจัยอื่น ๆ ในประเด็นเดียวกัน

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อตอบวัตถุประสงค์เฉพาะข้อ 1 และข้อ 2 งานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นหลัก ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเพื่อนำเสนอลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจ และสังคม ลักษณะและกระบวนการการย้ายถิ่น รวมทั้งระดับและลักษณะของการบูรณาการทางสังคม และความอยู่ดีมีสุขของตัวอย่าง แยกตามเพศ ส่วนการวิเคราะห์หลายตัวแปรเพื่อตรวจสอบว่าการย้ายถิ่นมีความสัมพันธ์กับการบูรณาการทางสังคมหรือไม่ อย่างไร เมื่อนำปัจจัยด้านอื่นๆ มาร่วมพิจารณาด้วย และเพื่อค้นหาว่าการบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขของผู้ย้ายถิ่นหรือไม่ อย่างไร เมื่อนำปัจจัยด้านอื่น ๆ มาร่วมพิจารณาด้วยนั้น ผู้วิจัยจะแยกการวิเคราะห์เพื่อเขียนบทความสำหรับตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการต่อไป โดยไม่ได้รวมอยู่ในรายงานฉบับนี้ อนึ่ง ในการตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1 และ 2 นี้ นอกจากวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแล้ว ได้นำข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะในส่วนของการสัมภาษณ์ระดับลึกผู้ย้ายถิ่นมาอภิปรายร่วมกันด้วย ตามประเด็นของการศึกษาที่ปรากฏอยู่ในแบบสัมภาษณ์เชิงปริมาณและแนวคำถามระดับลึก สำหรับวัตถุประสงค์ข้อ 3 ใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นหลัก โดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ระดับลึกนายจ้างชาวมาเลเซีย

ตาราง 2.4 ความสำเร็จของผลงานวิจัย เมื่อเทียบกับแผนงานวิจัยทั้งโครงการ

วัตถุประสงค์	รายละเอียดของแผนงาน	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผลงานที่ทำได้
ทั้ง 3 วัตถุประสงค์	ทบทวนวรรณกรรมเพิ่มเติม	เดือนที่ 1-3	แนวทางในการพัฒนาแบบ- สอบถาม
	พัฒนาแบบสัมภาษณ์และแนวคำถาม/ ทดสอบแบบสัมภาษณ์/แก้ไขและปรับปรุง แบบสัมภาษณ์และแนวคำถาม	เดือนที่ 1-3	แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ย้ายถิ่น และแนวคำถามสำหรับผู้ย้ายถิ่น และนายจ้างชาวมาเลเซีย
	เตรียมเอกสารและส่งเอกสารโครงการวิจัย ไป IPSR-IRB	เดือนที่ 1-3	MU-IRB รับรองจริยธรรมการวิจัย
	คัดเลือกพนักงานสัมภาษณ์ และฝึกอบรม พนักงานสัมภาษณ์	เดือนที่ 1-3	- รับพนักงานควบคุมงานสนาม และพนักงานสัมภาษณ์ - ฝึกอบรมพนักงานสนาม
	ติดต่อเครือข่ายการวิจัยในมาเลเซีย	เดือนที่ 1-3	- ได้เครือข่ายการวิจัยในมาเลเซีย (Dr. Sharifah Azizah Haroun, University Putra Malaysia)
1. ศึกษากระบวนการ ตัดสินใจ ความเป็นมา ของการเข้าไปอยู่ ทำงาน และตั้งถิ่นฐาน ของผู้ย้ายถิ่นชาวไทย มุสลิมใน ประเทศ มาเลเซีย	ติดต่อครัวเรือนเดิมของโครงการ M&M เพื่อ ทราบที่อยู่หรือข้อมูลการติดต่อผู้ย้ายถิ่นใน มาเลเซีย	เดือนที่ 1-3	ได้ข้อมูลการติดต่อผู้ย้ายถิ่นใน มาเลเซียและสามารถติดต่อได้ ประมาณร้อยละ 30
	เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ	เดือนที่ 4-6	เก็บข้อมูลเชิงปริมาณเสร็จภายใน สองเดือน (สัมภาษณ์ผู้ย้ายถิ่นได้ จำนวน 100 คน)
	สร้าง Template file ด้วยโปรแกรม CSpro เพื่อบันทึกข้อมูลเชิงปริมาณ	เดือนที่ 4-6	ได้ Template file สำหรับบันทึก ข้อมูลเชิงปริมาณ
2. ศึกษาการบูรณาการ ทางสังคมของชาวไทย มุสลิมที่อยู่ในมาเลเซีย ที่อาจมีความสัมพันธ์กับ ความอยู่ดีมีสุขของชีวิต ใน ถิ่น ป ล า ย ท า ง ครอบคลุม	เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ	เดือนที่ 4-6	สัมภาษณ์ระดับลึกผู้ย้ายถิ่นจากสาม จังหวัดภาคใต้ได้ 11 คน
	จัดการข้อมูลเชิงปริมาณ	เดือนที่ 7-9	ข้อมูลเชิงปริมาณที่ผ่านการ บรรณาธิกรณแล้วพร้อมวิเคราะห์
	จัดการข้อมูลเชิงคุณภาพ	เดือนที่ 7-9	สคริปต์การสัมภาษณ์ผู้ย้ายถิ่นชาว ไทยมุสลิมพร้อมวิเคราะห์
	วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	เดือนที่ 7-12	ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ
	วิเคราะห์เชิงคุณภาพ	เดือนที่ 7-12	ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

ตาราง 2.4 ความสำเร็จของผลงานวิจัย เมื่อเทียบกับแผนงานวิจัยทั้งโครงการ (ต่อ)

วัตถุประสงค์	รายละเอียดของแผนงาน	ช่วงเวลาที่ดำเนินการ	ผลงานที่ได้
3. ศึกษาทัศนคติของคนมาเลเซียที่มีต่อผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมที่ไปทำงานและใช้ชีวิตอยู่ในมาเลเซียเปรียบเทียบกับที่มีต่อผู้ย้ายถิ่นจากชาติอื่นๆ (เช่น อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา)	เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ	เดือนที่ 4-6	สัมภาษณ์นายจ้างชาวมาเลเซียได้ 15 คน
	จัดการข้อมูลเชิงคุณภาพ	เดือนที่ 7-9	สคริปต์การสัมภาษณ์ผู้นำจ้างชาวมาเลเซียพร้อมวิเคราะห์
	วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	เดือนที่ 7-12	ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ
ทั้ง 3 วัตถุประสงค์	จัดทำต้นฉบับบทความวิจัย/รายงานสรุป	เดือนที่ 10-12	รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์
	เผยแพร่ผลงานวิจัย	เดือนที่ 10-12	กำลังดำเนินการ

บทที่ 3

การย้ายถิ่นและการบูรณาการทางสังคมของผู้ย้ายถิ่นมุสลิม จากสามจังหวัดภาคใต้ในมาเลเซีย

3.1 ลักษณะทางประชากรของผู้ย้ายถิ่นที่เป็นตัวอย่าง

ตัวอย่างเป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง จากจำนวนผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมาเลเซียที่เข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียที่ติดตามสัมภาษณ์ได้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ มีทั้งหมด 103 คน เป็นผู้ชาย 59 คน หรือร้อยละ 57.3 และเป็นผู้หญิง 44 คน หรือร้อยละ 42.7 กว่าครึ่งคือผู้ย้ายถิ่นจากจังหวัดปัตตานี (ร้อยละ 53.4) และมาจากจังหวัดยะลาและนราธิวาสในสัดส่วนเท่ากัน คือร้อยละ 23.3 ผู้ย้ายถิ่นหญิงมาจากจังหวัดปัตตานีสัดส่วนที่มากกว่าผู้ชาย (ร้อยละ 59.1 และร้อยละ 49.2 ตามลำดับ) ในขณะที่ผู้ย้ายถิ่นชายมาจากยะลามากกว่าผู้ย้ายถิ่นหญิง (ร้อยละ 27.1 และร้อยละ 18.2 ตามลำดับ) ผู้ย้ายถิ่นหญิงและชายที่มาจากจังหวัดนราธิวาสมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 22.7 และร้อยละ 23.7 ตามลำดับ)

ตัวอย่างส่วนใหญ่ทั้งหญิงและชายอยู่ในวัยแรงงานหรือวัยผู้ใหญ่ตอนต้น มากกว่าครึ่งของตัวอย่าง (ร้อยละ 57.3) มีอายุระหว่าง 20 ถึง 29 ปี อีกประมาณหนึ่งในห้า (ร้อยละ 21.4) อายุ 30-39 ปี และอีกประมาณหนึ่งในสิบ (ร้อยละ 10.7) อายุ 40 ปีขึ้นไป ผู้ย้ายถิ่นอายุยังน้อยคือไม่ถึง 20 ปี มีอยู่ประมาณหนึ่งในสิบ (ร้อยละ 10.7) เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ เราพบว่า ผู้ย้ายถิ่นหญิงที่อายุ 20-29 ปี มีสัดส่วนสูงกว่าผู้ย้ายถิ่นชาย (ร้อยละ 61.4 และร้อยละ 54.2 ตามลำดับ) ขณะที่ผู้ย้ายถิ่นชายที่อายุ 30-39 ปี มีสัดส่วนสูงกว่าผู้หญิง (ร้อยละ 27.1 และร้อยละ 18.2 ตามลำดับ) สัดส่วนของผู้หญิงและผู้ชายที่อายุต่ำกว่า 20 ปี หรืออายุ 40 ปีขึ้นไปนั้นไม่แตกต่างกันมากนัก (ร้อยละ 9.1 และร้อยละ 11.9 ตามลำดับ สำหรับอายุต่ำกว่า 20 ปี และร้อยละ 11.4 และร้อยละ 10.2 ตามลำดับ สำหรับอายุ 40 ปีขึ้นไป)

ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นโสดหรือแต่งงานแล้วและอยู่ด้วยกันกับคู่สมรส และผู้หญิงอยู่ด้วยกันกับคู่สมรสหย่า/แยก และหม้ายสูงกว่าชาย เกือบสองในสี่ของตัวอย่างมีสถานะโสด (ร้อยละ 38.8) ขณะที่อีกสองในสี่แต่งงานแล้วและอยู่กินกับคู่สมรส (ร้อยละ 38.8) ประมาณหนึ่งในสิบ (ร้อยละ 9.7) แต่งงานแล้วแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกันกับคู่สมรสด้วยเหตุผลอย่างใดอย่างหนึ่ง กว่าหนึ่งในสิบของตัวอย่าง (ร้อยละ 10.7) เคยสมรสมาก่อนแต่ปัจจุบันอยู่ในสถานะแยกหรือหย่า และร้อยละ 1.9 เป็นผู้ที่คู่สมรสเสียชีวิตแล้ว ตัวอย่างที่เป็นโสด เป็นชายมากกว่าหญิง (ร้อยละ 47.5 และร้อยละ 27.3 ตามลำดับ) ขณะที่ผู้หญิงที่แต่งงานและอยู่ด้วยกันกับคู่สมรสนั้น มีสัดส่วนสูงกว่าชาย (ร้อยละ 45.5 และร้อยละ 33.9 ตามลำดับ) และเป็นที่น่าสนใจเช่นกันว่า ผู้หญิงที่มีสถานภาพหม้าย หย่า หรือแยกนั้นมีสัดส่วนสูงกว่าผู้ชายอย่างชัดเจนเช่นเดียวกัน (ร้อยละ 13.6 และร้อยละ 8.5 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มหย่า/แยก และร้อยละ 4.6 และ 0.0 ตามลำดับสำหรับกลุ่มที่เป็นหม้าย)

สำหรับตัวอย่างที่มีปัจจุบันสมรสหรือเคยสมรสรวมทั้งที่กำลังเป็นหม้ายนั้น ส่วนใหญ่มีลูกอย่างน้อย 1 คน (ร้อยละ 77.8) สัดส่วนตัวอย่างผู้หญิงที่ตอบว่ามีลูกสูงกว่าผู้ชาย (ร้อยละ 87.5 และร้อยละ 67.7 ตามลำดับ) สำหรับตัวอย่างที่มีลูกแล้วนั้น จำนวนลูกโดยเฉลี่ยคือ 2.3 คน

สำหรับตัวอย่างที่มีปัจจุบันสมรสหรือเคยสมรสรวมทั้งที่กำลังเป็นหม้ายนั้น ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90.5) มีคู่สมรสเป็นคนไทย ขณะที่อีกประมาณหนึ่งในสิบ (ร้อยละ 9.5) มีคู่สมรสเป็นชาวมาเลเซีย ผู้หญิงมีคู่สมรสเป็นชาวมาเลเซียสูงกว่าผู้ชาย (ร้อยละ 12.5 และร้อยละ 6.5 ตามลำดับ) การที่พบผู้หญิงไทยแต่งงานกับชายชาวมาเลเซียมากกว่าชายไทยแต่งงานกับหญิงชาวมาเลเซียอาจสะท้อนให้เห็นสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่สูงกว่าของชาวมาเลเซียเมื่อเปรียบเทียบกับคนไทยจากสามจังหวัดภาคใต้ ขณะเดียวกันก็สะท้อนว่าลักษณะของคู่สมรสที่สามีมีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมสูงกว่าภรรยาเป็นเรื่องปกติมากกว่าที่ภรรยาจะมีสถานภาพสูงกว่าสามี

ผู้ย้ายถิ่นที่ให้สัมภาษณ์ระดับลึกคนหนึ่งซึ่งทำงานเป็นพ่อครัวที่ร้านอาหารต้มยำแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เคยมีคู่หม้ายเป็นหญิงชาวมาเลเซีย แต่เพื่อนไม่สนับสนุนและบอกให้คิดให้รอบคอบก่อนตัดสินใจ สุดท้ายแล้วผู้ย้ายถิ่นคนนี้ก็ไม่ได้แต่งงานกับผู้หญิงมาเลย์ตามที่ตั้งใจ

อยากแต่งงาน (กับคนมาเลย์) เหมือนกัน ตอนนั้นพาแฟน (คนมาเลย์) ไปปัตตานี กะว่าจะแต่งงานแล้ว แต่เพื่อนแนะนำว่า ไม่ต้องหรอกเดี๋ยวจะลำบาก ผมก็เลยไม่แต่ง เชื้อเพื่อนครับ... เค้า (เพื่อน) พูดว่า ไปคิดก่อนนะ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 56 ปี พ่อครัวร้านอาหารต้มยำ)

สำหรับประเด็นที่พบการแต่งงานข้ามชาติเพียงร้อยละ 10 นั้น แม้เราจะไม่ทราบข้อมูลที่เป็นตัวเลขแน่นอนว่าคนไทยที่แต่งงานกับชาวมาเลเซียมีร้อยละเท่าไร แต่ผู้เชี่ยวชาญด้านความสัมพันธ์ระหว่างไทย-มาเลเซียให้ความเห็นว่าการแต่งงานข้ามชาติของผู้คนระหว่างสองประเทศนี้จริง ๆ แล้วมีไม่สูงมากนัก (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญวันที่ 2 กันยายน 2562)

ตัวอย่างเกือบทุกคนเกิดในประเทศไทย และมีเพียง 4 คน ที่เกิดต่างประเทศ คือชาวดูอาร์เบีย และเกือบทุกคนถือสัญชาติไทยเพียงสัญชาติเดียว (ร้อยละ 99.0) ในประเด็นนี้ ความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญช่วยเสริมว่า การถือบัตรประจำตัวประชาชนสองสัญชาติปัจจุบันทำได้ยากและแทบจะเป็นไปไม่ได้แล้ว และการขอสัญชาติทำได้ยากขึ้นกว่าในอดีต (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วันที่ 2 กันยายน 2562) ขณะที่ผู้เชี่ยวชาญบางคนให้ข้อมูลว่า การขอสัญชาติ (IC-Identity Card) สามารถทำได้ถ้ามีเงินจ่ายสามแสนบาท (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญวันที่ 16 มีนาคม 2562)

ตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.8) จบการศึกษามัธยมศึกษาหรือจบการศึกษายวิชาชีพ ระดับปวช. และปวส. ระดับการศึกษาของตัวอย่างไม่แตกต่างกันมากนักระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย แม้ว่าในการศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาซึ่งมีเพียงร้อยละ 3.9 นั้น สัดส่วนของผู้หญิงสูงกว่าผู้ชายเล็กน้อย (ร้อยละ 4.5 และร้อยละ 3.4 ตามลำดับ) ส่วนการศึกษาศาสนานั้น ตัวอย่างที่เรียนศาสนาจากโรงเรียนตาดีกา¹ มีสัดส่วนสูงสุด คือ ร้อยละ 31.1 โดยเป็นผู้ชายในสัดส่วนที่มากกว่าหญิง (ร้อยละ 33.9 และร้อยละ 27.3) ระดับการศึกษาศาสนาที่มีสัดส่วนรองลงมา คือ มุตาวัสซิด (เทียบเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น) (ร้อยละ 27.2) อิบติดาอี (เทียบเท่ากับชั้นประถมศึกษา) (ร้อยละ 19.4) ชานาวี (เทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย) (ร้อยละ 11.7) ข้อมูลชี้ว่า ตัวอย่างที่จบการศึกษาศาสนาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือชานาวี นั้น เป็นผู้หญิงสูงกว่าผู้ชายเกือบสามเท่า (ร้อยละ 18.2 และร้อยละ 6.8 ตามลำดับ)

ตาราง 3.1 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามลักษณะทางประชากร และแยกตามเพศ

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
จังหวัด			
ปัตตานี	49.2	59.1	53.4
ยะลา	27.1	18.2	23.3
นราธิวาส	23.7	22.7	23.3
อายุ (ปี)			
<20	11.9	9.1	10.7
20-29	54.2	61.4	57.3
30-39	23.7	18.2	21.4
40+	10.2	11.4	10.7
สถานภาพสมรส			
โสด	47.5	27.3	38.8
แต่งงาน-อยู่กับคู่สมรส	33.9	45.5	38.8
แต่งงาน-ไม่ได้อยู่กับคู่สมรส	10.2	9.1	9.7
แยก/หย่า	8.5	13.6	10.7
หม้าย	0.0	4.6	1.9

¹ โรงเรียนตาดีกา หรือศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด เป็นโรงเรียนสอนจริยธรรม ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนใต้ คือ สงขลา ปัตตานี นราธิวาส ยะลา และสตูล ประเทศไทยมีโรงเรียนตาดีกาทั้งหมด 2,083 แห่ง เปิดสอนเยาวชนที่นับถือศาสนาอิสลาม อายุระหว่าง 5-12 ปี ในวันเสาร์-อาทิตย์ โดยส่วนมากจะสอนในชุมชนหรือมัสยิดที่เยาวชนเดินทางไปเรียนได้อย่างสะดวกไม่ไกลเกินไปนัก

ตาราง 3.1 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามลักษณะทางประชากร และแยกตามเพศ (ต่อ)

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
จำนวนบุตร (เฉพาะผู้ที่สมรส/เคยสมรส)			
ไม่มี	32.3	12.5	22.2
มีอย่างน้อย 1 คน	67.7	87.5	77.8
ค่าเฉลี่ย (เฉพาะผู้ที่มีลูก)	2.3	2.3	2.3
เชื้อชาติของคู่สมรส (เฉพาะผู้ที่สมรส/เคยสมรส)			
ไทย	93.6	87.5	90.5
มาเลย์	6.5	12.5	9.5
เกิดในประเทศไทย	96.6	95.5	96.1
สัญชาติ			
ไทย	100.0	97.7	99.0
สองสัญชาติ (ไทย+มาเลเซีย)	0.0	2.3	1.0
การศึกษาสามัญ			
ไม่ได้เรียน	3.4	4.6	3.9
ประถมศึกษา	20.3	18.2	19.4
มัธยมศึกษา/ปวช/ปวส	72.9	72.7	72.8
สูงกว่ามัธยมศึกษา	3.4	4.5	3.9
การศึกษาศาสนา			
ไม่ได้เข้าเรียน	3.4	2.3	2.9
ฟังกิตาบ/เรียนอัลกุรอาน/ เรียนตามบ้าน	1.7	2.3	1.9
ตาดีกา	33.9	27.3	31.1
อับติดาอี	22.0	15.9	19.4
มูตาวัชซิด	25.4	29.6	27.2
ชานาวี	6.8	18.2	11.7
ปริญญาดรี ต่างประเทศ	1.7	0.0	1.0
ปอเนาะ 4-6 ปี	0.0	2.3	1.0
เรียนตามมัสยิด	1.7	2.3	1.9
ฮาฟิส	1.7	0.0	1.0
ปอเนาะ	1.7	0.0	1.0
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	59	44	103

3.2 ครัวเรือนของผู้ย้ายถิ่นในประเทศไทย

สำหรับผู้ย้ายถิ่นที่ปัจจุบันมีสถานภาพสมรส ($n=50$) ร้อยละ 22.0 มีคู่สมรสอยู่ในครัวเรือนต้นทาง ซึ่งหมายความว่าไม่ได้อยู่ด้วยกัน ผู้ย้ายถิ่นชายมีคู่สมรสอยู่ในครัวเรือนต้นทางสูงกว่าผู้ย้ายถิ่นหญิง (ร้อยละ 30.8 กับร้อยละ 12.5 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่า สำหรับผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว การไปทำงานที่มาเลเซียโดยสามียังอยู่ที่บ้านในประเทศไทยนั้นเกิดขึ้นไม่บ่อยมากเท่าผู้ชายที่แต่งงานแล้ว

สำหรับผู้ที่มีบุตรนั้น ($n=49$) ร้อยละ 61.2 ของผู้ย้ายถิ่นมีบุตรอย่างน้อย 1 คน อยู่ในครัวเรือนต้นทาง โดยผู้ย้ายถิ่นชายที่มีบุตรอย่างน้อย 1 คนอยู่ในครัวเรือนต้นทางมีสัดส่วนสูงกว่าผู้ย้ายถิ่นหญิงเช่นกัน (ร้อยละ 66.7 กับร้อยละ 57.1 ตามลำดับ) ข้อมูลสะท้อนว่าแม้การอยู่แยกกันของแม่กับลูกเนื่องจากการย้ายถิ่นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นปกติ (มากกว่าครึ่ง) แต่ก็สะท้อนว่า การอยู่แยกกันของแม่กับลูกมีไม่สูงเท่าการอยู่แยกกันของพ่อกับลูก

นอกจากนี้ ข้อมูลยังชี้ว่า ผู้ย้ายถิ่นซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นนั้นยังมีพ่อ/แม่อยู่ในครัวเรือนต้นทาง (ร้อยละ 84.5) สัดส่วนผู้ย้ายถิ่นที่มีพ่อ/แม่อยู่ในครัวเรือนต้นทางเป็นชายมากกว่าหญิง (ร้อยละ 88.1 กับร้อยละ 79.6 ตามลำดับ) มีพี่น้องอยู่ในครัวเรือนต้นทาง (ร้อยละ 78.6) และยังมีญาติอื่น ๆ คือ ลุง/ป้า (ร้อยละ 15.5) และลูกพี่ลูกน้อง (ร้อยละ 7.8)

ผู้ย้ายถิ่นที่เป็นตัวอย่างเกือบทุกคน (ร้อยละ 98.0) ติดต่อกับครอบครัวในถิ่นต้นทางเป็นประจำโดยไม่แตกต่างกันระหว่างผู้ย้ายถิ่นชายและผู้ย้ายถิ่นหญิง แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับครัวเรือนเดิมของผู้ย้ายถิ่น โดยมากกว่าครึ่งติดต่อทุกอาทิตย์ (ร้อยละ 58.8) มากกว่าหนึ่งในห้าติดต่อทุกเดือน (ร้อยละ 22.6) และมีผู้ย้ายถิ่นร้อยละ 15.7 ติดต่อกับครัวเรือนต้นทางทุกวัน เราไม่เห็นความแตกต่างมากนักระหว่างผู้ย้ายถิ่นชายและผู้ย้ายถิ่นหญิงในประเด็นเรื่องความถี่ของการติดต่อกับครัวเรือนต้นทาง

ส่วนวิธีการติดต่อกับครัวเรือนต้นทางนั้น มากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ย้ายถิ่นใช้สื่อออนไลน์ (ร้อยละ 52.9) เช่น เพชบุ๊ค ไลน์ ที่เหลือส่วนใหญ่ติดต่อกับครัวเรือนต้นทางโดยใช้โทรศัพท์ (ร้อยละ 46.1) โดยผู้ชายใช้โทรศัพท์มากกว่าผู้หญิง (ร้อยละ 49.2 กับร้อยละ 41.9 ตามลำดับ) ขณะที่ผู้หญิงใช้สื่อออนไลน์มากกว่าผู้ชาย (ร้อยละ 58.1 กับร้อยละ 49.2 ตามลำดับ)

ตาราง 3.2 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามสมาชิกครอบครัวที่อยู่ในครัวเรือนต้นทาง การติดต่อกับครัวเรือนต้นทาง และแยกตามเพศ

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
สมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในไทย			
คู่สมรส	30.8	12.5	22.0
จำนวน	26	24	50

ตาราง 3.2 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามสมาชิกครอบครัวที่อยู่ในครัวเรือนต้นทาง การติดต่อกับ ครัวเรือนต้นทาง และแยกตามเพศ (ต่อ)

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
บุตร	66.7	57.1	61.2
จำนวน	21	28	49
พ่อแม่	88.1	79.6	84.5
พี่น้อง	84.8	70.5	78.6
ลุง/ป้า	11.9	20.5	15.5
ลูกพี่ลูกน้อง	6.8	9.1	7.8
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	59	44	103
ติดต่อกับครอบครัวเป็นประจำ	98.3	97.7	98.0
รวม (จำนวน)	59	43	102
ความถี่ในการติดต่อ			
ทุกวัน	15.3	16.3	15.7
ทุกอาทิตย์	55.9	62.8	58.8
ทุกเดือน	23.7	20.9	22.6
น้อยกว่าเดือนละครึ่ง	5.1	0.0	2.9
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	59	43	102
วิธีการติดต่อที่บ่อยที่สุด			
สื่อออนไลน์	49.2	58.1	52.9
โทรศัพท์	49.2	41.9	46.1
จดหมาย	1.7	0.0	1.0
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	59	43	102

การศึกษาเชิงลึกกับผู้ย้ายถิ่นมีผลสอดคล้องกับการวิเคราะห์เชิงปริมาณข้างต้น กล่าวคือ ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ต้องจากครอบครัวและจากบ้านเดิมในประเทศไทย ซึ่งมีทั้งพ่อแม่และลูก ๆ ลูก ๆ ที่อายุน้อยอาศัยอยู่กับแม่ที่บ้าน ผู้ย้ายถิ่นชายที่ภรรยาไปทำงานที่อื่นด้วย มักให้ปู่ย่าตายาย หรือญาติพี่น้องอื่น ๆ เช่น นางสาวหรือพี่สะใภ้ ช่วยดูแลลูกให้

ผู้ย้ายถิ่นมักติดต่อกับครอบครัวในประเทศไทยโดยการโทรศัพท์ และใช้วิดีโอคอลพูดคุยกันบ่อย ๆ หรือใช้เฟสบุ๊ก หรือไลน์ และบางทีก็ไปเยี่ยมตอนหยุดเทอม ถ้าลูก ๆ อยากมาอยู่ที่นี่ ก็แล้วแต่ความสนใจของเขา แต่ผู้ย้ายถิ่นที่พาลูก ๆ มาอยู่ด้วยจริง ๆ นั้นมีน้อย ส่วนผู้ย้ายถิ่นที่อยู่ในมาเลเซียก็มีในกรณีที่ไปแต่งงานกับคนมาเลเซีย มีครอบครัวอยู่ที่มาเลเซีย หรือที่ได้สัญชาติมาเลเซียแล้ว

สำหรับพ่อแม่ผู้ย้ายถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย ก็มักอยู่กับพี่น้อง และใช้วิธีโทรศัพท์คุยกันเช่นกัน และบางทีก็กลับบ้านบ่อยเช่น 2 – 3 เดือนครั้ง ผู้ย้ายถิ่นไม่คิดที่จะให้พ่อแม่มาอยู่ที่มาเลเซียเพราะคิดว่าอยู่ที่ประเทศไทยสบายกว่าไม่ลำบากเหมือนที่มาเลเซีย ผู้ย้ายถิ่นคนหนึ่งกล่าวว่า

ไม่อยากให้มา เพราะมาที่นี่ลำบาก ต้องจ๊อบพาสปอร์ตทุกเดือน ต้องเดินทางไปมา และต้องกังวลและกลัวเรื่องโดนจับด้วย ทำงานไม่มีความสุข หรอกแบบนี้ ห่วงหน้าพะวงหลังครับ

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 45 ปี เจ้าของแผงเนื้อ)

ผู้ย้ายถิ่นบางคน แม้ครอบครัวและลูก ๆ ได้สัญชาติมาเลย์แล้ว แต่ก็อยากกลับบ้านในบั้นปลายชีวิต แต่เพื่อการศึกษาของลูกๆ ทำให้เขาอยู่ในมาเลเซีย ดังผู้ย้ายถิ่นที่ครอบครัวและลูก ๆ ได้สัญชาติมาเลย์ กล่าวว่า

.... อยู่บ้านเรามีความสุขและสบายใจกว่าเยอะ หาก ... ไม่มีลูกนะ ... คงได้กลับไปอยู่ที่บ้านนานแล้ว แต่ที่อยู่ที่นี่เพราะคิดถึงอนาคตที่ดีของลูกๆ เลย ต้องอยู่เพื่อลูก แม้ว่าเราจะอยู่ที่ไหน สุดท้ายเราก็ต้องกลับบ้านเราอยู่ดี

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 45 ปี เจ้าของแผงเนื้อ)

ผู้ย้ายถิ่นที่เห็นว่าการศึกษาของลูก ๆ ในมาเลเซียเป็นสิ่งดีก็ได้กล่าวไว้ชัดเจนดังนี้

อยากให้ลูกๆ ทั้งสองคนอยู่ด้วยกันครับ รอให้เขาโตกว่านี้ก่อน ตอนนี้ยังเด็กอยู่ เพราะอยากอยู่ใกล้ชิดกับลูกๆ อยากให้ลูกทั้งสองคน มาเรียนที่นี่ เรียนรู้ชีวิตที่นี่ และมาอยู่ใกล้ผมและภรรยาครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 37 ปี พ่อครัวร้านอาหารมาเลย์²)

² คำที่ใช้เรียกร้านอาหารที่มีเจ้าของเป็นชาวมาเลย์เชื้อสายอินเดีย

ในทางกลับกันผู้ย้ายถิ่นบางคนกลับอยากให้อีก ๆ ได้เรียนหนังสือในประเทศไทยมากกว่า

ก็อยากให้ (ครอบครัว) มา พยายามชวนพ่อกับแม่มาอยู่ด้วยกันที่มาเลเซีย แต่พ่อแม่ไม่สะดวก อยากอยู่บ้านมากกว่า พี่น้องคนอื่น ๆ ก็มาอยู่และทำงานที่นี้เกือบหมด ส่วนลูก ๆ อยากให้เรียนหนังสือในประเทศไทยมากกว่า”

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 32 ปี เจ้าของธุรกิจรถตู้กับร้านอาหารต้มยำ)

ผู้ย้ายถิ่นหญิงคนหนึ่งมีกิจการธุรกิจขนาดเล็ก/กลาง มีพ่อสูงอายุมาอยู่ด้วย แม้ว่าพี่ชายที่อยู่ประเทศไทยจะมีธุรกิจราย การดูแลพ่อกลับเป็นหน้าที่ของลูกสาวมากกว่า แม้จะเป็นผู้ย้ายถิ่นอยู่ในมาเลเซียก็ตาม

ไม่มี (ลูกๆ ที่อยู่ในประเทศไทย) เพราะลูกๆ เองก็อยู่ที่นี่กันหมด....คิดถึงพี่ชายก็จะกลับไปเยี่ยมเฉพาะวันรายอาทิตย์นั้นค่ะ ไม่มี (ผู้สูงอายุในประเทศไทย) ค่ะ พ่ออายุ 80 ปีก็อยู่ด้วยกันที่นี่ ส่วนแม่นั้นเสียไปแล้ว พี่ชายอยู่ (จังหวัดทางใต้ของประเทศไทย) ขาย (อาหาร) ชื่อร้าน ... ขายดีมาก ตอนนี้เค้ารวยแล้ว เขาคงไม่อยากมาอยู่ที่นี่มาเลเซียหรอก

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 45 ปี เจ้าของแผงเนื้อ)

3.3 ประสบการณ์การย้ายถิ่น และการย้ายถิ่นในปัจจุบัน

ประสบการณ์การย้ายถิ่น

นอกจากการย้ายถิ่นครั้งปัจจุบันซึ่งเป็นการไปทำงานที่ประเทศมาเลเซียแล้ว เมื่อถามถึงประสบการณ์ตั้งแต่อายุ 15 ปี พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ กว่าสามในสี่ (ร้อยละ 77.7 หรือ 80 คน จาก 103 คน) เคยมีประสบการณ์ไปทำงานที่อื่นเป็นเวลาอย่างน้อย 3 เดือนมาก่อน ผู้ย้ายถิ่นชายมีประสบการณ์ย้ายไปทำงานที่อื่นมาก่อนในสัดส่วนสูงกว่าผู้หญิง (ร้อยละ 79.7 และร้อยละ 75.0 ตามลำดับ)

ตาราง 3.3 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามประสบการณ์การย้ายถิ่นอย่างน้อย 3 เดือนตั้งแต่อายุ 15 ปี และแยกตามเพศ

ประสบการณ์การย้ายถิ่นอย่างน้อย 3 เดือนตั้งแต่อายุ 15 ปี	ชาย	หญิง	ภาพรวม
เคย	79.7	75.0	77.7
ไม่เคย	20.3	25.0	22.3
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	59	44	103

สำหรับผู้ที่เคยมีประสบการณ์การทำงานที่อื่นมาก่อนนั้น ($n = 80$) จำนวนครั้งที่เคยย้ายถิ่นโดยรวมของทั้ง 80 คน คือ 181 ครั้ง แสดงให้เห็นว่า ผู้ย้ายถิ่นคนหนึ่งอาจเคยไปทำงานที่อื่นมากกว่า 1 ครั้ง หรือ 2.2 ครั้งโดยเฉลี่ย ในจำนวน 181 ครั้งของประสบการณ์การย้ายถิ่นนี้ เกือบทั้งหมด (ร้อยละ 95.0) เป็นประสบการณ์การไปทำงานที่ประเทศมาเลเซีย ร้อยละ 3.3 เป็นการไปทำงานในจังหวัดอื่นของประเทศไทย และมีเพียงร้อยละ 1.7 ที่เป็นการไปทำงานที่ประเทศอื่น ๆ ที่ไม่ใช่มาเลเซีย ถิ่นปลายทางของการย้ายถิ่นที่ผู้ย้ายถิ่นเคยไปทำงานมาก่อนหน้านั้นไม่แตกต่างกันมากนักระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย อย่างไรก็ตาม ผู้หญิงมีประสบการณ์ไปทำงานในจังหวัดอื่นของไทยสูงกว่าผู้ชาย (ร้อยละ 3.9 และร้อยละ 2.9 ตามลำดับ)

ประมาณหนึ่งในสามของประสบการณ์การย้ายถิ่นของตัวอย่างนั้น เป็นการไปทำงานที่อื่นเมื่อผู้ย้ายถิ่นอายุต่ำกว่า 18 ปี (ร้อยละ 32.8) ขณะที่กว่าหนึ่งในสามเล็กน้อย (ร้อยละ 35.0) คือประสบการณ์เมื่อผู้ย้ายถิ่นอายุ 21-30 ปี และกว่าหนึ่งในสี่ (ร้อยละ 27.2) เมื่ออายุ 18-20 ปี ผู้หญิงมีประสบการณ์ย้ายถิ่นเมื่ออายุน้อยกว่า 18 ปีในสัดส่วนที่สูงกว่าชาย (ร้อยละ 35.9 และร้อยละ 30.4 ตามลำดับ) ขณะที่ผู้ชายมีประสบการณ์การย้ายถิ่นไปทำงานเมื่ออายุมากกว่า 20 ปี ในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้หญิง (ร้อยละ 42.2 และร้อยละ 37.2 ตามลำดับ)

สำหรับระยะเวลาที่เคยไปทำงานอยู่ที่อื่นนั้น การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่นที่เป็นตัวอย่างมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน ระหว่าง ไม่ถึง 6 เดือน (ร้อยละ 27.8) 6-12 เดือน (ร้อยละ 23.3) 13 เดือน-3 ปี (ร้อยละ 27.2) และนานกว่า 3 ปี (ร้อยละ 21.7) ระหว่างผู้หญิงกับผู้ชาย พบว่า ผู้ชายเคยไปทำงานอยู่ที่อื่นเป็นเวลานานกว่า 3 ปี ในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้หญิง ขณะที่ผู้หญิงไปทำงานที่อื่นไม่เกิน 1 ปี สูงกว่าผู้ชาย

ส่วนใหญ่แล้วงานที่ผู้ย้ายถิ่นเคยทำคืองานในร้านอาหาร (ร้อยละ 81.1) ทั้งผู้หญิงและผู้ชาย สำหรับการทำงานที่ร้านอาหารนั้น ประมาณหนึ่งในสามเป็นการทำงานรับออเดอร์รายการอาหารจากลูกค้า หนึ่งในสี่เป็นพนักงานร้านอาหารที่ไม่ระบุรายละเอียดของงาน และประมาณหนึ่งในห้าคือการทำงานเป็นก๊ก สังเกตว่าพนักงานรับออเดอร์และพนักงานร้านอาหารทั่วไปนั้นเป็นหญิงมากกว่าชาย ขณะที่งานเป็นก๊กนั้นเป็นชายมากกว่าหญิง ประเด็นนี้ได้รับการยืนยันด้วยข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ระดับลึกนายจ้างชาวมาเลเซียที่ให้เหตุผลเรื่องการเลือกเพศของลูกจ้างตามลักษณะของงาน และจากผู้ย้ายถิ่นบางคน

โดยปกติ (สำหรับผู้ที่ต้องการทำงาน) ในห้องครัวเราอยากได้ลูกจ้างผู้ชาย (คนงาน) เพราะงานในครัวหนัก (เช่น ต้องใช้แรงงานกายภาพ)...แล้ว (ในครัว) พวกเขาต้องสับและหั่น ฯลฯ ต้องใช้มีดบ่อยครั้ง ต้องทำงานใช้ไฟ (เตาไฟ) ดังนั้นผู้ชายจะ (เป็นที่ต้องการ) เพราะพวกเขาทำงานได้เร็วกว่า ส่วนผู้หญิง ส่วนใหญ่มอบหมายให้พวกเขาทำงานด้านหน้า (เช่น การติดต่อกับลูกค้า)

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 29 ปี ผู้ชาย)

(ทำไมก็ต้องเป็นผู้ชาย) อืม ผู้หญิงช้า... ทำงานช้า (หัวเราะ) ไม่ใช่

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 56 ปี พ่อครัวร้านต้มยำ)

เหตุผลที่ออกจากงานเดิมของผู้ย้ายถิ่นมีหลากหลาย ตั้งแต่ความรู้สึกเบื่องานเดิม (ร้อยละ 21.7) อยากเปลี่ยนงาน/สถานที่ทำงาน (ร้อยละ 16.7) ไม่สบายใจกับที่ทำงานเดิม/มีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง (ร้อยละ 6.1) ไปจนถึงปัญหาค่าแรงต่ำ/เงินเดือนน้อย (ร้อยละ 3.3) เหตุผลของการออกจากงานเพราะเบื่อ หรือเพราะอยากเปลี่ยนงาน/สถานที่ทำงานเป็นเหตุผลของผู้ชายมากกว่าผู้หญิง

ตาราง 3.4 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามลักษณะของประสบการณ์การย้ายถิ่น และแยกตามเพศ

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
ปลายทางที่เคยย้ายไป			
มาเลเซีย	95.2	94.9	95.0
ไทย	2.9	3.9	3.3
ประเทศอื่น	1.9	1.3	1.7
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวนการย้ายถิ่น)	103	78	181
อายุเมื่อย้ายไปอยู่ที่อื่น			
<18	30.4	35.9	32.8
18-20	27.5	26.9	27.2
21-30	40.2	28.2	35.0
>30	2.0	9.0	5.0

ตาราง 3.4 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามลักษณะของประสบการณ์การย้ายถิ่น และแยกตามเพศ (ต่อ)

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
ระยะเวลาที่ไปอยู่ที่อื่น			
<6 เดือน	27.5	28.2	27.8
6-12 เดือน	17.7	30.8	23.3
13 เดือน-3 ปี	27.5	26.9	27.2
>3 ปี	27.5	14.1	21.7
งานที่ทำเมื่อย้ายไปที่อื่น			
ร้านอาหาร	80.4	82.1	81.1
อื่นๆ	19.6	18.0	18.9
ร้านอาหาร			
รับออเดอร์	22.0	48.4	33.6
พนักงานร้านอาหาร	19.5	32.8	25.3
ก๊วก	28.1	7.8	19.2
ล้างจาน	15.9	7.8	12.3
ทำเครื่องดื่ม	11.0	1.6	6.9
สาเหตุที่ย้ายออก			
เบื่อ	26.5	15.4	21.7
อยากเปลี่ยนงาน/เปลี่ยนสถานที่ทำงาน/หาประสบการณ์	20.6	11.5	16.7
ไม่สบายใจกับที่ทำงาน/มีปัญหากับนายจ้าง หรือมีปัญหากับคนอื่นๆ	6.9	5.1	6.1
ร้านมีรายได้น้อยขาดทุนเลยลาออก	0.0	9.0	3.9
ออกมาเปิดร้านอาหารของตนเอง	6.9	2.6	5.0
กลับบ้าน/กลับมาหางานที่ไทย	7.8	1.3	5.0
ร้านหมดสัญญาเช่า/ร้านปิดกิจการ/ขาดทุน	5.9	3.9	5.0
ที่ทำงานอยู่ไกลบ้านทำให้ต้องเดินทางไกล	3.9	2.6	3.3
ค่าแรงต่ำ/เงินเดือนน้อย/ไม่มีเงินเก็บ	3.9	2.6	3.3
อื่นๆ	17.7	46.2	30.0
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวนการย้ายถิ่น)	102	78	180

ข้อมูลเชิงปริมาณที่กล่าวมานี้ สอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ย้ายถิ่น พบว่า ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่จะมีประวัติการย้ายถิ่นมาก่อน โดยการไปทำงานตามที่ต่าง ๆ หลายแห่ง มากบ้าง

น้อยบ้าง โดยมีปัจจัยสำคัญ ๆ คือ ลักษณะและโอกาสของงาน รายได้การมีเครือข่ายทั้งที่เป็นญาติหรือคนในครอบครัว หรือคนรู้จัก และขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคล คือ เพศ อายุ ช่วงจังหวะชีวิต ลักษณะครอบครัวในที่อยู่เดิม วัยและความสามารถในการทำงานห่างจากบ้านได้ การแต่งงาน การมีครอบครัว การมีทุนรอนและการเก็บเงินพอที่จะดำเนินกิจการของตนเอง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ เป็นตัวกำหนดให้มีการย้ายถิ่นไปมา และการตั้งหลักแหล่งระยะยาวขึ้น ในมาเลเซีย โดยเฉพาะผู้ย้ายถิ่นที่ได้เข้าทางเศรษฐกิจจนประสบความสำเร็จซึ่งอาจตั้งใจอยู่ระยะยาวหรือการตั้งใจจะกลับบ้านในที่สุดด้วยเช่นกัน

ลักษณะของการย้ายถิ่นเพื่อเปลี่ยนงานไปเรื่อย ๆ ตามโอกาสของงาน มักเกิดขึ้นในวัยต้นหรือวัยกลางของการทำงาน ดังเช่นแรงงานลูกจ้างชาย มีฝีมือคนหนึ่งได้เล่าว่า

(เคยไปทำงานที่อื่นหรือไม่ก่อนมาอยู่ที่นี่) เคยครับ หลายที่เลย

เคยครับ หลายที่เลย เปลี่ยนที่ทำงานมาเรื่อย ๆ ก่อนจะมาอยู่ที่นี่ได้ ตอนแรกผมมามาเลย์ เมื่อ 10 ปีที่แล้ว ผมอายุ 27 ปี มาอยู่รัฐกลันตัน ทำงานเก็บผลไม้ปีละครั้ง ตอนนั้นมาเก็บลองกองกับสะตอ คือแล้วแต่ว่ามีผลไม้อะไรทำงานวันต่อวัน ไปทำงานช่วงเช้าและกลับมาบ้านช่วงเย็น เพราะบ้านอยู่ติดชายแดนอยู่แล้ว หลังจากนั้นผมก็รู้สึกอยากจะหางาน ก็เลยมาหางานทำตามร้านต้มยำของคนไทยครับ มาตอนแรกก็มาที่ KL หลังจากนั้นที่ Selangor และกลับมา KL ตอนที่ทำงานที่กลันตัน ทำงานเก็บผลไม้ ค่าจ้างนั้นก็แล้วแต่ราคาผลไม้ ยังจำได้ว่า ลองกองตอนนั้นราคาก็โลกร้อนละ 2 บาท แต่ละเดือนก็คิดว่าพอ เพราะตอนนั้นยังเป็นวัยรุ่นอยู่ เลยไม่ได้คิดอะไรมาก ได้งานได้เงินมาใช้ก็ดีใจแล้ว ทำงานที่กลันตันได้ 5 ปี ก็ออก เพราะใจอยากมาทำงานร้านต้มยำ เพราะผมเห็นว่าทุกคนที่ทำงานที่ร้านต้มยำ ผิวขาว ตัวสะอาด ไม่โดนแดดเลย ผมเลยอยากทำงานบ้าง เลยได้มาทำงานที่ร้านต้มยำที่ KL ตำแหน่งงานที่ทำคือ รับออเดอร์ ทำได้ 2 เดือนก็ออก เพราะอยากเปลี่ยนร้าน เปลี่ยนบรรยากาศ เลยไปทำงานร้านต้มยำที่ Selangor ต่อ ทำงานที่นั่น 2 เดือนก็ออกต่อ เพราะรู้สึกเบื่อ ทำงานตำแหน่งคนล้างจาน เงินน้อยด้วย เลยลาออก สุดท้ายก็มาทำงานที่ Johor ต่อ เพราะน้องชวนไปทำด้วยกัน เพราะน้องทำงานที่นั่น ตำแหน่งทำเครื่องดื่มก็ลาออก ทำได้ 2 ปี ไม่อยากทำอยากกลับไปทำงานที่ KL ต่อ หลังจากนั้นก็หาร้านไปเรื่อย ๆ โทรมหาเพื่อนบ้าง หาเองบ้าง จนสุดท้ายก็มาได้งานที่ร้านมาเมะแห่งนี้ครับ ทำงานที่นี่จนถึงปัจจุบัน

ไม่เคยมาทำงานที่นี้มาก่อน ช่วงแรกมาคนเดียวมาทำงานเป็นกูกี้ หลังจากนั้นก็ชวนภรรยาขึ้นมาทำงานด้วยกัน

มาคนเดียวเพราะช่วงนั้นตกงาน เดินทางมาเรื่อยๆจนมาได้ร้านนี้ ร้านมา มะ มาเป็นกูกี้ พอดีร้านนี้ขาดตำแหน่งกูกี้พอดี ผมเลยอาสารับทำ และผมเองก็พอมีฝีมือในการทำอาหารอยู่บ้าง และผมก็ทำได้ เลยชวนภรรยามาทำด้วย

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 27 ปี พ่อครัวร้านมา มะ)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ย้ายถิ่นหญิง พบว่า ผู้ย้ายถิ่นหญิง ก็จะมีลักษณะการย้ายถิ่นใกล้เคียงกัน แต่จะพียงพียงกับญาติพี่น้องมากกว่า โดยเฉพาะถ้าอายุเริ่มย้ายถิ่นยังน้อย ดังเช่น แรงงานหญิงคนหนึ่งเล่าว่า

ตอนแรกที่มาลงเข้ามาอายุ 18 ปี เข้ามาอยู่บ้านลุงที่รัฐกลันตัน มาช่วยลุงปลูกยาสูบ พักที่บ้านลุงเลย ลุงเป็นคนไทย และได้สัญชาติมาเลย์ตั้งนานแล้ว ลุงบอกให้มาลงมาช่วยงานแก มาลงก็มาเลย ลุงให้ค่าจ้างวันละ 180 บาท ทำงานไม่เหนื่อยเลย เค้ามี่โรงงานของเค้า ทำงานตั้งแต่ 08.00 เข้า ถึง 5 โมงเย็น ตอนนั้นไม่คิดมา มึงงานทำก็พอ ได้ค่าจ้างเท่านี้ก็พอใจแล้ว มาเพราะแกชวนให้มา มาลงอยู่กับนานเหมือนกัน ก็รู้สึกเบื่อ มาลงเลยตัดสินใจออก และกลับบ้านทำงานที่บ้าน ตอนนั้นเปิดร้านขายก๊วยเตี๋ย ก๊วยเตี๋ยก็ขายได้ดี แต่รู้สึกเบื่อซะก่อน แล้วก็กลับไปทำงานที่กลันตันใหม่ หลังจากนั้นก็ตัดสินใจมาบ้านน้ำ ที่ KL กำปงบารู มาทำงานที่ร้านต้มยำของแก แกชวนมา แต่ตอนนั้นไม่มีแล้วร้านแก เพราะน้ำเสียแล้ว ได้ค่าจ้างจากน้ำเป็นค่าน้ำใจ เดือนละ 500 ริงกิต เมื่อก่อนเงินจำนวนนี้ก็ถือว่าเยอะพอสมควรกับค่าแรงที่ได้ ทำงานกับน้ำได้ไม่นาน ก็ออก เพราะเบื่อ เลยกลับมาขายก๊วยเตี๋ยเหมือนเดิม และสุดท้ายคือตอนนั้นอายุ 29 ปี เพื่อนชวนมาทำงาน เราเลยรีบทำพาสปอร์ตแล้วก็ขึ้นมาพร้อมเพื่อนทันที และได้มาทำงานที่ร้านแห่งนี้จนถึงปัจจุบันค่ะ”

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 52 ปี ลูกจ้างร้านอาหารต้มยำ)

ขณะที่ผู้ย้ายถิ่นอีกรายหนึ่งแสดงถึงความสำคัญของเครือข่ายญาติพี่น้อง และจังหวะชีวิตการสร้างครอบครัวที่สัมพันธ์กับการย้ายถิ่นอย่างชัดเจน

ตอนที่เข้ามาในมาเลเซีย ตอนนั้นอายุ 16-17 ปี ตัดสินใจมาด้วยตัวเอง เพราะความยากจน ไม่มีเงินที่จะเรียนหนังสือ พ่อกับแม่ไม่มีปัญญาส่งเรียนได้ มีพี่น้องคน พ่อแม่ไม่รวยพ่อเองก็ไม่ได้ทำงานเพราะเกิดอุบัติเหตุรถชน ส่วนแม่ก็ทำงานเล็กๆน้อยๆ ทำงานเย็บผ้าอยู่กับบ้าน เพราะต้องดูแลพ่อด้วย เลยต้องดิ้นรนอยากมาทำงานที่มาเลเซียเองเข้ามาตอนแรก คือ เข้ามาอยู่บ้านป่า ซึ่งตอนนั้นป่า แต่งงานกับคนกลันตัน และทำงานขายผ้า เย็บผ้า ตัดเสื้อผ้า อยู่กับป่าประมาณ 2-3 ปี ไม่ได้ให้ค่าตอบแทน แต่เราก็มายู่ที่เค้า มาเรียนรู้ทางานคะ เราทำงาน เราเย็บได้ก็ตัว เราก็ได้ตามนั้น หากเราเย็บเสื้อผ้าดีๆ สวย ก็จะได้เงินหน่อย เงินนี้แล้วแต่ป่าจะให้คะ ตอนนั้นไม่ได้คิดอะไร มายู่เฉยๆ เพราะความจนพาเข้ามา หลังจากนั้นก็กลับมาอยู่บ้าน ประมาณ 1 ปี เพราะความเบื่อ แล้วก็มาทำงานที่ Selangor ร้านต้มยำ และเจอกับสามีที่ร้านนั้นและ ประมาณ 3 ปี และได้แต่งงานกัน อยู่กินด้วยกัน จนได้ลูก 5 คน หลังจากแต่งงานก็ไม่ได้ทำงานเลยคะ เป็นแม่บ้านเลี้ยงลูกอย่างเดียว ส่วนสามีทำงานขับรถพ่วง อยู่ด้วยกันมาประมาณ 19 ปี ก็หย่าขาดกัน เพราะความไม่เข้าใจกันหลาย ๆ เรื่อง แต่ทุกวันนี้สามีก็ยังส่งเสียเลี้ยงดูลูกทุกคนอยู่ ทำหน้าที่พ่อกับแม่ที่ดีของลูก ๆ ไป ...ร้านนี้เคยเป็นร้านของน้ำ และเมื่อน้ำแกต้่วลง ก็ได้มอบให้เราทำงานต่อ จนกระทั่งเป็นกิจการของเราจนถึงทุกวันนี้

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 45 ปี เจ้าของแผงขายเนื้อ)

ประวัติการย้ายถิ่นสะท้อนให้เห็นความอดุสาหะ บากบั่นของแรงงานย้ายถิ่น ตั้งแต่อายุน้อยตลอดจนการเรียนรู้ เก็บเกี่ยวประสบการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตการทำงาน และเข้าสู่ผลสำเร็จได้ในที่สุด ดังเช่นประวัติของผู้ย้ายถิ่น เจ้าของกิจการ ร้านอาหาร แห่งหนึ่งในมาเลเซีย ดังนี้

อยู่ที่นี้มาตั้งแต่อายุ 21 ปี มาทำงานในตำแหน่งก๊วกประมาณ 12 ปี ไม่เคยมาที่นี่มาก่อน มาคนเดียว เพราะอยากมาหางานทำอีก รอบแรกเข้ามาแล้วและโดนตำรวจจับ เพราะพาสปอร์ตหมดอายุ ไม่ต่ออายุ ไม่ จ๊อบ เพราะตั้งใจว่าไม่จ๊อบเอง เลยโดนตำรวจมาค้นที่ร้านและจับตัวไป อยู่ในคุกประมาณ 1 เดือน คุกแคบมาก แออัดกันในนั้นประมาณ 50 คน ความรู้สึกตอนนั้นเสียใจมากและเศร้าที่สุด แต่เจ้าหน้าที่เขาก็ไม่ได้ทำร้ายอะไรเรา แค่ว่าไม่ให้เรามีอิสรภาพแค่นั้นเอง หลังจากอยู่ในคุก 1 เดือน ลุงมาประกันตัวและเดินเรื่องทุกอย่างให้ผม และซื้อตัวเครื่องแอร์เอเซียกลับ ลงที่

สนามบินหาดใหญ่กลับบ้านทันที เพราะถ้ารอให้ทางตำรวจมาเลยส่งตัวคงใช้เวลาานกว่านี้แน่ เหตุการณ์ตอนอยู่ในคุกนั้นลำบากมาก ห้องก็แคบ ข้าวที่ให้อินในแต่ละวันไม่มีรสชาติอะไรเลย ให้อินวันละ 1 ครั้ง เข้าจะให้กินโรตีสี ลุงจ่ายค่าประกันตัวให้ผม 3000 ริงกิต หลังจากกลับมาอยู่บ้านได้ 1 เดือน ผมก็ตัดสินใจทำพาสปอร์ตใหม่ เพื่อเข้ามาทำงานที่มาเลย์รอบที่สอง แต่การเข้ามารอบนี้ มันก็ไม่ง่าย เพราะต้องจ่ายเงินใต้โต๊ะให้เจ้าหน้าที่เพื่อเข้ามาในประเทศมาเลเซียได้อีกครั้ง หากเป็นตอนนี้อย่างถูกจับ ก็จะขึ้นบนหน้าจอของ Immigration เราไม่มีสิทธิ์เข้ามาประเทศมาเลเซียอีก แต่เมื่อก่อนไม่มีแบบนี้ครับ ... รอบแรกที่เข้ามาทำงานที่มาเลเซีย มาทำงานที่ร้านอาหารของลุง ก็จะได้รับความช่วยเหลือในทุกเรื่องจากลุง ส่วนเข้ามาเลย์รอบที่ 2 ก็ได้มาทำงานที่ร้านอาหารแห่งนี้เลย จากกูกุ จนมาเป็นเจ้าของร้านอาหารจนถึงปัจจุบัน เพราะได้รับความช่วยเหลือจากเจ้าของร้านเดิมคนนราธิวาส เขาเห็นความตั้งใจและการทำงานที่ยาวนานตลอด 12 ปี จึงไว้วางใจและให้สานต่อร้านอาหารแห่งนี้ จนได้เป็นเจ้าของร้านอาหารเองได้

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 32 ปี เจ้าของกิจการรถตุ๋นและร้านอาหาร)

สำหรับอาชีพที่ผู้ย้ายถิ่นทำนั้น สามารถเปลี่ยนไปมาได้ ไม่ว่าจะทำงานบนเรือประมง หรืองานร้านอาหารก็ตาม แต่งานบนเรือประมงต้องใช้กำลังมาก ส่วนมากทำได้เพราะมีประสบการณ์ทำประมงชายฝั่งที่บ้านเดิมมาก่อน อย่างไรก็ตามเมื่ออายุมากขึ้น อาจย้ายมาทำร้านอาหารในภายหลัง ผู้ย้ายถิ่นอายุกว่า 50 ปี คนหนึ่ง ปัจจุบันทำงานเป็นกูกุร้านอาหาร เล่าประสบการณ์ที่ทำงานบนเรือประมง แสดงถึงความบากบั่นพยายามและประสบการณ์ถึงขั้นมีลูกน้องกว่า 20 คน ได้สร้างความแข็งแกร่งและไหวพริบการทำงาน ใช้ประสบการณ์จากงานที่ทำ สร้างอาชีพใหม่ให้ตนเองได้ในภายหลัง

ตอนนั้นผมเข้ามาทำงานตอนอายุ 19 ปีช่วงนั้นเป็นช่วงวัยรุ่น ทำงานครั้งแรกคือมาเป็นแรงงานประมง เรือพาณิชย์ เรือใหญ่ การทำงานบนเรือใหญ่คือ ทำงานออกเรือ 3-4 วันอยู่ในทะเล สถานที่ทำงานนั้น อยู่ที่ Kuala Kedah, Perlis สาเหตุที่ได้งานทำที่นี่ เพราะมีญาติมาทำงานอยู่ก่อนแล้วเลยขอมาทำงานด้วย คือตอนนั้นเป็นวัยรุ่น เลยไม่คิดมาก ตอนนั้นก็มีคนที่บ้านเปิดร้านที่ Shah Alam, Selangor ค่าชนเราไปทำงานด้วย แต่เราไม่ไป ทำงานบนเรือเป็นเวลา 4 ปี เวลาทำงานคือ ออกตอนเย็น คือ ออก 2 วัน กลับครั้งหนึ่ง ออกเรือไปอยู่กลางทะเลที่ Pulau Pinang ค่าตอบแทนแค่คิดจากจำนวนที่เราออกทะเลได้ หมายถึงว่า จำนวนปลาที่เราจับได้ ถ้า

เราได้เยอะ เราก็ได้ค่าตอบแทนเยอะ ค่าตอบแทนเยอะที่สุดตอนนั้นได้ประมาณ 100 ริงกิต ถ้าจะให้เงินเดือนเราก็ต่อเมื่อ คินเดือนเพ็ญ คือเรือไม่ออกหาปลา ช่วงนั้นแหละที่ถ้าจะให้ค่าแรงเรา เพราะหากพระจันทร์เต็มดวง หาปลายาก ค่าจะออกหาปลากันตอนมืด เงินที่ได้ ตอนนั้น ส่วนใหญ่ ้วยรุ่น ไม่คิดอะไรเยอะ เอาเงินไปเที่ยวเล่นซะมากกว่า เงินเก็บแทบไม่มีเลย เจ้าของเรือเป็นคนมาเลย์ มีลูกน้องทั้งหมด 22-25 คน สาเหตุที่ออกจากงาน เพราะว่ามันเป็นงานที่เหนื่อยมาก ไม่สู้แล้ว หลังจากนั้น ก็ไปอยู่ที่ Shah Alam, Selangor อยู่ที่นั่น 18 ปี เพื่อนชวนไปทำงาน ด้วย ทำงานที่ร้านต้มยำ เริ่มแรกทำตำแหน่งธรรมดา ก่อน รับออเดอร์บ้าง ทำงานมาประมาณ 5-6 ปี ก็ได้เลื่อนมาเป็นก๊วยเลย เพื่อนผมเป็นคนสอนทำกับข้าว สอนทำอาหารให้ เราต้องฝึกฝนทุกวัน ต้องหัดจำในสิ่งที่เขาสอน เราถึงจะเรียนรู้ไวและเก่ง

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 56 ปี พ่อครัวร้านอาหารต้มยำ)

การย้ายถิ่นที่อาจจะไม่ได้มีสาเหตุเบื้องต้นมาจากความยากจน แต่เป็นเรื่องของจังหวะชีวิต และครอบครัว ก็เป็นสัดส่วนสำคัญเช่นกัน การสร้างอาชีพ และตั้งตัว ตั้งรกราก มีการพัฒนาเป็นลำดับขั้น

สมัยนั้น เข้ามาเพื่อมาหางานทำและจะเก็บเงินเพื่อเรียนต่อที่อียิปต์ แต่ไม่ทันเพราะอัลลอฮ์ให้ของขวัญมาก่อน คือ ภรรยา เข้ามาเมื่อปี 2001 มาสอนศาสนาตามบ้านใน KL นี่แหละครับ สอนกุรอ่าน และก็เจอภรรยาที่ Ampang มีคนที่นั่นแนะนำให้รู้จัก ผมก็เลยแต่งงานครับ ผมใช้เวลาสอนกุรอ่านประมาณ 2 ปี หลังจากนั้นก็แต่งงานและทำงาน หลังจากนั้นก็ทำงานที่โรงงานเย็บผ้า ขายเสื้อผ้าตัดเย็บเสื้อก่อน เก็บเงินไปเรื่อยๆถึงจะมาเปิดร้านอาหารเป็นของตัวเองครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 39 ปี เจ้าของกิจการเสื้อผ้าและร้านอาหาร)

ผู้ย้ายถิ่นที่มีการศึกษาสูง สามารถจัดสรรชีวิตและการทำงานของเขาได้เป็นอย่างดีตามที่ต้องการ

ก่อนที่ผมจะจบผมไปฝึกงานที่บริษัทแห่งหนึ่ง ซึ่งบริษัทนี้ ค่าขายของแซ่แซ็ง เช่น เนื้อ ไก่ และปลา ผมทำงานอยู่ที่นี่ ประมาณ สามเดือน และก็ได้แต่งงานกับแฟน คนมาเลเซีย สมัยตอนที่เรียนมหาวิทยาลัย หลังจาก

แต่งงาน ผมก็ทำงานช่วยเฝ้าร้านต้มยำ ที่ร้าน ตำแหน่งคล้ายๆผู้จัดการร้าน และเป็นร้านของพ่อตาแม่ยาย ช่วยดูแลทุกอย่าง ตามที่พ่อตาแม่ยายบอก แต่ผมเป็นคนที่ไม่ชอบทำงานอย่างนี้เพราะต้องคุมลูกน้อง บางทีลูกน้องพูดไม่รู้เรื่อง ไม่เข้าใจในสิ่งที่ผมบอก ผมก็เลยตัดสินใจขอพ่อตาแม่ยายว่าจะไม่ทำงานนี้อีก และจะขอทำงานที่ผมชอบ ผมก็เลยตั้งใจเปิดร้านเล็กๆ ที่บ้านของแฟน ซึ่งเป็นร้านของของแซ่แข็ง และส่งไปทั่ว แล้วแต่ลูกค้าจะสั่ง... ประกาศขายในเฟสบุค อินสตาแกรม เมื่อมีลูกค้าสั่งและโทรมา ผมก็จะไปส่ง ของที่สั่งผมสั่งมาจากร้านคนจีนซึ่งร้านนี้จะมีทุกอย่างตามที่เราสั่ง เขาก็จะนำมาส่งให้เราถึงที่ ชั่วโมงการทำงานคือ ทำงานเช้าและกลางคืน คืองานไม่แน่นอน แล้วแต่ลูกค้าต้องการ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 31 ปี เจ้าของร้านอาหารแซ่แข็ง)

ลักษณะการใช้ชีวิต หรือ life style ก็อาจเป็นจุดเริ่มในการผลักดันทำให้เกิดการย้ายถิ่นได้เช่นกัน นอกจากการมีเครือข่ายแล้ว ความชอบส่วนตัวก็เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นในเยาวชนได้

ไม่เคยครับ สาเหตุที่ผมเข้ามาในประเทศมาเลเซียได้ก็ เพราะว่าพอเรียนจบ ม.3 ผมก็ไม่ได้เรียนต่อ อยู่บ้านเรื่อย ๆ เล่นบอลล้างตามประสาวัยรุ่น ส่วนตัวผมชอบเล่นฟุตบอลมาก ที่ไหนมีการแข่งขันผมก็จะไปดู เพื่อนผมเป็นคนตากใบ ชวนผมมาเล่นฟุตบอลที่มาเลเซีย ผมก็ตามเพื่อนมาเล่นด้วย เริ่มแรกก็มาเล่นที่นั่นเลย กำปงบารู ตอนนั้นสถานทูตไทยเป็นเจ้าภาพในการจัดการแข่งขันฟุตบอล ซึ่งจะจัดตรงกับวันแรงงาน โดยให้คนไทยที่ทำงานร้านต้มยำมาจัดทีมเล่นกัน ผมก็มาเล่นด้วย หลังจากแข่งขันบอลเสร็จผมก็กลับบ้านครับ พอกลับมาอยู่บ้านสักพัก เพื่อนคนเดิมก็ชวนขึ้นมาทำงาน เขาถามว่าอยากทำงานที่นี้ไหม ที่กำปงบารู ผมเองตอนนั้นไม่มีอะไรทำรู้สึกเบื่อ ๆ เลยตามเพื่อนขึ้นมาทำงานด้วย ทำงานที่นี้ตั้งแต่ตอนนั้น จนถึงปัจจุบันก็ 4 ปีแล้วครับ”

(ผู้ย้ายถิ่นชาย 29 ปี ลูกจ้างแผงขายเนื้อ)

ข้อมูลประวัติการย้ายถิ่นทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สะท้อนให้เห็นวิถีชีวิตที่เป็นนวัตกรรม (innovative migration) ได้อย่างชัดเจน ซึ่งรวมทั้งสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้ ความชอบ หรือวิถีชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมการย้ายถิ่นเป็นไปในเชิงบวก ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ย้ายถิ่น

ส่วนใหญ่มีศักยภาพ และน่าจะเป็นคุณลักษณะของการคัดสรรเชิงบวก นโยบายการพัฒนาเครือข่ายและสนับสนุนการย้ายถิ่นจึงเป็นไปได้อย่างมาก

ข้อมูลจากงานวิจัยนี้ ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพยังแสดงให้เห็นว่า การย้ายถิ่นเป็นผลลัพธ์ที่ผ่านกระบวนการตัดสินใจ ผ่านการลองผิดลองถูก จากจุดหมายปลายทางหนึ่ง ไปอีกจุดหมายปลายทางหนึ่ง และจากงานประเภทหนึ่งไปอีกประเภทหนึ่ง กระบวนการย้ายถิ่นยังสะท้อนถึงความเติบโตของผู้ย้ายถิ่น ในแง่ของการเก็บเกี่ยวและสัมผัสประสบการณ์ และการมีเครือข่าย มีลักษณะของความเคลื่อนไหว และเป็นพลวัต

การย้ายถิ่นในปัจจุบัน

ผู้ย้ายถิ่นที่เป็นตัวอย่างอาศัยอยู่ในที่อยู่ปัจจุบัน (มาเลเซีย) เป็นเวลา 1-3 ปีในสัดส่วนสูงสุด คือ ประมาณหนึ่งในสาม (ร้อยละ 32.0) รองลงมาคือ 4-9 ปี (ร้อยละ 28.0) ประมาณหนึ่งในสี่ของผู้ย้ายถิ่น (ร้อยละ 26.2) เพิ่งมาอยู่ไม่ถึง 1 ปี ขณะที่ผู้ย้ายถิ่นที่อยู่เป็นเวลานาน คือ ตั้งแต่สิบปีขึ้นไปมีมากกว่าหนึ่งในสิบ (ร้อยละ 13.6) ผู้ย้ายถิ่นหญิงอาศัยอยู่นานเป็นสิบปีขึ้นไปในสัดส่วนสูงกว่าผู้ย้ายถิ่นชาย (ร้อยละ 18.2 และร้อยละ 10.2 ตามลำดับ) ส่วนผู้ย้ายถิ่นชายอยู่เป็นเวลา 1-3 ปีมีสัดส่วนสูงกว่าผู้ย้ายถิ่นหญิงร้อยละ 35.6 และร้อยละ 27.3 ตามลำดับ) ค่ากลางของระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในที่อยู่ปัจจุบัน คือ 3 ปี เท่ากันทั้งหญิงและชาย ค่านี้เป็นค่ามัธยฐาน ซึ่งหมายถึงผู้ย้ายถิ่นครึ่งหนึ่งทำงานอยู่ในที่ปัจจุบันเป็นเวลาไม่ถึง 3 ปี ขณะที่ผู้ย้ายถิ่นอีกครึ่งอยู่มานานเกิน 3 ปี

เหตุผลที่ผู้ย้ายถิ่นที่เป็นตัวอย่างอ้างถึงว่าทำให้ต้องเข้าไปทำงานที่มาเลเซียในสัดส่วนสูงสุด คือ ต้องการรายได้ (ร้อยละ 35.9) ใกล้เคียงกันในกลุ่มผู้หญิงและผู้ชาย เหตุผลอื่นที่มีการอ้างถึงนอกจากเรื่องความต้องการรายได้ คือ ที่มาเลเซียหางานง่ายประเทศไทย (ร้อยละ 18.5) ซึ่งผู้ย้ายถิ่นหญิงตอบเหตุผลนี้มากกว่าผู้ย้ายถิ่นชาย (ร้อยละ 20.5 กับร้อยละ 17.0 ตามลำดับ) นอกจากนี้ ร้อยละ 14.6 ของตัวอย่างอ้างว่าการทำงานที่มาเลเซียมีรายได้สูงกว่าที่เมืองไทย โดยผู้ชายอ้างถึงเหตุผลนี้มากกว่าผู้หญิง (ร้อยละ 17.0 กับร้อยละ 11.4 ตามลำดับ) มากกว่าหนึ่งในห้าของผู้ย้ายถิ่นที่เป็นตัวอย่างให้เหตุผลว่าไปทำงานที่มาเลเซียเพราะมีญาติ (ร้อยละ 11.7) หรือเพื่อน (ร้อยละ 9.7) ทำงานที่มาเลเซีย โดยผู้ย้ายถิ่นชายไปทำงานที่มาเลเซียเพราะมีเพื่อนทำงานมากกว่าผู้หญิง แสดงให้เห็นความสำคัญของการมีเครือข่ายทางสำคัญที่มีต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานที่อื่น

เมื่อถามถึงเหตุผลว่าทำไมผู้ย้ายถิ่นไม่ทำงานในเมืองไทย เกินครึ่งของผู้ย้ายถิ่นตอบว่า เนื่องจากหางานยาก (ร้อยละ 55.3) และกว่าหนึ่งในสิบ (ร้อยละ 12.6) ให้เหตุผลว่าในประเทศไทยนั้นค่าแรงถูก เงินเดือนหรือรายได้น้อย เช่นเดียวกับเหตุผลที่ไปทำงานในมาเลเซียผู้ย้ายถิ่นชายให้เหตุผลเรื่องรายได้มากกว่าผู้ย้ายถิ่นหญิง (ร้อยละ 15.1 กับร้อยละ 9.1 ตามลำดับ)

ความต้องการแรงงานต่างชาติไปทำงานในประเภทงานที่ต้องใช้แรงงานหนัก สกปรก หรือดูไม่มีเกียรติมากนัก ซึ่งคนมาเลเซียโดยทั่วไปไม่สนใจจะมีส่วนร่วมสนับสนุนให้คนไทยในสามจังหวัดภาคใต้นิยมไปทำงานที่มาเลเซีย

...ผมจะเล่าให้ฟังนะครับ ที่ตลาดแห่งนี้ส่วนใหญ่ชาวต่างชาติหมดครับ
คนมาเลย์ไม่ทำงานอย่างนี้เพราะสกปรก คนมาเลย์มาซื้ออย่างเดียว

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 29 ปี ลูกจ้างแผงขายเนื้อ)

ในประเด็นเหตุผลที่ชาวไทยมุสลิมจากสามจังหวัดภาคใต้นิยมไปทำงานที่ประเทศมาเลเซีย ข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับข้อมูลจากการสำรวจ คือ รายได้จากการทำงานในมาเลเซียที่สูงกว่างานในประเทศไทย มีความต้องการแรงงานมากกว่า และการมีเครือข่ายทางสังคมที่มีญาติพี่น้อง หรือเพื่อนฝูงไปทำงานอยู่ที่มาเลเซียก่อนแล้ว (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วันที่ 14 มีนาคม 2562 วันที่ 16 มีนาคม 2562 และวันที่ 2 กันยายน 2562)

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังสะท้อนให้เห็นภาพของภาวะการไม่มีงานทำในพื้นที่สามจังหวัดภาคใต้ บัณฑิตหนุ่มสาวที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหลาย ๆ คนต้องไปทำงานที่ร้านต้มยำในมาเลเซีย ถ้าเป็นผู้ชายก็อาจไปทำงานเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งเป็นงานที่ต่ำกว่าวุฒิการศึกษา นอกจากนี้ พ่อแม่บางคนไม่ยอมให้ลูกที่จบการศึกษาแล้วไปทำงานที่อื่น ยกเว้นมาเลเซีย ทำให้มีตัวเลือกในตลาดแรงงานน้อยลง ในขณะที่พ่อแม่บางคนอยากให้ลูกโดยเฉพาะลูกชายไปทำงานที่มาเลเซียเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหายาเสพติด โดยเฉพาะน้ำกระท่อม ซึ่งเป็นอาชญากรรมสำคัญที่สุดของสามจังหวัดภาคใต้ (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วันที่ 14 มีนาคม 2562 วันที่ 16 มีนาคม 2562 และวันที่ 2 กันยายน 2562)

อย่างไรก็ตาม นอกจากเหตุผลทางเศรษฐกิจโดยตรงแล้ว แรงจูงใจของการไปทำงานในมาเลเซียของชาวสามจังหวัดภาคใต้ยังอาจเกี่ยวข้องกับประเด็นอื่น และอาจไม่ใช่ปัจจัยในระดับบุคคล แต่เกี่ยวเนื่องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน เช่น การศึกษาของ Jampaklay et al. (2020) ในพื้นที่ศึกษาเดียวกันนี้ แสดงให้เห็นว่า บุคคลที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี (วัดด้วยจำนวนครัวเรือนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี) ไปทำงานที่มาเลเซียมากกว่าบุคคลที่อยู่ในหมู่บ้านที่ฐานะทางเศรษฐกิจด้อยกว่า ความรู้สึกเปรียบเทียบกับครัวเรือนที่อยู่ในหมู่บ้านเดียวกันจึงอาจเป็นแรงจูงใจให้บุคคลต้องการแสวงหาโอกาสที่ดีกว่า และการไปทำงานที่มาเลเซียก็เป็นทางเลือกที่เป็นไปได้มากที่สุด

ตาราง 3.5 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน เหตุผลที่ไปทำงานในมาเลเซีย เหตุผลที่ไม่ทำงานในประเทศไทย และแยกตามเพศ

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
รวม (จำนวน)	59	44	103
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
ระยะเวลาที่อาศัยในที่อยู่ปัจจุบัน			
<1 ปี	25.4	27.3	26.2
1-3 ปี	35.6	27.3	32.0
4-9 ปี	28.8	27.3	28.2
10 ปี+	10.2	18.2	13.6
มัธยฐาน (ปี)	3	3	3
เหตุผลที่มาทำงานที่มาเลเซีย (เหตุผลแรก)			
ต้องการรายได้	35.6	36.4	35.9
หางานง่ายกว่าไทย	17.0	20.5	18.5
รายได้สูงกว่าไทย	17.0	11.4	14.6
ญาติทำงานที่นี่	11.9	11.4	11.7
เพื่อนทำงานที่นี่	13.6	4.6	9.7
ต้องการงานที่แตกต่างจากที่เคยทำในไทย	1.7	2.3	1.9
อื่นๆ	3.4	13.6	7.8
เหตุผลที่ไม่ทำงานในไทย			
หางานยาก	55.9	54.6	55.3
ค่าแรงถูก/เงินเดือนน้อย/รายได้น้อย	15.3	9.1	12.6
ไม่เคยทำงานที่ไทยเลยไม่รู้ว่าทำงานอะไร/ไม่ถนัดงานในไทย	5.1	9.1	6.8
ไม่เหลือเงินออม	6.8	4.6	5.8
ไม่มีงานให้ทำ	5.1	4.6	4.9
ญาติชวนทำงานในมาเลเซีย	3.4	2.3	2.9
อื่นๆ	8.5	15.9	11.7

การไปทำงานในมาเลเซียอาจเรียกได้ว่าเป็นวิถีชีวิตของคนหนุ่มสาวในสามจังหวัดภาคใต้ เมื่อมีลูกก็ส่งกลับมาให้ปู่ย่าตายายเป็นคนเลี้ยงดู ขณะเดียวกัน ร้านอาหารไทยในมาเลเซียที่เรียกว่าร้านต้มยำนั้นก็ถือได้ว่าเป็นวิถีชีวิตของคนมาเลเซีย เป็นตัวเลือกอันดับหนึ่งของคนมาเลเซียเมื่อไปกินอาหารนอกบ้าน (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วันที่ 2 กันยายน 2562) ขณะที่ผู้เชี่ยวชาญอีกคนหนึ่งให้ภาพของจำนวนร้านอาหารไทยในกรุง

กัวลาลัมเปอร์ว่าพบได้ทุก ๆ 5 กิโลเมตร และเฉพาะในกรุงกัวลาลัมเปอร์ที่เดียวก็มีร้านอาหารไทยมากกว่าหมื่นร้าน (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วันที่ 16 มีนาคม 2562)

3.4 การย้ายถิ่นกับเหตุการณ์ความไม่สงบ

ในบริบทของสามจังหวัดภาคใต้ที่เหตุการณ์ความไม่สงบยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การย้ายถิ่น โดยเฉพาะการย้ายถิ่นไปทำงานที่ประเทศมาเลเซียไม่ได้เป็นเรื่องการตอบสนองต่อเงื่อนไขความกดดันทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องโดยตรงกับความรุนแรงที่เกิดขึ้นในพื้นที่ (Jampaklay, Ford, and Chamrathirong, 2017; 2019) คำบอกเล่าของผู้ย้ายถิ่นจากการสัมภาษณ์ระดับลึกชี้ว่า ผู้ย้ายถิ่นที่ไปทำงานในมาเลเซียอาจถูกตั้งข้อสงสัยจากเจ้าหน้าที่รัฐว่าอาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้อพยพความรุนแรงไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง แม้คำบอกเล่าเหล่านั้นบางครั้งจะเป็นเรื่องของเพื่อน หรือของคนอื่น ไม่ใช่ประสบการณ์ของผู้ย้ายถิ่นโดยตรงก็ตาม

ที่บ้านผมมี คือเพื่อนผมโดนจับ คดีความมั่นคง ตอนนี้อยู่ไม่อยากจะกลับบ้าน เพราะเพื่อนไม่ค่อยอยู่ เนื่องจากหนีไปอยู่ที่อื่นเกือบหมด เมื่อก่อนกลับบ้านบ่อย ก่อนมีเหตุการณ์ ตอนนี้อยู่รู้สึกก็เลยเศร้าใจ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 32 ปี เจ้าของธุรกิจรถตู้กับร้านอาหารต้มยำ)

ความสงสัยว่าผู้ย้ายถิ่นจากสามจังหวัดภาคใต้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้อพยพความรุนแรงไม่ได้มาจากเจ้าหน้าที่รัฐของไทยฝ่ายเดียว แต่ยังมาจากคนมาเลเซียบางคนที่เหมาะสมว่าผู้ย้ายถิ่นจากสามจังหวัดกับเหตุการณ์ความไม่สงบมีความเกี่ยวข้องกัน โดยเฉพาะผู้ย้ายถิ่นชาย

คนมาเลเซียมองผมเป็นผู้ก่อการร้ายเลยครับ เพราะตอนนั้นผมโดนคดี และกล่าวหาว่าผมนี้แหละ คือคนสนับสนุนผู้ก่อการร้ายในพื้นที่ ทั้งเงินและอาวุธ คือตอนนั้น (เพื่อนนักการเมืองไทยคนหนึ่ง) มาที่ ร้านลาลา และผมก็ไปรับท่าน มีคนถ่ายรูปผมและพรรคพวกผมและไปลงข่าวว่า นี่แหละหน้าตาคนที่สนับสนุนโจรในพื้นที่บ้านเรา เราก็รวมตัวกัน และฟ้องกลับ เค้มาจากกรุงเทพฯ มาสู้คดีกับเรา เราก็มีทนายจากสามจังหวัดช่วย เราหมดไปเป็นล้านนะตอนนั้น สุดท้ายเราชนะ และรัฐต้องจ่ายให้เราคนละ 30,000 บาทต่อคน และในทีมเรา 7 คน นี่ (เพื่อนนักการเมืองไทยคนหนึ่ง) ก็เยียวยาต่อโดยการให้ทุนไปทำฮัจย์ที่เมกกะอีก ผมไม่เอา เพราะผมขึ้น(ไป)แล้ว ผมให้เพื่อนเลย ตอนนั้นคนที่มาทำข่าวคือ (เพื่อนนักข่าว) ครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 48 ปี เจ้าของร้านอาหารต้มยำ)

มีครับ มีคนจากรัฐซาบาร์ เป็นคนมาเลย์ เพราะเขาเองดูแลฟาร์มจากข่าว
ในทีวีถามว่า ทำไม เราไม่ทำงานที่ไทย หรือทำงานที่ไทยไม่ได้ หรือ
เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์สามจังหวัดหรือเปล่าที่มาทำงานที่นี่ อะไรประมาณ
นี้ครับ แต่เราก็ตอบกลับไป ว่าเราไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้อง เรามาทำงานอย่าง
เดียวเท่านั้น ส่วนเรื่องที่เขาจะเชื่อหรือไม่เชื่อ ก็แล้วแต่ครับ ผมไม่สนใจอยู่
แล้ว เพราะผมมาดี ไม่ได้มาทำร้ายใครครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 26 ปี พนักงานเสิร์ฟร้านต้มยำ)

บางครั้งการที่ผู้ย้ายถิ่นจากสามจังหวัดที่ทำงานในมาเลเซียถูกจับตามองและถูกตรวจสอบจาก
เจ้าหน้าที่รัฐอาจไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการก่อเหตุการณ์ความไม่สงบ แต่การยกฐานะทางเศรษฐกิจของผู้
ย้ายถิ่นอาจถูกตั้งข้อสงสัยว่าเกี่ยวข้องกับการค้ายาเสพติด

มีครั้งหนึ่งที่บ้านบางตาวา ที่หนองจิก มาล้อมที่บ้านผม เพราะทางการมอง
ว่าผมขายยาบ้า เพราะมีบังกะโล มีรถยนต์ อะไรประมาณนี้ คือสงสัยมากกว่า
ครับ แต่ก็ไม่มีอะไรมากกว่านั้นครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 56 ปี พ่อครัวร้านอาหารต้มยำ)

ผู้ย้ายถิ่นบางรายเล่าว่า ไม่เคยถูกชาวมาเลย์สงสัยว่าจะเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ความไม่สงบ เพราะคน
มาเลย์เข้าใจผิดว่าผู้ย้ายถิ่นเป็นคนมาเลย์ ด้วยความใกล้เคียงกันของชาวไทยมลายูในสามจังหวัดกับชาวมาเลย์
ในประเทศมาเลเซีย ทั้งหน้าตา การแต่งกาย ภาษา และศาสนา ทำให้บ่อยครั้งที่คนทั่วไปไม่สามารถแยกได้
โดยเฉพาะสำเนียงภาษาที่คนมลายูจากสามจังหวัดพูดนั้นคล้ายกันมากสำเนียงภาษามลายูที่ใช้พูดกันในรัฐกลัน
ตันของประเทศมาเลเซีย

ไม่ครับ เพราะเขาคิดว่า เราเป็นคนกลันตัน และหากรู้ว่าเราเป็นคนไทย ก็
ยังไม่เคยมีใครสงสัยในเรื่องนี้เลย (ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 31 ปี เจ้าของ
ร้านอาหารแซ่แข็ง) เท่าที่เจอ ไม่มีนะ เรื่องอย่างนี้ส่วนใหญ่จะมาทำงาน
หาเงินมากกว่า ถ้ามีคนสงสัยเราก็จะแนะนำว่าเราก็อยู่เฉย ๆ ของเราไป
เพราะเรามาทำงาน ไม่ได้มีส่วนรู้เห็น ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์อยู่
แล้ว

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 45 ปี เจ้าของแผงเนื้อ)

ไม่มีครับ กับตำรวจผ่าน ไม่มีปัญหาอะไรกับใครเลยครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 39 ปี เจ้าของร้านต้มยำและโรงงานเสื้อผ้า)

ไม่มีครับ ไม่มีใครสงสัย เรามาทำงานหาเงินครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 37 ปี พ่อครัวร้านอาหารมามะ)

แม้ว่าคำตอบของผู้ย้ายถิ่นส่วนหนึ่งไม่ได้ชี้ให้เห็นความระแวดระวังของทั้งรัฐไทยและคนมาเลเซียในประเด็นความเชื่อมโยงกันระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับเหตุการณ์ความไม่สงบ แต่ก็มีผู้ย้ายถิ่นที่ยอมรับว่า เหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดภาคใต้ มีส่วนที่ทำให้อยากอยู่และทำงานในมาเลเซีย ซึ่งผู้ย้ายถิ่นมองว่าปลอดภัยและสงบสุขมากกว่า

...สำหรับตัวเองคิดว่าบ้านเราไม่ค่อยสงบ เลยอยากมาอยู่ที่มาเลเซียที่นี่
ปลอดภัยและสงบสุขมากกว่าบ้านเราค่ะ

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 49 ปี เจ้าของร้านอาหารต้มยำ)

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลเชิงปริมาณดูเหมือนว่าเหตุการณ์ความไม่สงบมีผลน้อยมากต่อการตัดสินใจไปทำงานในมาเลเซีย ข้อมูลชี้ว่า ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 88.4) ตอบว่าเหตุการณ์ความไม่สงบไม่มีผลเลยต่อการตัดสินใจไปทำงานในมาเลเซีย มีผู้ย้ายถิ่นเพียงร้อยละ 7.7 ที่ตอบว่าเหตุการณ์ความไม่สงบมีผลบ้างหรือมีผลมากต่อการตัดสินใจไปทำงานในมาเลเซีย เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้ย้ายถิ่นชายตอบว่าเหตุการณ์ความไม่สงบมีผลบ้างหรือมีผลมากในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ย้ายถิ่นหญิง (ร้อยละ 11.9 กับร้อยละ 2.3 ตามลำดับ)

เกี่ยวกับเหตุการณ์ความไม่สงบนี้ เมื่อถามว่า ครอบครัวที่อยู่ในประเทศไทยได้รับผลกระทบบ้างหรือไม่ ส่วนใหญ่ของผู้ย้ายถิ่น (ร้อยละ 93.2) เห็นว่า ไม่มีผลเลย เพียงร้อยละ 5.8 ที่ตอบว่า มีผลบ้าง มีผลมาก หรือมีผลมากที่สุด และสอดคล้องกับคำถามข้างต้นเรื่องเหตุการณ์ความไม่สงบที่อาจมีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานที่มาเลเซีย ผู้ย้ายถิ่นชายตอบว่า ครอบครัวที่อยู่ในประเทศไทยได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบบ้าง มาก ถึงมากที่สุด ในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ย้ายถิ่นหญิง (ร้อยละ 8.5 กับร้อยละ 2.3 ตามลำดับ)

ตาราง 3.6 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามผลกระทบของเหตุการณ์ความไม่สงบที่มีต่อการตัดสินใจไปทำงานที่มาเลเซีย และที่มีผลต่อครอบครัวในประเทศไทย และแยกตามเพศ

ผลกระทบของเหตุการณ์ความไม่สงบ	ชาย	หญิง	ภาพรวม
ต่อการตัดสินใจไปทำงานมาเลเซีย			
ไม่มีผลเลย	86.4	90.9	88.4
มีผลน้อย	1.7	6.8	3.9
มีผลบ้าง	8.5	2.3	5.8
มีผลมาก	3.4	0.0	1.9
มีผลมากที่สุด	0.0	0.0	0.0
ต่อครอบครัวในประเทศไทย			
ไม่ได้รับผลกระทบเลย	89.8	97.7	93.2
ได้รับผลกระทบน้อย	1.7	0.0	1.0
ได้รับผลกระทบบ้าง	3.4	2.3	2.9
ได้รับผลกระทบมาก	3.4	0.0	1.9
ได้รับผลกระทบมากที่สุด	1.7	0.0	1.0
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	59	44	103

ข้อมูลเพิ่มเติมจากการศึกษาเชิงคุณภาพชี้ว่าการย้ายถิ่นไปมาเลเซียเป็นเรื่องทางเศรษฐกิจและประสบการณ์หรือจังหวะของชีวิตมากกว่าที่จะมีเหตุมาจากเหตุการณ์ไม่สงบ ผลจากการสัมภาษณ์ระดับลึกพบว่า ผู้ย้ายถิ่นที่เริ่มต้นทำงานเมื่ออายุน้อย จะหาประสบการณ์และงานที่ชอบไม่น่าเบื่อ ทำให้ย้ายถิ่นไปที่ต่าง ๆ แต่เมื่ออายุมากขึ้น จะตั้งหลักให้ตัวเองในที่ที่ตนเองคิดว่าจะมีความสุขและมีความมั่นคง ดังที่ผู้ย้ายถิ่นทำงานรับออเดอร์ในร้านอาหาร เล่าว่า

ก่อนที่จะมาอยู่ที่นี่จนถึงปัจจุบัน เริ่มแรกก็อยู่ที่นี้มาก่อน คือผมจบ ม.6 ก็มาที่มาเลเซียเลย เพราะผมเป็นคนยากจน เลยตัดสินใจมาหางานที่มาเลย์เรียนก็ไม่ค่อยได้ ประกอบกับเจ้าของร้านนี้เป็นญาติกัน และเค้าก็บอกผมว่า ให้ผมมาช่วยงานที่ร้าน ผมทำตำแหน่งงานทั่วไป คือทำทุกอย่าง แต่งานหลักคือ อ่านออเดอร์ ตั้งแต่จบ ม.6 อายุก็น่าจะประมาณ 18 ย่าง 19 ครับ เริ่มงานตั้งแต่ 4 โมงเย็น ถึง ตี 3 เช้า เสร็จประมาณ ตี 4 เช้า ทำงานที่นี่ ได้ประมาณ 3 ปี ก็ย้ายไปที่อื่น เพราะตามเพื่อน เพราะเพื่อนอยู่นั้น ผมไปอยู่ที่ Nilai เป็นร้านอาหารต้มยำเหมือนกันครับ ใกล้กับสนามบิน ตอนนั้น

อายุ 22 ปี แต่เถ้าแก่ก็ไม่ได้ว่าอะไร เพราะเป็นญาติ อยากไปก็ไป เพื่อให้ไป
หาประสบการณ์ข้างนอกบ้าง

เพราะผมเบื่อ จำเจที่เดิมๆ ครับ แต่ร้านใหม่ที่ไปทำก็แบบเดิมๆ ร้านต้มยำ
เหมือนกัน ก็น่าเบื่อยิ่งขึ้นกว่าเดิมอีก ตำแหน่งที่ทำคือ ทำน้ำ เครื่องดื่ม
เป็นร้านใหญ่ แต่ไม่ค่อยมีคนเท่าไรครับ เขาให้ค่าจ้างวันละ 35 ริงกิต จ่าย
เป็นเดือนเดือนละครั้ง มีที่พักให้อยู่หลังร้าน ทำงานเสร็จก็เข้านอนได้เลย
และสาเหตุที่ออกจากที่นั่น คือผมเบื่อ เพราะไม่ค่อยมีคน หลังจากนั้นก็มา
ทำงานที่นี่ จนถึงปัจจุบัน อยู่ที่ร้านเก่า ต้องจ๊อบพาสปอร์ตทุกเดือน เหนื่อย
มาก แต่มาอยู่ที่นี่ เถ้าแก่ร้านทำ Work permit ให้เลย ตอนนี้เลยสบาย
แล้วครับ...

ทำงานที่นี่ก็มีความสุขดี แต่มันเป็นงานที่จำเจ มันก็มีบ้างที่เบื่อกับงาน
เพราะเหนื่อยที่ต้องทำงานตอนกลางคืน แล้วมานอนตอนกลางวัน แรกๆ ก็
ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม แต่พอได้ทำงานนานๆมันก็ชินไปเอง แต่เรา
จำเป็นต้องทำงาน เพราะเราจนทำงานที่นี้ทีเดียวและคงคิดว่าที่สุดท้าย คง
ไม่ไปไหนแล้วครับ เพราะอยู่ที่นี่มีความสุขและเถ้าแก่ก็ดีกว่าผมมาก คงไม่ไป
ไหนแล้วครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 26 ปี พนักงานเสิร์ฟ ร้านอาหารต้มยำ)

ในประเด็นการย้ายถิ่นกับความไม่สงบนี้ ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญชี้ว่า การที่รัฐไทยมองแรงงาน
ไทยในมาเลเซียโดยใช้มุมมองทางความมั่นคงด้วยสายตาที่สงสัยว่าอาจเกี่ยวข้องกับการก่อเหตุการณ์ความไม่
สงบในสามจังหวัดภาคใต้ทำให้การจัดการและการดูแลแรงงานไทยในมาเลเซียแตกต่างจากแรงงานไทยที่ไป
ทำงานในประเทศอื่น ๆ และที่ผ่านมาแรงงานไทยในมาเลเซียไม่เคยได้รับความสนใจจากรัฐไทยในฐานะ
แรงงานมาก่อน (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วันที่ 14 มีนาคม 2562 และวันที่ 2 กันยายน 2562)

3.5 การทำงานในปัจจุบันของผู้ย้ายถิ่น

เป็นที่ทราบกันว่า ผู้ย้ายถิ่นมุสลิมจากสามจังหวัดภาคใต้ที่เข้าไปทำงานในมาเลเซียส่วนใหญ่ทำงานใน
ร้านอาหาร โดยเฉพาะร้านต้มยำ และข้อมูลจากการสำรวจครั้งนี้ก็พบว่า ผู้ย้ายถิ่นที่เป็นตัวอย่างส่วนใหญ่
ทำงานในร้านอาหาร (มากกว่าร้อยละ 80) ผู้ย้ายถิ่นที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับร้านอาหารเป็นผู้ย้ายถิ่นหญิง
มากกว่าผู้ย้ายถิ่นชาย (ประมาณร้อยละ 90 ในผู้หญิง และร้อยละ 83 ในผู้ชาย) งานในร้านอาหารนั้นมีหลาย
ลักษณะงาน ทั้งเป็นผู้ทำอาหาร ที่เรียกกันโดยทั่วไปว่าก๊วก (ร้อยละ 29.1) งานเสิร์ฟอาหาร (ร้อยละ 17.5) ทำ

เครื่องดื่ม (ร้อยละ 10.7) เตรียมอาหาร (ร้อยละ 2.9) และหน้าที่อื่น ๆ นอกจากนี้ ยังมีผู้ย้ายถิ่นอีกจำนวนหนึ่ง (ร้อยละ 4.9) เป็นเจ้าของร้านอาหาร

เป็นที่น่าสังเกตว่า ตำแหน่งงานที่เป็นก๊วนั้นเป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง (ร้อยละ 42.4 กับร้อยละ 11.4 ตามลำดับ) ด้วยเหตุผลตามที่ได้กล่าวแล้วก่อนหน้านี้ ขณะที่งานในร้านอาหารที่ทำหน้าที่อื่น ๆ (เช่น จัดรายการอาหารตามที่ถูกคำสั่ง เป็นผู้ช่วยก๊วน) นั้น เป็นหญิงมากกว่าชาย (ร้อยละ 38.6 กับร้อยละ 8.5 ตามลำดับ) สำหรับอาชีพอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานในร้านอาหาร เช่น งานเกษตร ค้าขาย และอื่น ๆ ซึ่งมีร้อยละ 13.5 นั้น เป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง (ร้อยละ 17.0 กับร้อยละ 9.1 ตามลำดับ)

ในเรื่องประเภทของงานที่ทำนั้น ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า ถ้าเป็นแรงงานในกัวลาลัมเปอร์ส่วนใหญ่ทำงานในร้านต้มยำ ขณะที่แรงงานในรัฐกลันตันจะทำงานเป็นลูกจ้างกรีดยาง และงานก่อสร้าง (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วันที่ 16 มีนาคม 2562)

การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่นที่เป็นตัวอย่างตามระยะเวลาที่ทำงานในปัจจุบันมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือประมาณ 1 ใน 4 สำหรับการอยู่มานานไม่เกิน 1 ปี (ร้อยละ 25.2) เกิน 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี (ร้อยละ 26.2) 3 ปีหรือมากกว่าแต่ไม่ถึง 5 ปี (ร้อยละ 23.3) และ 5 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 25.2) ไม่แตกต่างกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย ค่ากลางของระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน คือ 28 เดือน (2 ปี กับ 4 เดือน) โดยผู้ย้ายถิ่นชายมีระยะเวลาที่ทำงานในปัจจุบันนานกว่าผู้หญิง คือ 30 เดือน (2 ปีครึ่ง) สำหรับผู้ชาย และ 26 เดือน (2 ปี กับ 2 เดือน) สำหรับผู้หญิง

เมื่อถามถึงความเสี่ยงของงานที่ทำต่อสุขภาพ เกือบครึ่งตอบว่างานที่ทำในปัจจุบันไม่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพ (ร้อยละ 45.6) ประมาณ 1 ใน 4 (ร้อยละ 26.2) เห็นว่ามีความเสี่ยงเล็กน้อย เกือบ 1 ใน 5 (ร้อยละ 18.5) ตอบว่ามีความเสี่ยงปานกลาง และประมาณ 1 ใน 10 (ร้อยละ 9.7) รายงานว่างานที่ทำอยู่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพสูง โดยผู้ชายรายงานว่า งานที่ตนเองทำอยู่มีความเสี่ยงปานกลางหรือมีความเสี่ยงสูงมากกว่าผู้หญิง (ร้อยละ 32.2 กับร้อยละ 22.8 ตามลำดับ) ขณะที่ผู้หญิงเห็นว่างานที่ทำไม่มีความเสี่ยงหรือมีความเสี่ยงเล็กน้อยในสัดส่วนที่สูงกว่าชาย (ร้อยละ 77.3 กับร้อยละ 67.8 ตามลำดับ) ซึ่งอาจเนื่องมาจากลักษณะงานที่ทำของผู้ย้ายถิ่นชายและผู้ย้ายถิ่นหญิงมีลักษณะแตกต่างกันตามที่ได้นำเสนอไปแล้วข้างต้น

สำหรับผู้ย้ายถิ่นที่ตอบว่างานที่ทำมีความเสี่ยงต่อสุขภาพ (เล็กน้อย ปานกลาง หรือสูง) ซึ่งมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของตัวอย่างนั้น ประมาณครึ่งหนึ่งระบุว่าเนื่องจากต้องยืนเป็นเวลานาน (ร้อยละ 51.8) ผู้หญิงให้เหตุผลเรื่องการยืนนาน ๆ มากกว่าผู้ชาย ขณะที่ผู้ชายระบุว่ามีความเสี่ยงเนื่องจากต้องยกของหนัก มากกว่าผู้หญิง (ร้อยละ 39.4 กับร้อยละ 8.7 ตามลำดับ) อีก 1 ใน 5 รายงานว่าความเสี่ยงเนื่องจากต้องทำงานในที่เย็นหรือร้อนจัด และผู้ย้ายถิ่นเกือบ 1 ใน 10 ระบุว่าเพราะลักษณะงานไม่เอื้อต่อการเคลื่อนไหวของร่างกายทำ

ให้มีความเสี่ยงต่อสุขภาพ นอกจากนี้ ยังมีผู้ย้ายถิ่นที่ต้องทำงานในที่ ๆ มีฝุ่นมาก ในพื้นที่ ๆ ห่างไกล ในพื้นที่ ๆ มีกลิ่นเหม็น และต้องทำงานคนเดียวไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ

ตาราง 3.7 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามลักษณะงานที่ทำในปัจจุบัน และแยกตามเพศ

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
งานที่ทำ			
ร้านอาหาร – เจ้าของร้าน	3.4	6.8	4.9
ร้านอาหาร – กู้ก	42.4	11.4	29.1
ร้านอาหาร – เสิร์ฟอาหาร	17.0	18.2	17.5
ร้านอาหาร – ทำเครื่องดื่ม	11.9	9.1	10.7
ร้านอาหาร – เตรียมอาหาร	0.0	6.8	2.9
ร้านอาหาร - อื่นๆ	8.5	38.6	21.4
งานเกษตร	3.4	0.0	1.9
ค้าขาย	3.4	0.0	1.9
อื่น ๆ	10.2	9.1	9.7
ระยะเวลาที่ทำงานในปัจจุบัน			
<1 ปี	20.3	31.8	25.2
1-<3 ปี	30.5	20.5	26.2
3-<5ปี	23.7	22.7	23.3
5 ปี+	25.4	25.0	25.2
มัธยฐาน (เดือน)	30	26	28
ความเสี่ยงต่อสุขภาพของงานที่ทำ			
ไม่เลย	44.1	47.7	45.6
มีความเสี่ยงเล็กน้อย	23.7	29.6	26.2
มีความเสี่ยงปานกลาง	23.7	11.4	18.5
มีความเสี่ยงสูง	8.5	11.4	9.7
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	59	44	103

ตาราง 3.7 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามลักษณะงานที่ทำในปัจจุบัน และแยกตามเพศ (ต่อ)

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
สาเหตุที่งานมีความเสี่ยง ¹			
ต้องยืนเป็นเวลาหลายชั่วโมง	48.5	56.5	51.8
ต้องยกของหนัก	39.4	8.7	26.8
ต้องทำงานในที่เย็น/ร้อนจัด	24.2	26.1	25.0
ลักษณะงานที่ทำไม่เอื้ออำนวยต่อการเคลื่อนไหวมากนัก	9.1	8.7	8.9
ต้องทำงานในพื้นที่ที่มีฝุ่นมาก	9.1	0.0	5.4
ต้องทำงานในที่ห่างไกล	6.1	4.4	5.4
ต้องทำงานในที่ที่มีกลิ่นเหม็น	3.0	4.4	3.6
ต้องทำงานคนเดียวไม่ได้ปฏิสัมพันธ์กับใครในที่ทำงาน	0.0	4.4	1.8
รวม (จำนวน)	33	23	56

¹ เฉพาะผู้ที่ตอบว่างานมีความเสี่ยง และตอบได้หลายคำตอบ

ผู้ย้ายถิ่นทำงานโดยเฉลี่ย 11 ชั่วโมงต่อวัน ใกล้เคียงกันทั้งผู้หญิงและผู้ชาย ผู้ย้ายถิ่นทำงาน 9-12 ชั่วโมงมีสัดส่วนสูงสุด (ร้อยละ 63.1) มากกว่า 1 ใน 5 ทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน (ร้อยละ 21.4) ขณะที่ผู้ย้ายถิ่นร้อยละ 15.5 ทำงานวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง ผู้ชายทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงต่อวันสูงกว่าผู้หญิง (ร้อยละ 20.3 กับร้อยละ 9.1 ตามลำดับ) ขณะที่ผู้หญิงที่รายงานว่าทำงานนานกว่า 12 ชั่วโมงต่อวันในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ชาย (ร้อยละ 25.0 กับร้อยละ 18.6 ตามลำดับ)

ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ทำงานทุกวันไม่มีวันหยุดใน 1 สัปดาห์ (ร้อยละ 91.3) โดยผู้หญิงตอบว่าทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์ในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ชาย (ร้อยละ 93.2 กับร้อยละ 89.8 ตามลำดับ) ใน 1 เดือน ผู้ย้ายถิ่นมีวันหยุดโดยเฉลี่ย 2 วัน ประมาณ 2 ใน 5 (ร้อยละ 39.8) มีวันหยุด 2 วันในแต่ละเดือน อีก 1 ใน 3 (ร้อยละ 33.0) มีวันหยุด 1 วัน และเกือบ 1 ใน 10 (ร้อยละ 9.7) ที่รายงานว่าทำงานโดยไม่มีวันหยุดเลยในแต่ละเดือน

ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ได้งานด้วยการแนะนำจากเพื่อน (ร้อยละ 43.7) หรือจากคนในครอบครัว (ร้อยละ 41.8) ผู้ย้ายถิ่นชายได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนเพื่อให้ได้งานมากกว่าผู้ย้ายถิ่นหญิง (ร้อยละ 55.9 กับร้อยละ 27.3 ตามลำดับ) ซึ่งได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัวมากกว่าผู้ย้ายถิ่นชาย (ร้อยละ 54.6 กับร้อยละ 32.2 ตามลำดับ)

ในเรื่องการได้รับค่าจ้าง พบว่า เกือบ 2 ใน 3 ของผู้ย้ายถิ่น (ร้อยละ 64.1) ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน โดยผู้ชายได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนมากกว่าผู้ย้ายถิ่นหญิง (ร้อยละ 74.6 กับร้อยละ 50.0 ตามลำดับ) ขณะที่ประมาณ 1 ใน 3 ของผู้ย้ายถิ่น (ร้อยละ 32.0) ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน และผู้ย้ายถิ่นหญิงได้รับค่าจ้างเป็นรายวันมากกว่าผู้ย้ายถิ่นชาย (ร้อยละ 43.2 กับร้อยละ 23.7 ตามลำดับ)

ข้อมูลด้านค่าจ้างที่ผู้ย้ายถิ่นได้รับค่อนข้างขัดแย้งกับการรับรู้ทั่วไปที่ว่าชาวสามจังหวัดภาคใต้การไปทำงานที่มาเลเซียเนื่องจากรายได้ที่ดีกว่าการทำงานในประเทศไทย ค่ามัธยฐานของรายได้ที่ได้รับในเดือนที่ผ่านมาของผู้ย้ายถิ่น คือ 13,500 บาท (ครึ่งหนึ่งของผู้ย้ายถิ่นได้รับค่าจ้างไม่ถึง 13,500 บาท และอีกครึ่งหนึ่งได้รับค่าจ้างสูงกว่า 13,500 บาท) ซึ่งต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทยเสียอีก การสำรวจพบว่า เกือบ 2 ใน 5 ของผู้ย้ายถิ่น (ร้อยละ 37.9) ได้รับค่าจ้างตั้งแต่ 10,000 บาท แต่ไม่ถึง 15,000 บาท ขณะที่ต่ำกว่า 1 ใน 3 เล็กน้อย ได้รับ 15,000 ถึง 19,000 บาท และร้อยละ 16.5 ได้รับค่าจ้างในเดือนที่ผ่านมาตั้งแต่ 20,000 บาท หรือมากกว่า นอกจากนี้ มีผู้ย้ายถิ่นร้อยละ 14.6 ได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 10,000 บาท ในเดือนที่ผ่านมา ผู้ชายได้รับค่าจ้างสูงกว่าผู้หญิง (ค่ามัธยฐานค่าจ้างในเดือนที่ผ่านมาของผู้ชาย คือ 15,000 บาท และของผู้หญิงคือ 12,000 บาท) และผู้ชายที่ได้รับค่าจ้างในเดือนที่ผ่านมาตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไป มีสัดส่วนสูงกว่าผู้หญิง (ร้อยละ 52.5 กับร้อยละ 40.9 ตามลำดับ)

การได้รับค่าตอบแทนที่ไม่สูงมากนักของผู้ย้ายถิ่น อาจเนื่องมาจากค่าเงินริงกิตมาเลเซียที่ปรับตัวลดลงอย่างต่อเนื่อง (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วันที่ 2 กันยายน 2562)

ตาราง 3.8 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน วันหยุด และค่าจ้าง และแยกตามเพศ

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน			
ไม่เกิน 8 ชม.	20.3	9.1	15.5
9-12 ชม.	61.0	65.9	63.1
>12 ชม.	18.6	25.0	21.4
ค่าเฉลี่ย	10.9	11.4	11.1
ทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์	89.8	93.2	91.3
จำนวนวันหยุดใน 1 เดือน			
ไม่มีวันหยุด	6.8	13.6	9.7
1 วัน	39.0	25.0	33.0
2 วัน	35.6	45.5	39.8
>2 วัน	18.7	15.9	17.5
เฉลี่ย	1.9	1.9	1.9

ตาราง 3.8 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน วันหยุด และค่าจ้าง และแยกตามเพศ (ต่อ)

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
วิธีการที่ได้ทำงาน			
เพื่อน	55.9	27.3	43.7
ครอบครัว	32.2	54.6	41.8
ป้ายประกาศ	0.0	2.3	1.0
อื่นๆ	11.9	15.9	13.6
ลักษณะการได้รับค่าจ้าง			
รายวัน	23.7	43.2	32.0
รายสัปดาห์	0.0	2.3	1.0
รายเดือน	74.6	50.0	64.1
เมืองงานเสร็จ	0.0	4.6	1.9
อื่นๆ	1.7	0.0	1.0
ค่าจ้างที่ได้รับในเดือนที่ผ่านมา			
<10,000	15.3	13.6	14.6
10,000-14,999	32.2	45.5	37.9
15,000-19,000	33.9	27.3	31.1
20,000+	18.6	13.6	16.5
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	59	44	103
มัธยฐาน	15,000	12,000	13,500

3.6 ประเด็นทางกฎหมาย (การมีใบอนุญาตทำงาน / การได้สัญชาติมาเลเซีย)

เป็นที่ทราบกันว่า ชาวมุสลิมจากสามจังหวัดภาคใต้ที่เข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียนั้น ส่วนใหญ่เป็นการทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน แต่ถือหนังสือเดินทางที่สามารถอยู่ในประเทศมาเลเซียได้เป็นเวลา 1 เดือน ดังนั้น ผู้ที่เข้าไปทำงานเมื่ออยู่จนครบ 30 วัน แล้ว จึงต้องออกมาประทับตราออกจากประเทศไทยที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองของประเทศไทย และปฏิบัติเช่นนี้เป็นเรื่องปกติ จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจผู้ย้ายถิ่นจำนวน 103 คน พบว่า ร้อยละ 35.9 มีใบอนุญาตทำงาน (ตารางที่ 3.9) โดยผู้ชายมีอนุญาตทำงานในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้หญิง (ร้อยละ 42.4 กับร้อยละ 27.3 ตามลำดับ) ในจำนวนผู้ที่มีใบอนุญาตทำงานนั้น ส่วนใหญ่ได้รับอนุญาตทำงานเป็นเวลา 6 เดือน ประมาณ 1 ใน 10 ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ไม่ถึง 6 เดือน และมี

เพียงร้อยละ 5.4 ที่ใบอนุญาตทำงานมีอายุเกิน 6 เดือน นอกจากนี้ข้อมูลยังชี้ว่า ในจำนวนผู้ย้ายถิ่นที่เป็นตัวอย่างทั้งหมดนั้น มีเพียงคนเดียวที่มีสัญญาจ้างกับนายจ้าง ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ผู้ย้ายถิ่นจากสามจังหวัดภาคใต้ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในประเทศมาเลเซียโดยไม่มีสถานภาพทางกฎหมายรองรับ

ตาราง 3.9 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามการมีใบอนุญาตทำงาน และแยกตามเพศ

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
ร้อยละที่มีใบอนุญาตทำงาน	42.4	27.3	35.9
ระยะเวลาของใบอนุญาตทำงาน			
<6 เดือน	16.0	0.0	10.8
6 เดือน	80.0	91.7	83.8
>6 เดือน	4.0	8.3	5.4
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	25	12	37

ผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพของผู้ประกอบการ 15 รายในประเด็นปัญหาทางกฎหมายในการว่าจ้างผู้ย้ายถิ่นชาวไทย พบว่า ผู้ประกอบการมักจะเลือกทางที่ปลอดภัยโดยการบอกว่าการมีใบอนุญาตทำงานเป็นสิ่งที่จะต้องทำ พวกเขาอ้างอีกว่าผู้ย้ายถิ่นแบบผิดกฎหมายที่ทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานนั้นมีเพียงจำนวนน้อยซึ่งจะทำให้ลายภาพลักษณ์ของผู้ย้ายถิ่นที่มีใบอนุญาตทำงาน อีกทั้งยังสร้างปัญหาให้ผู้ประกอบการต่อเจ้าหน้าที่รัฐ สำหรับค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงานนั้น ผู้ประกอบการจะเป็นผู้จ่าย ผู้ประกอบการยังจ่ายค่าตรวจสอบสุขภาพสำหรับการขอใบอนุญาตอีกด้วย จำนวนของผู้ย้ายถิ่นที่ผู้ประกอบการต้องการให้มีใบอนุญาตขึ้นอยู่กับขนาดของธุรกิจ ถ้าผู้ประกอบการขอให้ผู้ย้ายถิ่นมากเกินไปเมื่อเทียบกับขนาดธุรกิจ พวกเขาจะถูกปฏิเสธโดยเจ้าหน้าที่ด้านการออกใบอนุญาต นอกเหนือจากนั้นผู้ประกอบการกลุ่มนี้มองว่าไม่มีอุปสรรคมากนักในการขอใบอนุญาตทำงานถ้าพวกเขาทำตามกฎอย่างเป็นขั้นเป็นตอน

อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการบางรายคิดแตกต่างออกไปและบอกอย่างชัดเจนในทางตรงกันข้าม มีหลักฐานบางอย่างที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้ประกอบการบางคนมีลูกจ้างที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน จากที่มีผู้ประกอบการคนหนึ่งได้กล่าวว่า:

บางคนมี (มีใบอนุญาต) บางคนไม่มี (ไม่มีใบอนุญาต) (นี่คือเนื่องจาก) ความมุ่งมั่นของพนักงาน ไม่ใช่คนงานต่างชาติทั้งหมดจะทำงานเพียงแห่งเดียวเป็นเวลานาน (กับนายจ้างคนเดียวกัน) และนี่เป็นปัญหาที่ยากที่จะจัดการ (โดยนายจ้าง) คนงานต่างชาติบางคนที่มีปัญหานั้นมาทำงานเป็นเวลาเพียง 3 วัน (และหายไป) บางคนทำงานได้เพียง 6 เดือน พวกเขา

และไป แล้วเราจะทำเอกสารทั้งหมดได้อย่างไร (สำหรับการยื่นขอวีซ่าทำงาน) สำหรับคนงานต่างชาติที่อยู่ในระยะเวลามากกว่าหนึ่งปีผมมีความมั่นใจในพวกเขา (ที่จะอยู่กับนายจ้างต่อไป) และถ้าพวกเขายังแสดงผลการทำงานในเชิงบวก (เมื่อถึงตอนนั้น) ผมจะเสนอให้ทำเช่นนั้น (สมัครใบอนุญาตทำงานให้พวกเขา) เช่นเดียวกันสำหรับการฉีดวัคซีนสำหรับพ่อครัว บางครั้งพ่อครัวเอาเปรียบเรา – ยกตัวอย่างเช่น พวกเขาสมัครทำงานเป็นพ่อครัวในร้านอาหารอื่นโดยใช้ใบรับรองการฉีดวัคซีนที่เรา (จ่ายเงินและ) ได้มาให้พวกเขา เราเป็นผู้ที่ต้องฝ่าความยุ่งยากของการได้รับใบรับรอง (การฉีดวัคซีน) และรับผิดชอบค่าใช้จ่ายตั้งแต่เริ่มต้น และเขาก็ยังทิ้ง(งานที่ร้านของเรา)ไปอย่างกะทันหัน ไปทำงานที่ร้านอาหารอื่นเพื่อขอเงินเดือนที่สูงขึ้น (จากผู้ประกอบที่อาจสนใจ เพราะเขาได้วัคซีนแล้ว) นี่คือการท้าทายที่เราเผชิญในธุรกิจร้านอาหาร

(เจ้าของร้านอาหาร-โสมสเตย์ อายุ 38 ปี ผู้ชาย)

ในกรณีที่ผู้ประกอบการเป็นฝ่ายร้องขอให้ลูกจ้างมีใบอนุญาตทำงาน ผู้ประกอบการอาจขอให้ตกลงร่วมกันในเรื่องค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงานที่จะถูกแบ่งกัน (ร้อยละ 50 ต่อ 50) ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อย่างที่หนึ่งในเจ้าของร้านอาหารบอกไว้ว่า

สำหรับค่าใช้จ่ายก็ไม่ใช่ไรมันจะเป็น 50-50 มันเป็นการเข้าใจร่วมกันระหว่างฉันและพนักงานของฉัน โอเค อ่า คุณต้องการที่จะทำงานอย่างถูกกฎหมาย ฉันสามารถจัดการให้คุณได้แต่ค่าใช้จ่ายนั้นเราต้องแบ่งกัน 50-50 อ่า โดยปกติค่าใช้จ่ายอยู่ที่ประมาณ 8k ดังนั้น อ่า ฉันครึ่งหนึ่ง พนักงานของฉันครึ่งหนึ่ง

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 43 ปี ผู้หญิง)

แต่ในบางกรณีคนงานก็รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดในที่สุด (และผู้ประกอบการอาจจ่ายสำหรับเรื่องฉุกเฉิน)

หนึ่งใบอนุญาตนั้นมีค่าใช้จ่ายประมาณ RM3,500 ซึ่งต้องต่อสัญญาใหม่ปีละครั้ง ดังนั้น รายเดือนเราหัก RM250 จากคนงานและบันทึกไว้ในการชำระเงินสำหรับการต่อสัญญารอบต่อไป (ดังนั้นมันหมายความว่าคนงานจ่าย 100% ของใบอนุญาตของตัวเองและบริษัทไม่ได้ช่วยอะไรเลย

ใช้หรือไม่) ...ใช่ (เรา) ไม่ต้องจ่ายเงินสำหรับใบอนุญาต เราใช้
ตัวแทนในการจัดการทุกอย่างสำหรับเรา หากเราจัดการเองมันจะเป็นเรื่อง
ยาก ถ้าเราใช้ตัวแทน (เพื่อขอใบอนุญาต) มันหมายความว่าตัวแทน
จะใช้บริษัทของพวกเขาในการขอใบอนุญาตและให้มันกับเรา โดยปกติ
เราจ่ายเพิ่มเติมให้กับตัวแทนดังนั้นมันจึงจะง่ายต่อการได้ใบอนุญาต"

(เจ้าของกิจการช่องเครื่องจักร อายุ 31 ปี ผู้ชาย)

มีหลักฐานว่ากระบวนการขอใบอนุญาตทำงานมีราคาแพงและอาจมีความซับซ้อน (แม้ว่ามันจะ
สามารถดำเนินการออนไลน์ได้) และใช้เวลามากและใช้เอกสารต่าง ๆ ในสำนักงานแต่ละที่ (รัฐบาลกลางและ
รัฐ) ความซับซ้อนเกิดจากการทำงานของราชการและความเสียหายในช่วงของรัฐบาลนาอูบ ค่าใช้จ่ายเป็น
ปัญหาโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับธุรกิจขนาดเล็กและธุรกิจที่มีการหมุนเวียนของลูกจ้างสูง

ใบอนุญาตยังเป็นเวลาสั้นๆ (6 เดือน) ซึ่งไม่สอดคล้องกับลักษณะของการทำงานและอัตราการ
หมุนเวียน อุปสรรคในการได้รับใบอนุญาตทำงานสะท้อนให้เห็นโดยนายจ้างคนหนึ่งดังต่อไปนี้ :

ขึ้นอยู่กับแต่ละอุตสาหกรรม สำหรับอุตสาหกรรมอาหารมันเป็นเรื่องยาก
บางครั้งเนื่องจากการหมุนเวียนที่สูง เพราะพวกเขาไม่ได้มาพร้อมกับความ
มุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกับเรา ถ้าเราพึ่งพวกเขา 100% มันก็ไม่ใช่ว่าเรื่องง่าย
เช่นกัน หากเราขอใบอนุญาต แต่ละบุคคลจะมีค่าใช้จ่ายประมาณ
RM5,000/6,000 ผมมีประสบการณ์ในการทำงานกับตัวแทน (รับคนงาน
ผ่าน) ตัวแทน ผมสูญเสีย (เช่น) สูญเสีย) ฉันทูกหักอก ขั้นตอนที่สอง (เช่น
ขั้นตอนต่อไปหลังจากถูกโกง) เราต้องทำมันใหม่อีกครั้ง นั่นคือเหตุผลการ
ขอใบอนุญาตนั้นมีราคาแพง - ประมาณ RM5,000

ผู้ค้า (นักธุรกิจขนาดเล็ก) อย่างผมนั้นมีค่าใช้จ่ายในการทำธุรกิจที่สูง ซึ่ง
เหลือเปอร์เซ็นต์จำนวนน้อยสำหรับกับเรา (สเปรด) ถ้าคุณสามารถให้ผม
RM200, 000 เพื่อนำไปขอใบอนุญาต ผมจะไม่มีปัญหาเลยที่จะขอมัน
ปัญหาคือระบบการทำงานที่สำนักงานรัฐบาล ผมคิดว่ามันเกี่ยวข้องกับการ
ที่มีการโกงจำนวนมากในช่วงเวลาของนาอูบ สิ่งเหล่านั้นเกี่ยวข้องกับการ
ขั้นตอนต่างๆ (ลำดับขั้นหรือการบริหารจัดการ) มีระบบทำงานแบบเจ้าขุน
มูลนาย 5-6 ชั้นในระบบราชการ ค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตเพิ่มขึ้นสูง
ซึ่งเป็นเหตุผลที่เราไม่สามารถจ่ายได้

(เจ้าของร้านอาหารตะวันตก-ไทย อายุ 42 ปี ผู้ชาย)

ในภาพรวมแล้วจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการดังกล่าว พบว่าผู้ประกอบการมีความกังวลว่าถ้าหากลูกจ้างสร้างปัญหากับชุมชน ผู้ประกอบการเองซึ่งเป็นผู้จ่ายเงินสำหรับใบอนุญาตจะต้องรับผิดชอบ ทำให้ผู้ประกอบการบางคนขอบคุณรัฐบาลที่ควบคุมผู้ย้ายถิ่นที่มีประวัติยาเสพติดหรืออาชญากรรม เป็นการกลั่นกรองเอาลูกจ้างที่จะมีปัญหาลงไปเสียก่อน เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานชาวอินโดนีเซีย ผู้ประกอบการเห็นว่าแรงงานอินโดนีเซียสามารถ “ถูกควบคุมได้ง่าย” ในการทำงาน เพราะรูปลักษณ์ภายนอกและวัฒนธรรมใกล้เคียงกันกับชาวมาเลย์ จึงอาจไม่จำเป็นต้องมีใบอนุญาตทำงานก็ได้

ผู้เชี่ยวชาญที่นักวิจัยสัมภาษณ์คนหนึ่งให้ความเห็นว่า นายจ้างไม่ได้ต้องการทำใบอนุญาตทำงานให้ลูกจ้างเพราะการมีใบอนุญาตทำงานทำให้ลูกจ้างถือไพ่เหนือกว่านายจ้าง (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วันที่ 16 มีนาคม 2562)

สำหรับเรื่องการได้รับสัญชาตินั้น จากข้อมูลในตาราง 3.1 เราได้เห็นแล้วว่า ผู้ย้ายถิ่นที่เป็นตัวอย่างเกือบทุกคนไม่ได้รับสัญชาติมาเลเซีย การสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าหลายคนอยากได้สัญชาติมาเลย์ เพราะคิดว่าจะ “สะดวกทุกเรื่อง” “ไม่เป็นคนเถื่อน” ไม่ต้องหนีตำรวจ ไม่ต้องไปประทับตราในพาสปอร์ตทุกเดือน และสามารถทำธุรกรรมต่าง ๆ ได้ เช่น ซื้อบ้าน ซื้อที่ดิน ซื้อรถ เช่าบ้าน และเมื่อไปต่างประเทศ เช่น ยุโรป ก็ไม่ต้องเสียค่าวีซ่า ผู้ที่ต้องการได้รับสัญชาติมาเลเซียบางคนมีความคิดว่า

เพราะมาเลเซียเก่งสุดยอดในเรื่องของการบริหารประเทศ เศรษฐกิจดี และที่สำคัญ ตำรวจก็ไม่ค่อยสนใจเราด้วย เพราะเรามีศาสนา และชาติพันธุ์เหมือนกัน มันก็จะทำให้เราอยู่ง่ายขึ้นในประเทศของเขา

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 48 ปี เจ้าของร้านอาหารต้มยำ)

วิธีการที่จะได้สัญชาติ อาจได้ด้วยการแต่งงานกับคนมาเลเซีย และถ้ามีบุตร บุตรก็จะได้สัญชาติด้วย ส่วนการขอสัญชาติตามขั้นตอนจะยุ่งยาก ต้องติดตามอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะที่กัวลาลัมเปอร์ นอกจากนั้นการขอก็จะมีค่าใช้จ่ายมาก หลายคนเคยยื่นขอสัญชาติหลายครั้งแต่ยังไม่ได้ เป็นที่เล่าขานกันว่า ต้องจ่ายประมาณ 500,000 บาท ส่วนคนที่ได้สัญชาติแล้ว ซึ่งอาจเป็นเพราะขอไว้นานแล้ว สมัยก่อนขอได้ง่ายกว่า ก็จะมีคามภูมิใจ มีความสะดวกในการทำธุรกรรมต่างๆ

สำหรับผู้ย้ายถิ่นที่คิดว่าตนมาทำงาน จะมุ่งแต่การทำงานเป็นส่วนใหญ่จะไม่เลือกขอสัญชาติมาเลย์ ถ้าต้องเลือกที่ใดที่หนึ่ง จะเลือกประเทศไทย เพราะ “เป็นคนไทย” ครอบครัว ที่ดิน และทรัพย์สินต่าง ๆ อยู่ที่ประเทศไทย บางคนเคยคิดขอสัญชาติเหมือนกันแต่ตอนนี้อายุมากขึ้น อยากแค่ทำงานแล้วกลับบ้านเกิดมากกว่า

3.7 การอยู่อาศัย และลักษณะที่อยู่อาศัยของผู้ย้ายถิ่นในมาเลเซีย

ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 62.8) พักอยู่กับหอพักสำหรับลูกจ้าง ร้อยละ 18.6 มีที่อยู่อาศัยเป็นบ้านหรือทาวน์เฮาส์ และร้อยละ 12.8 พักในห้องเช่า ลักษณะที่พักของผู้ย้ายถิ่นชายและผู้ย้ายถิ่นหญิงไม่แตกต่างกันมากนัก เกือบครึ่งหนึ่งของผู้ย้ายถิ่นมีที่พักอาศัยอยู่ในสถานที่ทำงาน (ร้อยละ 48.0) โดยผู้ชายมีที่พักในสถานที่ทำงานมากกว่าผู้หญิง (ร้อยละ 50.0 และร้อยละ 45.5 ตามลำดับ) ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ไม่ต้องจ่ายที่พัก โดยมีเพียงร้อยละ 12.6 เท่านั้นที่ต้องจ่ายค่าที่พักเอง ผู้หญิงต้องจ่ายค่าที่พักในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ชาย (ร้อยละ 18.2 และร้อยละ 8.5 ตามลำดับ)

ในที่อยู่อาศัยในประเทศมาเลเซีย นั้น ผู้ย้ายถิ่นอยู่กับเพื่อนร่วมงานในสัดส่วนสูงสุด (ร้อยละ 43.7) รองลงมา คือ อยู่กับคู่สมรสหรือคนอื่นในครอบครัว (ร้อยละ 35.9) ผู้ย้ายถิ่นที่อยู่คนเดียวมีร้อยละ 12.6 และร้อยละ 4.9 อยู่กับนายจ้าง ผู้ย้ายถิ่นชายอยู่กับเพื่อน/เพื่อนร่วมงานในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้หญิง (ร้อยละ 57.6 และร้อยละ 25.0 ตามลำดับ) ขณะที่ผู้ย้ายถิ่นหญิงอยู่กับครอบครัวในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ย้ายถิ่นชาย (ร้อยละ 47.7 และร้อยละ 27.1 ตามลำดับ)

สำหรับจำนวนคนที่อาศัยอยู่ในที่พักเดียวกันในประเทศมาเลเซีย นั้น พบว่า 2 ใน 3 มีคนอยู่ด้วย 1-2 คน (ร้อยละ 66.0) อีก 1 ใน 5 อยู่ด้วยกันคนอื่นอีก 3 คน (ร้อยละ 20.4) และร้อยละ 13.7 พักอยู่ด้วยกันกับคนอื่นอย่างน้อย 4 คน ขึ้นไป ในที่พักนี้ ประมาณครึ่งหนึ่งของผู้ย้ายถิ่นใช้ห้องน้ำร่วมกับคนอื่นไม่เกิน 3 คน มากกว่า 1 ใน 4 (ร้อยละ 27.5) ใช้ห้องน้ำร่วมกับคนมากกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน และอีกกว่า 1 ใน 5 (ร้อยละ 21.6)

ข้อมูลจากการสำรวจยังชี้ว่า ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่มีครอบครัวหรือญาติที่อยู่ในมาเลเซีย (ร้อยละ 73.8) ผู้ย้ายถิ่นหญิงมีครอบครัว/ญาติในมาเลเซียมากกว่าผู้ชาย (ร้อยละ 81.8 และร้อยละ 67.8 ตามลำดับ) สำหรับครอบครัว/ญาติที่อยู่ในมาเลเซีย นั้น ร้อยละ 37.9 มีพี่น้อง ประมาณ 1 ใน 4 มีคู่สมรส ร้อยละ 17.5 มีลูกพี่ลูกน้อง และร้อยละ 16.5 มีลูกพี่ลูกน้อง นอกจากนี้ ผู้ย้ายถิ่นที่มีลูกอยู่ด้วยในมาเลเซียมีร้อยละ 8.7 โดยผู้ย้ายถิ่นที่มีลูกอยู่ด้วยในมาเลเซีย เป็นผู้ย้ายถิ่นหญิงในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ย้ายถิ่นชาย (ร้อยละ 13.6 และร้อยละ 5.1 ตามลำดับ) และสำหรับผู้ที่มีลูกอยู่ด้วยในมาเลเซีย นั้น กว่าครึ่งที่ลูกเข้าเรียนหนังสือในโรงเรียนที่มาเลเซีย (ร้อยละ 55.6)

ตาราง 3.10 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามที่อยู่อาศัยในมาเลเซีย และแยกตามเพศ

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
ลักษณะที่อยู่อาศัย			
ห้องเช่า	12.1	13.6	12.8
ห้องพักสำหรับลูกจ้าง	65.5	59.1	62.8
บ้าน/ทาวน์เฮาส์	19.0	18.2	18.6
อื่นๆ	3.5	9.1	5.9
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	58	44	102
ร้อยละผู้ย้ายถิ่นที่พักอาศัยอยู่ในสถานที่ทำงาน			
จำนวน	58	44	102
ร้อยละผู้ย้ายถิ่นที่ต้องจ่ายค่าที่พัก			
จำนวน	59	44	103
ผู้ที่อาศัยอยู่ด้วย			
เพื่อน/เพื่อนร่วมงาน	57.6	25.0	43.7
คู่สมรส/ครอบครัว	27.1	47.7	35.9
อยู่คนเดียว	8.5	18.2	12.6
นายจ้าง	6.8	2.3	4.9
ญาติ	0.0	4.6	1.9
อื่นๆ	0.0	2.3	1.0
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	59	44	103
จำนวนคนที่พักอาศัยอยู่ด้วยในห้องเดียวกัน			
1	18.6	20.5	19.4
2	44.1	50.0	46.6
3	23.7	15.9	20.4
4	8.5	6.8	7.8
5	5.1	4.6	4.9
>5	0.0	2.3	1.0
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	59	44	103

ตาราง 3.10 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามที่อยู่อาศัยในมาเลเซีย และแยกตามเพศ (ต่อ)

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
จำนวนคนที่ใช้ห้องน้ำร่วมกัน(เฉลี่ย/ห้อง)			
ไม่เกิน 3 คน	48.3	54.6	51.0
มากกว่า 3 แต่ไม่เกิน 5 คน	34.5	18.2	27.5
มากกว่า 5 คน	17.2	27.3	21.6
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	58	44	102
มีครอบครัว/ญาติอยู่ในมาเลเซีย			
จำนวน	59	44	103
ครอบครัว/ญาติที่อยู่ในมาเลเซีย			
คู่สมรส	27.5	22.2	25.0
ลูก	5.1	13.6	8.7
พ่อแม่	3.4	9.1	5.8
พี่น้อง	33.9	43.2	37.9
ลุง/ป้า	11.9	22.7	16.5
ลูกพี่ลูกน้อง	13.6	22.7	17.5
จำนวน	59	44	103
ลูกเข้าเรียนในโรงเรียนที่มาเลเซีย			
จำนวน	3	6	9

จากการศึกษาเชิงคุณภาพ การอยู่อาศัยในมาเลเซียมีอย่างน้อยสามลักษณะ คือ สำหรับผู้ย้ายถิ่นที่แต่งงานกับคนมาเลเซีย อาจอยู่ในบริเวณเดียวกับพ่อตาแม่ยาย หรือถ้าเป็นแรงงานเจ้าของกิจการซึ่งอาจเป็นญาติหรือคนรู้จักกันก็จะจัดหาที่พักให้เรียกว่าฟรี และปลอดภัย หรืออีกลักษณะหนึ่งคือ เช่าแฟลต ซึ่งอาจจะอยู่กับคู่สมรส เหมือนผู้ย้ายถิ่นชาติอื่น ๆ ที่มาจากอินโดนีเซียหรือบังคลาเทศ การเช่าแฟลตอาจมีค่าใช้จ่ายเดือนละประมาณ 300 ริงกิต ก็จะได้ห้องขนาดใหญ่พอสมควร ถือว่าไม่แพง ถ้าเป็นการเช่าบ้านก็ประมาณ 700 ริงกิต ซึ่งมีความปลอดภัยดี โดยคนรู้จักชาวมาเลเซียหาให้

ผู้ที่อยู่กับพ่อตาแม่ยาย อาจจะอยู่ใกล้กันหรือบริเวณรั้วเดียวกัน และถ้ามีธุรกิจก็จะเช่าบ้านให้ลูกน้องอยู่กันหลาย ๆ คน มีห้องน้ำรวม การอยู่แบบนี้จะรู้สึกปลอดภัย สบายและมีความสุขดี ตราบใดที่ไม่มีปัญหาใด ๆ ในครอบครัว อย่างไรก็ตามผู้ย้ายถิ่นก็อาจจะยังคิดถึงการกลับไปประเทศไทย

อีกลักษณะหนึ่ง คือ การซื้อบ้าน ซื้อมาแล้ว ผู้ย้ายถิ่นที่ให้สัมภาษณ์คนหนึ่งมีภรรยาเป็นชาวมาเลเซีย และมีกิจการของตนเอง ซื้อบ้านจัดสรรราคาประมาณ 7 ล้านบาท มีความปลอดภัย สำหรับลูกจ้าง เขาจะเช่าบ้านให้ เขามีข้อคิดว่าถ้าแรงงานย้ายถิ่นไทยได้อยู่กับผู้ย้ายถิ่นต่างชาติบ้าง จะเกิดการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้ในสิ่งที่ดี โดยเฉพาะในการออมเงิน ดังคำบอกเล่าที่ว่า

ผมจ่ายให้พวกเค้า แต่ละคน คนละ 1000 กว่าริงกิต ก็ถือว่าเยอะนะครับ ถ้าเค้าใช้เงินเป็น ผมคิดว่าเค้าน่าจะมีเงินเก็บเดือน ๆ หนึ่ง สัปดาห์หรือริงกิตครับ คนอินโดนีเซียมาทำงานที่นี่ เงินเดือนแค่ 600 ริงกิต ก็สามารถทำบ้านใหญ่โต และเก็บเงินได้เลย เด็กบ้านเราพอได้เงินเดือนก็ไปเที่ยว จริง ๆ แล้ว ผมคิดว่าคนบ้านเราจะต้องไปอยู่กับคนชาติอื่น ๆ บ้าง ความคิดมันไม่เหมือนกัน จะได้เรียนรู้ว่าเค้าทำงานอย่างไร เค้าเก็บเงินอย่างไร เค้ามีวัฒนธรรมอย่างไร คือถ้าเค้าทำอย่างนี้ได้เนะ ผมคิดว่าโอเคเลย แต่เนี่ย เค้าจะอยู่กับคนที่บ้าน สุดท้ายเค้าก็ไม่ได้อะไรเลยครับ แล้วอีกอย่างนะ เราไปที่ไหนก็ตามแต่ หากเราไม่ได้เรียนรู้หรือไม่มีการเปลี่ยนแปลงเลย แสดงว่าไม่มีความดีเข้าตัวเลย เราย้ายถิ่น เราต้องเปลี่ยนแปลง เพราะนั่นหมายความว่าพระเจ้าเลือกเราแล้ว เราต้องเปลี่ยนแปลง

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 39 ปี สมรสกับชาวมาเลเซีย
เจ้าของร้านอาหารต้มยำ และกิจการเสื้อผ้า)

ในบางกรณีถ้าแก่จะเช่าบ้านไว้ทั้งหลัง และแบ่งห้องให้ผู้ย้ายถิ่นที่เป็นแรงงานที่มีทักษะอยู่ บางทีก็รวมกับแรงงานคนอินโดนีเซียด้วย โดยอาจแบ่งเป็นชั้นผู้หญิงทั้งหมด กับชั้นผู้ชายทั้งหมด มีห้องน้ำรวมชายหญิงแยกแต่ละชั้น มีความปลอดภัยดี ไม่มีแอร์ มีพัดลม โทรทัศน์ อากาศถ่ายเทดี ห้องกว้าง มีที่พักผ่อนสบาย และไม่ไกลจากที่ทำงาน บางกรณีถ้าเป็นลูกจ้างชายจะพักหลังร้านที่ทำงานเลย ถ้าเป็นหญิงจัดหาที่พักให้เป็นบ้านอยู่ข้างนอก

ผู้ย้ายถิ่นที่พัฒนาตนเองจากลูกจ้างมาเป็นเจ้าของ และได้สัญชาติมาเลเซียแล้ว ก็สามารถเช่าบ้านและพักอยู่ได้เลย และมีความรู้สึกลดภัย สบาย เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทย ดังถ้าแก่หญิงคนหนึ่งกล่าวไว้ว่า

รู้สึกสบาย ไม่อันตราย บ้านเรามีความไม่สงบสุข และเด็กบ้านเราก็ก่อนยาพออย่างนั้นก็ไม่อยากให้ลูก ๆ อยู่ในประเทศไทยอีก อยู่ที่นี่ดีกว่า สบาย กะมีบ้านมีรถใช้ ก็อยู่ที่นี้สบายมาก มีความสุขที่สุด ไม่ต้องคิดอะไรมากเลย

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 49 ปี เจ้าของร้านอาหารต้มยำ)

แม้ว่าการอยู่อาศัยส่วนใหญ่ในรูปแบบต่าง ๆ จะมีความปลอดภัยดี แต่แรงงานที่ต้องพักรวมกับคนหลายเชื้อชาติ ในที่ทำงานหรือร้านนั้น อาจรู้สึกไม่ปลอดภัย ดังกรณีผู้ย้ายถิ่นชายคนหนึ่งกล่าวว่า

ไม่ค่อยแน่ใจเรื่องความปลอดภัย มันกังวลมากกว่า เพราะพักอาศัยอยู่ด้วยกันกับคนบังกลาเทศ เลยไม่ค่อยไว้วางใจเท่าไร ห้างพักโดยรวมก็ดี เพราะอยู่ชั้นสองของร้าน มันสะดวกมาก ทำงานเสร็จก็เข้าห้องพัก นอนได้เลย ส่วนตัวดี เพราะอยู่กันคนละห้องคนลูกจ้างคนอื่น ๆ แต่เราต้องระวังแค่นั้นเอง

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 37 ปี พ่อครัวร้านอาหารมามะ)

3.8 สถานภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบันของผู้ย้ายถิ่น

ตาราง 3.11 นำเสนอมุมมองของผู้ย้ายถิ่นที่เป็นตัวอย่างเปรียบเทียบสถานภาพทางเศรษฐกิจของครัวเรือนตนเองในมาเลเซียกับผู้ย้ายถิ่นไทยคนอื่น ๆ ที่อยู่ในละแวกบ้านเดียวกันในมาเลเซีย และเปรียบเทียบสถานภาพทางเศรษฐกิจของครัวเรือนในประเทศไทยกับคนไทยอื่น ๆ ที่อยู่ในละแวกบ้านเดียวกันในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่สถานภาพทางเศรษฐกิจของครัวเรือนจะไม่แตกต่างกันนัก ส่วนใหญ่จะพอ ๆ กัน (ร้อยละ 72.8 หรือ ร้อยละ 73.8) ข้อมูลยังแสดงให้เห็นอีกว่า ผู้ย้ายถิ่นที่เป็นตัวอย่างรายงานว่าตนเองมีสถานภาพทางเศรษฐกิจของครัวเรือนที่ยากจนกว่าแรงงานไทยคนอื่น ๆ ในมาเลเซียที่อยู่ละแวกเดียวกันมากกว่าที่จะตอบว่ารวยกว่า (ร้อยละ 15.5 และร้อยละ 10.7 ตามลำดับ) อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างเช่นนี้มีไม่มากนัก และเมื่อเปรียบเทียบในถิ่นฐานเดิมที่อยู่ในประเทศไทย พบว่า ผู้ย้ายถิ่นที่เป็นตัวอย่างที่ไปทำงานในมาเลเซียนี้ คิดว่าตนเองมีสถานภาพทางเศรษฐกิจของครัวเรือนน้อยกว่า หรือคิดว่ามีความยากจนกว่าคนที่ไม่ได้ย้ายถิ่นมาที่อยู่ในละแวกบ้านที่เมืองไทย ในสัดส่วนที่มากกว่าแรงงานที่คิดว่าตนรวยกว่าคนอื่นในละแวกบ้านที่ประเทศไทย (ร้อยละ 20.4 กับร้อยละ 5.8 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่าแรงงานย้ายถิ่นเหล่านี้ มองว่าครัวเรือนของตนเองยากจนกว่าครัวเรือนอื่นในละแวกบ้าน จึงเป็นแรงผลักดันหรือจำเป็นต้องย้ายถิ่นมาหางานทำในมาเลเซีย ทั้งนี้โดยเฉพาะผู้ย้ายถิ่นชาย ซึ่งคิดว่าตนยากจนกว่ามากถึง ร้อยละ 27.1 และคิดว่าตนรวยกว่าเพียงร้อยละ 5.1 เท่านั้น เมื่อมาอยู่ที่มาเลเซียแล้ว แรงงานเหล่านี้ส่วนหนึ่งก็ยังคงคิดว่าตนมีฐานะค่อนข้างจะยากจนกว่าคนอื่น ๆ อยู่แน่นอน

ตาราง 3.11 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามการเปรียบเทียบสถานะทางเศรษฐกิจของครัวเรือน
ตนเองกับแรงงานไทยในมาเลเซียและในประเทศไทย โดยเปรียบเทียบกับแรงงานไทยคนอื่นๆ
และคนไทยที่อาศัยอยู่ในละแวกเดียวกัน

สถานะเศรษฐกิจของครัวเรือน	ชาย	หญิง	ภาพรวม
ครัวเรือนในมาเลเซียเปรียบเทียบกับแรงงาน ไทยอื่น ๆ ในละแวกเดียวกันในมาเลเซีย			
ยากจนกว่า	16.9	13.6	15.5
พอ ๆ กัน	71.2	77.3	73.8
รวยกว่า	11.9	9.1	10.7
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	(59)	(44)	(103)
ครัวเรือนในประเทศไทยเปรียบเทียบกับ คนไทยอื่น ๆ ในละแวกเดียวกันในประเทศไทย			
ยากจนกว่า	27.1	11.4	20.4
พอ ๆ กัน	67.8	79.5	72.8
รวยกว่า	5.1	6.8	5.8
ไม่ตอบ	0.0	2.3	1.0
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	(59)	(44)	(103)

3.9 การให้เงินกับครัวเรือนต้นทางของผู้ย้ายถิ่น

ข้อมูลเรื่องการส่งเงินกลับให้ครัวเรือนที่อยู่ในถิ่นต้นทางสะท้อนให้เห็นความตั้งใจของผู้ย้ายถิ่นในการ
จากบ้านไปทำงานที่มาเลเซียเพื่อช่วยเหลือทางเศรษฐกิจของครอบครัว ในรอบ 12 เดือนก่อนการสำรวจ มีผู้
ย้ายถิ่นที่ส่งเงินกลับบ้านเป็นสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 95.2 (98 คนจาก 103 คน) สัดส่วนผู้ย้ายถิ่นชายที่ส่งเงิน
กลับบ้านสูงกว่าผู้ย้ายถิ่นหญิงเล็กน้อย (ร้อยละ 96.6 และร้อยละ 93.2 ตามลำดับ) อย่างไรก็ตาม เมื่อ
พิจารณาคำมัธยฐานของจำนวนเงินส่งกลับ พบว่า ผู้หญิงและผู้ชายส่งเงินกลับบ้านในจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน
ในภาพรวม ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ (ประมาณร้อยละ 60) ให้เงินกับครัวเรือนต้นทางเป็นจำนวนมากกว่า 10,000
บาท แต่ไม่เกิน 50,000 บาท ในช่วง 12 เดือนก่อนการสำรวจ โดยผู้หญิงที่ให้เงินกับครอบครัวต้นทางเป็น
จำนวนดังกล่าวมีสัดส่วนสูงกว่าผู้ชาย (ร้อยละ 70.8 และร้อยละ 52.7 ตามลำดับ) ในขณะที่ผู้ชายให้เงินกับ
ครอบครัวต้นทางไม่เกิน 10,000 บาท หรือมากกว่า 50,000 บาท ในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้หญิง (ร้อยละ 12.3

และร้อยละ 7.3 สำหรับการให้เงินไม่เกิน 10,000 บาท ตามลำดับ และร้อยละ 35.1 และร้อยละ 22.0 สำหรับการให้เงินมากกว่า 50,000 บาท ตามลำดับ)

สำหรับวิธีการส่งเงินให้ครัวเรือนต้นทางนั้น ผู้ย้ายถิ่นนำกลับมาให้เองเป็นสัดส่วนสูงที่สุด (ร้อยละ 45.9) รองลงมาคือ ฝากเงินมากับเพื่อน หรือเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 24.5) ผู้ย้ายถิ่นที่โอนเงินให้ครอบครัวผ่านธนาคารมีร้อยละ 18.4 ผู้ชายนำเงินกลับบ้านด้วยตัวเอง และฝากเพื่อนหรือเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้หญิง (ร้อยละ 52.6 และร้อยละ 36.6 ตามลำดับ สำหรับการนำเงินกลับบ้านเอง และร้อยละ 33.3 และร้อยละ 12.2 ตามลำดับสำหรับการฝากเพื่อนหรือเพื่อนร่วมงาน) ขณะที่ผู้หญิงโอนเงินผ่านธนาคารมากกว่าผู้ชาย (ร้อยละ 26.8 และร้อยละ 12.3 ตามลำดับ)

ตาราง 3.12 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามการให้เงินกับครัวเรือนในถิ่นต้นทาง และแยกตามเพศ

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	59	44	103
ร้อยละที่ส่งเงินกลับ	96.6	93.2	95.2
จำนวนเงินที่ส่งกลับในช่วง 12 เดือน ก่อนการสำรวจ			
ไม่เกิน 10,000 บาท	12.3	7.3	10.2
10,001-30,000	28.1	36.6	31.6
30,001-50,000	24.6	34.2	28.6
>50,000	35.1	22.0	29.6
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	57	41	98
จำนวนเงินที่ส่งกลับ (เฉลี่ย)	44,263.2	55,292.7	48,877.6
จำนวนเงินที่ส่งกลับ (มัธยฐาน)	36,000	36,000	36,000
วิธีการส่งเงินกลับ			
นำกลับเอง	52.6	36.6	45.9
ฝากเพื่อน/เพื่อนร่วมงาน	33.3	12.2	24.5
โอนผ่านธนาคาร	12.3	26.8	18.4
ฝากนายจ้าง	3.5	4.9	4.1
ไปรษณีย์	3.5	4.9	4.1
ฝากแรงงานอื่น/ตัวแทน	0.0	7.3	3.1
ฝากญาติ	0.0	7.3	3.1
รวม (จำนวน)	57	41	98

การศึกษาเชิงคุณภาพสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณที่พบว่าการส่งเงินกลับบ้านเป็นความตั้งใจและมีความสำคัญเชิงเศรษฐกิจต่อครอบครัวต้นทางเป็นอย่างยิ่ง การสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าผู้ย้ายถิ่นที่ประสบความสำเร็จ และมีครอบครัวอยู่ที่มาเลเซีย เช่น เป็นเจ้าของร้านอาหาร ถือได้ว่าเป็นการย้ายถิ่นที่เป็นนวัตกรรมและมีผลเชิงบวก สามารถมีเงินใช้จ่ายสูงถึงเดือนละ 700,000 บาท และเก็บได้เกินห้าแสนบาทต่อเดือน สามารถส่งเงินให้ครอบครัวที่ประเทศไทยได้ประมาณเดือนละ 30,000 บาท สามารถกลับบ้านได้เดือนละครั้ง เป็นต้น หรือแม้แต่ผู้ย้ายถิ่นที่อาจมีรายได้น้อยก็สามารถส่งเงินกลับบ้านได้เช่นกัน เช่น ส่งกลับให้พ่อแม่ได้เดือนละ 2,000 – 3,000 บาท บาท ส่วนใหญ่ถือว่าแม้ไม่มากแต่ก็เป็นการตอบแทนบุญคุณพ่อแม่ และเหลือเก็บได้ประมาณ 4,000 – 5,000 บาท

ผู้ย้ายถิ่นที่มีรายได้ไม่มาก และต้องจ่ายให้ลูกน้องด้วย จะไม่มีเงินเก็บมากนัก เพราะต้องจ่ายค่าเล่าเรียนและค่าอาหารของลูก ๆ ค่าแรงลูกจ้างวันละ 55 ริงกิต ค่าเทอม 1,000 ริงกิต ค่าเช่าบ้าน 700 ริงกิต ค่ารถราในพาสปอร์ต ส่งที่บ้านเดือน 2,000 บาท บางเดือนต้องมีการยืมจากเจ้าแม่ก็เป็นได้ อย่างไรก็ตามผู้ย้ายถิ่นก็ยังพอใจว่าเพียงพอมีใช้จ่ายในแต่ละวันก็พอแล้ว แม้ไม่มีเงินเก็บ

นอกจากการส่งเงินเป็นประจำแล้ว บางครั้งผู้ย้ายถิ่นยังต้องมีค่าใช้จ่ายพิเศษอื่น ๆ ให้ที่บ้านด้วย เช่น ค่าเล่าเรียนลูก ซื้อมอเตอร์ไซค์ให้ลูกที่บ้าน หรือซื้อวัวให้พ่อหรือส่งให้ครอบครัวไปเมกกะ กรณีที่อยู่กับเจ้าแม่ ค่าใช้จ่ายประจำวันของตนเองจะน้อย อาหารและที่พักไม่ต้องจ่ายสามารถเก็บเงินได้ เช่น 15,000 บาท เป็นต้น และส่งให้ที่บ้านได้ด้วย ซึ่งเงินที่ส่งไปนั้น จะเป็นรายได้หลักของที่บ้าน ซึ่งอาจมีภรรยาและหรือแม่เป็นผู้นำไปใช้จ่าย (บางกรณีอาจเป็นพี่สะใภ้ หรือ พ่อตา แม่ยาย) ซึ่งอาจเป็นค่าใช้จ่ายประจำวันและเงินสำหรับซ่อมแซมบ้าน หรือใช้ยามฉุกเฉิน ซึ่งถ้าไม่มีจะลำบาก การให้เหล่านี้อาจเป็นการทดแทนบุญคุณพ่อแม่เป็นสำคัญ

กรณีที่ผู้ย้ายถิ่นไม่มีครอบครัวอยู่ที่ประเทศไทย หรือมีครอบครัวทั้งหมดอยู่ด้วยกันที่มาเลเซีย ก็จะมีเงินเพียงพอและหรือเก็บเพื่อใช้กับทุกคนในครอบครัว และในบั้นปลายชีวิต ในภาพรวมฐานะการเงินไม่เป็นปัญหาใหญ่สำหรับผู้ย้ายถิ่นโดยทั่วไปแต่อย่างใด

3.10 ความสามารถในการใช้ภาษามลายู

ความสามารถของผู้ย้ายถิ่นในการใช้ภาษาของคนในถิ่นปลายทางเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของการบูรณาการทางสังคมของผู้ย้ายถิ่น ข้อมูลจากการสำรวจในเรื่องความสามารถในการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษามลายูที่ใช้กันในสังคมมาเลเซีย³ เป็นการให้ผู้ย้ายถิ่นที่เป็นตัวอย่างประเมินความสามารถของตนเอง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้ย้ายถิ่นที่ฟังหรือพูดภาษามลายูได้ในระดับดี มีสัดส่วนสูงกว่าผู้ย้ายถิ่นที่อ่านหรือเขียนภาษามลายูได้ในระดับ

³ ภาษาที่คนในสามจังหวัดภาคใต้ใช้กันในชีวิตประจำวันคือ ภาษามลายูท้องถิ่น ซึ่งออกสำเนียงคำต่างๆ ไม่เหมือนกับภาษามลายูที่ใช้กันในประเทศมาเลเซีย ที่เรียกกันว่า ภาษามลายูกลาง คนสามจังหวัดภาคใต้โดยทั่วไปจึงไม่เข้าใจภาษามลายูที่คนในมาเลเซียใช้พูดกัน

ดี จากตาราง พบว่า ร้อยละของผู้ย้ายถิ่นที่ ฟัง พูด อ่าน และเขียนได้ในระดับดี คือ ร้อยละ 70.9 ร้อยละ 70.9 ร้อยละ 58.3 และร้อยละ 53.4 ตามลำดับ โดยเฉพาะการอ่านและเขียนนั้น มีผู้ย้ายถิ่นที่เป็นตัวอย่างถึงร้อยละ 14.6 และร้อยละ 20.4 ที่รายงานว่า ความสามารถของตนเองในการใช้ภาษามลายูนี้น้อยในระดับที่แย่ มีผู้ย้ายถิ่นประมาณครึ่งหนึ่งที่ประเมินตนเองว่ามีความสามารถในการใช้ภาษามลายูทั้งการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนได้ในระดับดี (ร้อยละ 49.5) และเป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้ย้ายถิ่นหญิงตอบว่ามีความสามารถในการใช้ภาษามลายูในระดับดีสูงกว่าผู้ย้ายถิ่นชาย สอดคล้องกันทั้งการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน

ตาราง 3.13 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามความสามารถในการใช้ภาษามลายู และแยกตามเพศ

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	57	44	101
ฟัง			
ดี	67.8	75.0	70.9
ปานกลาง	30.5	22.7	27.2
แย่	1.7	2.3	1.9
พูด			
ดี	66.1	77.3	70.9
ปานกลาง	32.2	22.7	28.2
แย่	1.7	0.0	1.0
อ่าน			
ดี	55.9	61.4	58.3
ปานกลาง	25.4	29.6	27.2
แย่	18.6	9.1	14.6
เขียน			
ดี	47.5	61.4	53.4
ปานกลาง	25.4	27.3	26.2
แย่	27.1	11.4	20.4
ร้อยละผู้ย้ายถิ่นที่ฟัง พูด อ่าน และเขียนได้ระดับดี	44.1	56.8	49.5

ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ระดับลึกผู้ย้ายถิ่นช่วยเสริมว่า คนสามจังหวัดโดยทั่วไปไม่ได้คุ้นเคยกับการใช้ภาษามลายูกลาง ขณะที่ชาวสามจังหวัดภาคใต้ที่สามารถใช้ภาษามลายูกลางได้นั้นมักเป็นคน

ที่เคยเรียนภาษามลายูกลางมาก่อน เช่น จากโรงเรียนหรือปอเนาะในสามจังหวัดภาคใต้ หรือจบการศึกษาจากประเทศมาเลเซีย หรือเป็นผู้ย้ายถิ่นที่เข้าไปทำงานในมาเลเซียเป็นเวลานานพอสมควร

ได้ในระดับที่ดีเลยครับ ทั้งพูด อ่านและเขียน เพราะผมมีพื้นฐานอยู่บ้างแล้ว

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 39 ปี เจ้าของร้านอาหารต้มยำ)

ผมได้หมดครับ ทั้ง เขียน อ่าน ฟังและพูด เพราะผมมีพื้นฐานจากปอเนาะอยู่ก่อนแล้ว

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 29 ปี ลูกจ้างร้านขายเนื้อที่ตลาดสด)

ได้มาก ทั้งพูด อ่าน และเขียนได้ดี เพราะเรียนจบปริญญาตรีที่ประเทศมาเลเซียครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 31 ปี เจ้าของร้านอาหารแซ่แข็ง)

พูดได้ เขียนได้ และอ่านได้ เพราะเราอยู่ที่นั่นมานานแล้ว

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 45 ปี เจ้าของแผงเนื้อ)

ตอนแรกที่มาที่นี่ ภาษาก็ไม่ได้ครับ พออยู่ไปนานๆ เราเริ่มปรับตัวได้ และพูดภาษามลายูกลางได้เอง

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 48 ปี เจ้าของร้านอาหารต้มยำ)

โดยทั่วไปผู้ย้ายถิ่นอาจมีทักษะในการพูดหรือฟังภาษามลายูในระดับที่สามารถสื่อสารได้เข้าใจ แต่มักมีข้อจำกัดเรื่องการอ่านโดยเฉพาะการเขียน

พูดได้ สื่อสารกับเขาได้ แต่เขียนเป็นทางการไม่ค่อยได้

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 49 ปี เจ้าของร้านอาหารต้มยำ)

อ่านไม่ได้ เขียนไม่ได้ ฟังได้นิดหน่อย และพูดได้

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 56 ปี พ่อครัวร้านต้มยำ)

อ่านได้นิดเดียว ฟังเข้าใจ และเขียนได้นิดหน่อย

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 26 ปี พนักงานเสิร์ฟร้านอาหารต้มยำ)

เขียนไม่ค่อยได้ อ่านปานกลาง แต่ถ้าเรื่องสื่อสาร พูดคุยได้ไม่มีปัญหา อ่านหนังสือพิมพ์เข้าใจเกือบหมด

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 52 ปี ลูกจ้างร้านอาหารต้มยำ)

ได้พอสมควร อ่านได้บ้าง เขียนไม่ได้ ฟังได้ และพูดได้ครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 37 ปี พ่อครัวร้านอาหารมาเม)

ในเรื่องภาษามลายูกลานั้น ผู้ย้ายถิ่นบางรายสะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักในความสำคัญของการใช้ภาษามลายูกกลาง ซึ่งหากมีความสามารถในด้านนี้จะทำให้ตลาดการทำงานเปิดกว้างขึ้นไม่ใช่ว่าเฉพาะที่ประเทศมาเลเซียเท่านั้น หากยังรวมไปถึงประเทศอื่น ๆ ที่ใช้ภาษาในตระกูลเดียวกัน เช่น อินโดนีเซีย บรูไน

(สามารถใช้ภาษามลายูกกลางได้) พอสมควร เรื่องภาษามาเลย์ผมพัฒนาขึ้นเยอะมาก เพราะเราต้องใช้สื่อสารอยู่ตลอดเวลา และคิดว่าสำคัญมาก หากเราต้องการมาทำงานที่มาเลเซียหรืออินโด และคิดว่าสำคัญว่าภาษาอังกฤษด้วย

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 32 ปี เจ้าของธุรกิจรถตู้และร้านอาหารต้มยำ)

3.11 การบูรณาการทางสังคม

กิจกรรมที่ร่วมทำขณะอยู่ในมาเลเซีย

การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในถิ่นปลายทางเป็นโอกาสที่ผู้ย้ายถิ่นทำความรู้จักและมีปฏิสัมพันธ์กับคนท้องถิ่น ในบริบทของสังคมมุสลิม การสำรวจนี้ถามถึงกิจกรรมที่ผู้ย้ายถิ่นอาจเข้าร่วมขณะทำงานอยู่ที่ประเทศมาเลเซีย คือ การละหมาดประจำวัน 5 เวลาที่มัสยิด การละหมาดวันศุกร์ การร่วมฉลองวันอิดิลฟิตรี (วันแรกของเดือนหลังสิ้นสุดเดือนรอมฎอนหรือเดือนของการถือศีลอด) การร่วมฉลองวันอิดิลอัฎฮา (การฉลองพร้อม ๆ กับผู้ที่ไปแสวงบุญ ณ นครมักกะฮ์ ซึ่งถัดจากวันอิดิลฟิตรีเป็นเวลา 2 เดือน กับ 10 วัน) การร่วมละศีลอดในเดือนรอมฎอน รวมทั้งกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมอื่นๆ ข้อมูลในตารางข้างล่าง แสดงให้เห็นว่าผู้ย้ายถิ่นในสัดส่วนไม่มากนักที่เข้าร่วมกิจกรรมเหล่านี้ โดยสัดส่วนการเข้าร่วมกิจกรรมเรียงตามลำดับมากไปหาน้อย

ดังนี้ ร่วมละศีลอดในเดือนรอมฎอน (มากกว่า 2 ใน 3 หรือ ร้อยละ 68.9) ร่วมละหมาดวันศุกร์ (มากกว่าครึ่ง หรือร้อยละ 55.3) ร่วมฉลองวันอิดิลฟิตรี และอิดิลอฎฮา (ร้อยละ 23.3) ร่วมละหมาด 5 เวลาที่มีสยิด (ประมาณ 1 ใน 5 หรือ ร้อยละ 19.4) และร่วมกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมอื่น ๆ (ร้อยละ 18.5) สำหรับกิจกรรมทางสังคมอื่น ๆ นั้น ผู้ย้ายถิ่นเข้าร่วมน้อยมาก คือ ร้อยละ 9.7 หรือ 10 คน จาก 103 คน

มีความแตกต่างในเรื่องการทำกิจกรรมดังกล่าวระหว่างผู้ย้ายถิ่นชายกับผู้ย้ายถิ่นหญิงอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะการไปละหมาด วันศุกร์ (ผู้ชายร้อยละ 96.6 ขณะที่ไม่มีผู้หญิงรายงานว่าเข้าร่วมละหมาดวันศุกร์ เลย) และการละหมาด 5 เวลาที่มีสยิด (ผู้ชายร้อยละ 30.5 และผู้หญิงร้อยละ 4.6) ความแตกต่างนี้เป็นเรื่องที่น่าทึ่งได้เนื่องจากการไปละหมาดวันศุกร์ที่มีสยิดนั้นเป็นกฎข้อบังคับสำหรับผู้ชายเท่านั้น แม้จะไม่มีข้อห้ามสำหรับผู้หญิงที่จะไปร่วมละหมาดวันศุกร์ แต่ผู้หญิงมุสลิมโดยทั่วไปโดยเฉพาะในบริบทของสังคมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ นิยมไปละหมาดวันศุกร์ที่มีสยิด การละหมาด 5 เวลาที่มีสยิดก็เช่นกันที่อิสลามส่งเสริมให้กระทำในกลุ่มผู้ชาย แต่ไม่ห้ามและไม่สนับสนุนสำหรับผู้หญิง และเมื่อพิจารณาการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมอื่น ๆ พบว่า ผู้ชายเข้าร่วมมากกว่าผู้หญิงเช่นเดียวกัน (ร้อยละ 20.3 และร้อยละ 15.9 ตามลำดับ) อย่างไรก็ตาม สำหรับกิจกรรมที่ศาสนาสนับสนุนให้เข้าร่วมทั้งผู้หญิงและผู้ชาย เช่น วันอิดิลฟิตรีและอิดิลอฎฮานั้น สัดส่วนของผู้ย้ายถิ่นหญิงและชายที่เข้าร่วมไม่แตกต่างกันมากนัก การเฉลิมฉลองวันอิดิลฟิตรีและอิดิลอฎฮาของผู้ย้ายถิ่นในมาเลเซียมีสัดส่วนไม่สูงนัก (ร้อยละ 23.3) เนื่องจากผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่มักถือโอกาสนี้กลับไปร่วมการฉลองที่บ้านเกิด ซึ่งได้รับการยืนยันด้วยข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ระดับลึก

*ผมไปละหมาดทุกวันศุกร์ ไปกับเพื่อนคนไทย ส่วนการเข้าร่วมกิจกรรม ก็ไป
ทำบ่อย ที่ร้านอาหาร...นี่แหละ ส่วนการเข้าร่วมในวันรายอ⁴ ไม่เคยเข้าร่วม
เลย เพราะคิดว่าที่บ้านเราสนุกกว่าเยอะ*

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 26 ปี พนักงานเสิร์ฟร้านต้มยำ)

ข้อมูลที่บอกว่าผู้ย้ายถิ่นร่วมทำกิจกรรมเหล่านั้นกับคนมาเลเซียหรือไม่อาจเป็นตัวชี้วัดอีกอย่างหนึ่งของการบูรณาการทางสังคมของผู้ย้ายถิ่น ข้อมูลจากตารางชี้ว่า สำหรับผู้ย้ายถิ่นที่รายงานว่าได้ร่วมทำกิจกรรมนั้น ส่วนใหญ่ทำกิจกรรมร่วมกับชาวมาเลเซียด้วย (ตั้งแต่ร้อยละ 64.8 สำหรับกิจกรรมการละศีลอดในเดือนรอมฎอน ถึงร้อยละ 85.0 สำหรับการละหมาด 5 เวลาที่มีสยิด) แม้ว่าผู้ย้ายถิ่นที่ตอบว่าทำกิจกรรมกับคนไทยด้วยกันจะมีสัดส่วนสูงกว่าก็ตาม (ตั้งแต่ร้อยละ 68.4 สำหรับกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมอื่น ๆ ถึงร้อยละ 95.8 สำหรับการละศีลอดในเดือนรอมฎอน)

⁴ ชื่อเรียกอย่างไม่เป็นทางการของวันอิดิลฟิตรีและอิดิลอฎฮา

กิจกรรมที่ผู้ย้ายถิ่นตอบว่าเข้าร่วมบ่อยในสัดส่วนสูงคือ การละหมาดวันศุกร์ (ร้อยละ 84.2) และการละศีลอดในเดือนรอมฎอน (ร้อยละ 78.9)

ตาราง 3.14 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามการเข้าร่วมกิจกรรมในถิ่นปลายทาง และแยกตามเพศ

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
ละหมาด 5 เวลาที่มีสยิด			
ร้อยละที่เข้าร่วม	30.5	4.6	19.4
จำนวน	59	44	103
ทำกิจกรรมนี้กับใคร			
คนไทย	94.4	50.0	90.0
คนมาเลเซีย	88.9	50.0	85.0
อื่นๆ	22.2	50.0	25.0
ทำกิจกรรมนี้กับใครบ่อยครั้งแค่ไหน			
บ่อย	22.2	0.0	20.0
บางครั้ง	77.8	100.0	80.0
จำนวน	18	2	20
ละหมาดวันศุกร์			
ร้อยละที่เข้าร่วม	96.6	0.0	55.3
จำนวน	59	44	103
ทำกิจกรรมนี้กับใคร			
คนไทย	94.7	NA	94.7
คนมาเลเซีย	79.0	NA	79.0
อื่นๆ	28.1	NA	28.1
ทำกิจกรรมนี้กับใครบ่อยครั้งแค่ไหน			
บ่อย	84.2	NA	84.2
บางครั้ง	14.0	NA	14.0
ครั้งเดียว	1.8	NA	1.8
จำนวน	57	NA	57

ตาราง 3.14 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามการเข้าร่วมกิจกรรมในถิ่นปลายทาง และแยกตามเพศ
(ต่อ)

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
ร่วมฉลองวันอิติลปิตรี			
ร้อยละที่เข้าร่วม	22.0	25.0	23.3
จำนวน	59	44	103
ทำกิจกรรมนี้กับใคร			
คนไทย	76.9	90.9	83.3
คนมาเลเซีย	69.2	81.8	75.0
อื่นๆ	38.5	18.2	29.2
ทำกิจกรรมนี้กับใครบ่อยครั้งแค่ไหน			
บ่อย	46.2	45.5	45.8
บางครั้ง	38.5	54.6	45.8
ครั้งเดียว	15.4	0.0	8.3
จำนวน	13	11	24
ร่วมฉลองวันอิติลอุษา			
ร้อยละที่เข้าร่วม	25.4	20.5	23.3
จำนวน	59	44	103
ทำกิจกรรมนี้กับใคร			
คนไทย	93.3	77.8	87.5
คนมาเลเซีย	80.0	77.8	79.2
อื่นๆ	20.0	44.4	29.2
ทำกิจกรรมนี้กับใครบ่อยครั้งแค่ไหน			
บ่อย	26.7	33.3	29.2
บางครั้ง	60.0	55.6	58.3
ครั้งเดียว	13.3	11.1	12.5
จำนวน	15	9	24

ตาราง 3.14 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามการเข้าร่วมกิจกรรมในถิ่นปลายทาง และแยกตามเพศ (ต่อ)

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
ละศีลอดในเดือนรอมฎอน			
ร้อยละที่เข้าร่วม	71.2	65.9	68.9
จำนวน	59	44	103
ทำกิจกรรมนี้กับใคร			
คนไทย	95.2	96.6	95.8
คนมาเลเซีย	61.9	69.0	64.8
อื่นๆ	11.9	24.1	16.9
ทำกิจกรรมนี้กับใครบ่อยครั้งแค่ไหน			
บ่อย	81.0	75.9	78.9
บางครั้ง	16.7	20.7	18.3
ครั้งเดียว	2.4	3.5	2.8
จำนวน	42	29	71
กิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมอื่นๆ			
ร้อยละที่เข้าร่วม	20.3	15.9	18.5
จำนวน	59	44	103
ทำกิจกรรมนี้กับใคร			
คนไทย	75.0	57.1	68.4
คนมาเลเซีย	75.0	100.0	84.2
ทำกิจกรรมนี้กับใครบ่อยครั้งแค่ไหน			
บ่อย	41.7	28.6	36.8
บางครั้ง	58.3	71.4	63.2
จำนวน	12	7	19

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซีย

อีกชุดของคำถาม คือ คำถามเพื่อวัดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซีย มี 6 คำถาม คือ 1) การเข้ากับชีวิตในมาเลเซีย 2) ความรู้สึกสบายใจเมื่อออกนอกบ้านไปทำกิจกรรมใด ๆ 3) ความรู้สึกไม่สบายใจหรือรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซียเพราะเป็นคนไทย 4) คิดว่าคนมาเลเซียไว้วางใจได้ 5) ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในที่ทำงาน และ 6) คิดว่าผู้ย้ายถิ่นจากประเทศอื่นได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในที่ทำงาน โดยระดับคำตอบเป็น ไม่เลย เล็กน้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด จะเห็นว่าเป็นไปในทิศทางบวก ยกเว้น

คำถามที่ 3 ที่มีทิศทางลบ ข้อมูลจากตารางข้างล่างชี้ให้เห็นว่า ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ตอบคำถามที่สะท้อนถึงการมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซียในระดับมากและมากที่สุด (ร้อยละ 61.2 ตอบว่าเข้ากับชีวิตในมาเลเซียมากหรือมากที่สุด ร้อยละ 66.0 ตอบว่ารู้สึกสบายใจเวลาออกไปนอกบ้านมากหรือมากที่สุด ร้อยละ 76.7 ตอบว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในที่ทำงานมากหรือมากที่สุด) อย่างไรก็ตาม ผู้ย้ายถิ่นมากกว่า 3 ใน 4 (ร้อยละ 77.7) บอกว่ารู้สึกไม่สบายใจหรือรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซียเพราะเป็นคนไทย และมีเพียงร้อยละ 5.8 ที่ตอบว่าคนมาเลเซียส่วนใหญ่ไว้วางใจได้ในระดับมาก ขณะที่ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 69.9) คิดว่าคนมาเลเซียส่วนใหญ่ไว้วางใจได้ระดับปานกลางเท่านั้น นอกจากนี้ มีผู้ย้ายถิ่นเพียงกว่า 1 ใน 3 เล็กน้อยที่เห็นว่า ผู้ย้ายถิ่นจากประเทศอื่นได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในที่ทำงาน สะท้อนให้เห็นมุมมองที่เห็นการเลือกปฏิบัติต่อผู้ย้ายถิ่นด้วยกันในที่ทำงาน

เมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างเพศ พบว่า ผู้ย้ายถิ่นหญิงมีสัดส่วนสูงกว่าผู้ย้ายถิ่นชายที่ตอบว่าเข้ากับชีวิตในมาเลเซียในระดับมากหรือมากที่สุด (ร้อยละ 72.7 และร้อยละ 52.6 ตามลำดับ) รู้สึกสบายใจเวลาออกไปนอกบ้านในระดับมากหรือมากที่สุด (ร้อยละ 70.5 และร้อยละ 62.7 ตามลำดับ) และได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในที่ทำงานในระดับมากหรือมากที่สุด (ร้อยละ 84.1 และร้อยละ 71.2 ตามลำดับ)

ตาราง 3.15 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซีย และแยกตามเพศ

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซีย	ชาย	หญิง	ภาพรวม
รวม (จำนวน)	59	44	103
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
การเข้ากับชีวิตในประเทศมาเลเซีย			
ไม่เลย	3.4	0.0	1.9
เล็กน้อย	25.4	15.9	21.4
ปานกลาง	18.6	11.4	15.5
มาก	47.5	59.1	52.4
มากที่สุด	5.1	13.6	8.7
รู้สึกสบายใจเวลาออกไปนอกบ้านเพื่อช้อปปิ้งหรือทำธุระอื่นๆ			
ไม่เลย	6.8	4.6	5.8
เล็กน้อย	15.3	2.3	9.7
ปานกลาง	15.3	22.7	18.5
มาก	44.1	54.6	48.5
มากที่สุด	18.6	15.9	17.5

ตาราง 3.15 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซีย และแยกตามเพศ (ต่อ)

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซีย	ชาย	หญิง	ภาพรวม
รู้สึกไม่สบายใจหรือรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซียเพราะว่าคุณเป็นคนไทย			
ไม่เลย	5.1	0.0	2.9
เล็กน้อย	8.5	11.4	9.7
ปานกลาง	8.5	11.4	9.7
มาก	39.0	29.6	35.0
มากที่สุด	39.0	47.7	42.7
คิดว่าคนในมาเลเซียส่วนใหญ่ไว้วางใจได้			
ไม่เลย	3.4	6.8	4.9
เล็กน้อย	13.6	27.3	19.4
ปานกลาง	78.0	59.1	69.9
มาก	5.1	6.8	5.8
ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในที่ทำงาน			
ไม่เลย	6.8	4.6	5.8
เล็กน้อย	5.1	0.0	2.9
ปานกลาง	17.0	11.4	14.6
มาก	44.1	50.0	46.6
มากที่สุด	27.1	34.1	30.1
คิดว่าผู้ย้ายถิ่นจากประเทศอื่นได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในที่ทำงาน			
ไม่เลย	8.5	4.7	6.9
เล็กน้อย	15.3	7.0	11.8
ปานกลาง	42.4	48.8	45.1
มาก	23.7	30.2	26.5
มากที่สุด	10.2	9.3	9.8

พฤติกรรมอื่น ๆ ที่แสดงถึงการบูรณาการทางสังคม

ภาษาที่ใช้พูดในชีวิตประจำวัน และการแต่งกาย เป็นอีกประเด็นที่อาจสะท้อนให้เห็นถึงระดับการบูรณาการทางสังคมของผู้ย้ายถิ่น และอย่างที่ได้อ้างถึงในเรื่องความสามารถในการใช้ภาษามลายูกลางแล้วว่า แม้ผู้คนในสามจังหวัดภาคใต้จะพูดภาษามลายูแต่เป็นภาษามลายูท้องถิ่นที่แตกต่างจากภาษามลายูกลาง การใช้ภาษามลายูกลางเมื่ออยู่อาศัยในประเทศมาเลเซียจึงเป็นเครื่องหมายว่าผู้ย้ายถิ่นสามารถปรับตัวเข้ากับชีวิต

ในถิ่นปลายทางได้ดีกว่าผู้ย้ายถิ่นที่ไม่ได้ใช้ภาษามลายูกลาง จากข้อมูลที่แสดงให้เห็นในตารางข้างล่าง พบว่า ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.9) พูดภาษามลายูกลางอย่างสม่ำเสมอ มีเพียงร้อยละ 10.7 เท่านั้นที่พูดภาษามลายูกลางนาน ๆ ครั้ง หรือไม่เคยพูดเลยขณะทำงานอยู่ที่ประเทศมาเลเซีย อย่างไรก็ตาม ผู้ย้ายถิ่นที่ตอบว่าพูดภาษามลายูท้องถิ่นสามจังหวัดอย่างสม่ำเสมอมีสัดส่วนสูงกว่าที่ตอบว่าพูดภาษามลายูกลางอย่างสม่ำเสมอเสียอีก (ร้อยละ 86.4) เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ย้ายถิ่นที่พูดภาษาไทยอย่างสม่ำเสมอมีเพียงร้อยละ 5.8 นอกจากนี้ ข้อมูลชี้ว่า การใช้ภาษาพูดของผู้ย้ายถิ่นหญิงกับผู้ย้ายถิ่นชายไม่แตกต่างกันมากนัก ยกเว้นในเรื่องการใช้ภาษาไทยที่พบว่าผู้ย้ายถิ่นชายที่ตอบว่าไม่เคยใช้ภาษาไทยเลยมีสัดส่วนสูงกว่าผู้หญิงอย่างชัดเจน (ร้อยละ 45.8 และร้อยละ 29.6 ตามลำดับ)

สำหรับการแต่งแบบเดียวกับชาวมาเลเซียนั้น ดูเหมือนว่า ปกติแล้วผู้ย้ายถิ่นจากสามจังหวัดไม่ได้แต่งตัวแบบชาวมาเลเซีย กล่าวคือ มีเพียงร้อยละ 14.6 ที่ตอบว่าแต่งตัวเหมือนคนมาเลย์อย่างสม่ำเสมอ โดยสัดส่วนที่ตอบนี้ไม่แตกต่างกันมากนักระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย อย่างไรก็ตาม ผู้ชายตอบว่าไม่เคยแต่งตัวเหมือนคนมาเลย์เลยมีสัดส่วนสูงกว่าผู้หญิง (ร้อยละ 54.2 และร้อยละ 31.8 ตามลำดับ)

การจับจ่ายซื้อของในตลาดท้องถิ่นก็แสดงถึงความสามารถของผู้ย้ายถิ่นในการปรับตัวให้เข้ากับคนในพื้นที่ ข้อมูลชี้ว่า มีเพียงส่วนน้อยของผู้ย้ายถิ่นที่จับจ่ายซื้อของในตลาดท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 12.6) โดยผู้ย้ายถิ่นชายจับจ่ายซื้อของในตลาดท้องถิ่นของคนมาเลย์อย่างสม่ำเสมอมากกว่าผู้หญิง (ร้อยละ 15.3 และร้อยละ 9.1 ตามลำดับ) เกือบครึ่งทำนาน ๆ ครั้งเท่านั้น ขณะที่เกือบ 1 ใน 3 ทำบางครั้ง และร้อยละ 6.8 ไม่เคยจับจ่ายซื้อของในตลาดท้องถิ่นของคนมาเลย์เลย

ข้อมูลเรื่องการมีปฏิสัมพันธ์กับคนท้องถิ่นและผู้ย้ายถิ่นคนอื่น ๆ เช่น การทักทายพูดคุย และการไปเที่ยวสังสรรค์กัน ก็อาจวัดการปรับตัวเข้ากับสังคมในถิ่นปลายทางได้เช่นเดียวกัน ข้อมูลจากตาราง พบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของผู้ย้ายถิ่น (ร้อยละ 49.5) ทักทาย/พูดคุยกับผู้ย้ายถิ่นอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ขณะที่ร้อยละ 10.7 ที่ได้เที่ยวหรือสังสรรค์กับผู้ย้ายถิ่นอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยผู้ย้ายถิ่นชายตอบว่าไปเที่ยวหรือสังสรรค์กับผู้ย้ายถิ่นอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอมากกว่าผู้ย้ายถิ่นหญิง (ร้อยละ 17.0 และร้อยละ 2.3 ตามลำดับ)

ผู้ย้ายถิ่นมีปฏิสัมพันธ์กับคนมาเลย์น้อยกว่ากับผู้ย้ายถิ่นด้วยกันเอง จากข้อมูล พบว่า เกือบครึ่งหนึ่งของผู้ย้ายถิ่นรายงานว่ามีการทักทายและพูดคุยกับคนมาเลย์อย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 47.6) ขณะที่มีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 7.8) ที่ไปเที่ยวหรือสังสรรค์กับชาวมาเลย์อย่างสม่ำเสมอ และมากกว่าครึ่งที่ไม่เคยไปเที่ยวหรือสังสรรค์กับชาวมาเลย์เลย (ร้อยละ 58.3)

ตาราง 3.16 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามการทำพฤติกรรม/กิจกรรมอื่น ๆ ที่แสดงถึงการบูรณาการทางสังคม และแยกตามเพศ

ทำพฤติกรรม / กิจกรรมเหล่านี้บ่อยแค่ไหน	ชาย	หญิง	ภาพรวม
รวม (จำนวน)	59	44	103
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
พูดภาษามลายูกลาง			
ไม่เคยเลย	1.7	0.0	1.0
นานๆ ครั้ง	6.8	13.6	9.7
บางครั้ง	22.0	13.6	18.5
สม่ำเสมอ	69.5	72.7	70.9
พูดภาษามลายูท้องถิ่นสามจังหวัด			
นานๆ ครั้ง	3.4	2.3	2.9
บางครั้ง	8.5	13.6	10.7
สม่ำเสมอ	88.1	84.1	86.4
พูดภาษาไทย			
ไม่เคยเลย	45.8	29.6	38.8
นานๆ ครั้ง	40.7	45.5	42.7
บางครั้ง	6.8	20.5	12.6
สม่ำเสมอ	6.8	4.6	5.8
แต่งตัวเหมือนคนมาเลย์			
ไม่เคยเลย	54.2	31.8	44.7
นานๆ ครั้ง	15.3	31.8	22.3
บางครั้ง	15.3	22.7	18.5
สม่ำเสมอ	15.3	13.6	14.6
ซื้อป๊อปปิ้งในตลาดท้องถิ่น			
ไม่เคยเลย	8.5	4.6	6.8
นานๆ ครั้ง	47.5	50.0	48.5
บางครั้ง	28.8	36.4	32.0
สม่ำเสมอ	15.3	9.1	12.6

ตาราง 3.16 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามการทำพฤติกรรม/กิจกรรมอื่น ๆ ที่แสดงถึงการบูรณาการทางสังคม และแยกตามเพศ (ต่อ)

ทำพฤติกรรม / กิจกรรมเหล่านี้บ่อยแค่ไหน	ชาย	หญิง	ภาพรวม
ทักทาย/พูดคุยกับผู้ย้ายถิ่นอื่นๆ			
ไม่เคยเลย	3.4	2.3	2.9
นานๆ ครั้ง	22.0	9.1	16.5
บางครั้ง	23.7	40.9	31.1
สม่ำเสมอ	50.9	47.7	49.5
ออกไปเที่ยว/สังสรรค์กับผู้ย้ายถิ่นคนอื่นๆ			
ไม่เคยเลย	11.9	18.2	14.6
นานๆ ครั้ง	47.5	52.3	49.5
บางครั้ง	23.7	27.3	25.2
สม่ำเสมอ	17.0	2.3	10.7
ทักทายและพูดคุยกับชาวมาเลเซีย			
ไม่เคยเลย	3.4	0.0	1.9
นานๆ ครั้ง	15.3	15.9	15.5
บางครั้ง	35.6	34.1	35.0
สม่ำเสมอ	45.8	50.0	47.6
ออกไปเที่ยว/สังสรรค์กับชาวมาเลเซีย			
ไม่เคยเลย	61.0	54.6	58.3
นานๆ ครั้ง	22.0	27.3	24.3
บางครั้ง	10.2	9.1	9.7
สม่ำเสมอ	6.8	9.1	7.8

ผู้ย้ายถิ่นจากการสัมภาษณ์ระดับลึกมองว่า การที่ผู้ย้ายถิ่นไม่ค่อยมีการปฏิสัมพันธ์กับคนมาเลเซียนั้น เป็นเรื่องที่น่าใจได้เนื่องจากสภาพชีวิตของคนเมืองที่ไม่มีเวลาเหมือนถิ่นต้นทางในหมู่บ้านที่จากมา ไม่ได้เกิดจากความแตกต่างระหว่างคนไทยและคนมาเลเซีย

จริง ๆ แล้วเราเหมือนกัน ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลง แต่ที่แตกต่างคือเรามาใช้
ชีวิตอยู่กลางเมือง ความเฮฮา และการพบปะคุยกันก็น้อย เพราะคนเมือง
ไม่มีเวลา เหมือนในหมู่บ้าน

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 39 ปี เจ้าของร้านต้มยำและโรงงานเสื้อผ้า)

ในเรื่องการปรับตัวกับชีวิตและสังคมในถิ่นปลายทาง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ระดับลึกผู้ย้ายถิ่นแสดงให้เห็นว่า ผู้ย้ายถิ่นมุสลิมจากสามจังหวัดภาคใต้มองว่าตนเองสามารถปรับตัวเข้ากับวิถีชีวิตและคนมาเลเซียได้เป็นอย่างดีเพราะสิ่งแวดล้อมด้านสังคมและวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกับสังคมของชาวมุสลิมในสามจังหวัดภาคใต้

ปรับตัวได้ง่ายมาก เพราะโดยส่วนตัวชอบวิถีชีวิตของคนมาเลเซียอยู่แล้ว
เพราะวิถีชีวิตคล้ายคลึงกับบ้านเรา

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 32 ปี เจ้าของธุรกิจรถตู้กับร้านอาหารต้มยำ)

ปรับตัวได้ง่ายมาก ไม่มีปัญหาอะไรเลย เพราะเราพูดภาษาเขาได้ ใช้ภาษา
เขาในการสื่อสารได้

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 49 ปี เจ้าของร้านอาหารต้มยำ)

คือส่วนใหญ่เราก็เข้ากันง่ายอยู่แล้ว เพราะมีอุสตาสบ้านเรามาสอนศาสนา
ที่นี่เยอะครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 56 ปี พ่อครัวร้านอาหารต้มยำ)

ไม่ต้องปรับตัวอะไรมาก ก็เราเหมือนกันอยู่แล้ว ทั้งภาษาและการแต่งกาย
จึงคิดว่าไม่มีปัญหาในการปรับตัวอะไรเลย

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 37 ปี พ่อครัวร้านอาหารมามะ)

สำหรับตัวเมาะลงเอง ไม่ยากเลย ปรับตัวเข้าได้ง่ายมากกับคนมาเลเซียที่นี่ ก็
ปกติ เพราะเรามีวัฒนธรรมเหมือนกันอยู่แล้ว บางทีอยู่ที่นี่เราก็ใส่กางเกง
บ้าง แต่ตอนเราอยู่บ้าน เราไม่ใส่กางเกงเลยเขาจะใส่ผ้าโสร่ง เพราะที่นี่เขา
นิยมใส่กัน เราก็ต้องใส่ตามเขาบ้าง มัสมัยไม่เคยไปเลย เพราะไม่มีเวลา แต่
ถ้าเป็นวันรายอ เช่นละหมาดรายอ เมาะลงเคยไปบ้าง เพราะตอนนั้นไม่ได้
กลับบ้าน ก็ไปร่วมละหมาด และมีความรู้สึกที่ดีที่นี่ดี แต่ความเป็นพี่น้องไม่
เหมือนบ้านเรา บ้านเราจะเข้มข้นมากกว่า ส่วนการบริจจาคากาตก็ให้บ้าง
พอประมาณตามความสามารถของเรา

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 52 ปี ลูกจ้างร้านอาหารต้มยำ)

ผมเข้ากับคนงานที่นี่ไม่ยาก เพราะเค้าจะเคารพเรา เราเลยทำงานไม่ยาก
และเค้าก็มาคุยกับเรา เราก็อายุกับเค้า ไม่มีปัญหาเรื่องการเข้าสังคม

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 29 ปี ลูกจ้างแผงขายเนื้อ)

ความสามารถในปรับตัวให้เข้าชีวิตในสังคมถิ่นปลายทางอย่างมาเลเซียของผู้ย้ายถิ่นยังขึ้นอยู่กับ
ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ถิ่นปลายทางด้วย ผู้ย้ายถิ่นที่อยู่ในมาเลเซียมาเป็นเวลานานย่อมสามารถปรับตัวได้ดีกว่า

ปรับตัวได้ง่ายมาก เพราะอยู่มานานแล้ว และผมก็พยายามจะปรับตัวให้เข้า
กับวิถีคนมาเลเซียด้วย

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 31 ปี เจ้าของร้านอาหารแช่แข็ง)

ปรับตัวเข้ากับคนมาเลเซียได้มาก เพราะด้วยความที่อยู่มานาน

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 48 ปี เจ้าของร้านอาหารต้มยำ)

ขณะเดียวกัน ในความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์คนหนึ่งมองว่า แรงงานไทยในร้านต้มยำมี
โอกาสสัมผัสกับสังคมภายนอกน้อยมาก ด้วยต้องใช้เวลาไปกับตารางการทำงานที่ต้องใช้เวลาเกือบทั้งวัน
(สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วันที่ 16 มีนาคม 2562)

นอกจากนี้ การวิเคราะห์หลายตัวแปรเบื้องต้น ที่พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะของผู้
ย้ายถิ่น เช่น อายุ เพศ สถานภาพการสมรส การศึกษา สถานภาพทางเศรษฐกิจ ลักษณะการย้ายถิ่น และ
ระดับการบูรณาการทางสังคม โดยสร้างตัวแปรระดับการบูรณาการทางสังคมด้วยการให้คะแนนข้อคำถาม
เกี่ยวกับประเด็นนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับระดับการบูรณาการทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
คือ ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในประเทศมาเลเซีย และเพศของผู้ย้ายถิ่น โดยการทำงานอยู่ในประเทศมาเลเซีย
เป็นระยะเวลานานยิ่งทำให้ผู้ย้ายถิ่นมีการบูรณาการทางสังคมกับถิ่นปลายทางมากขึ้น และผู้ชายมีระดับ
การบูรณาการทางสังคมสูงกว่าผู้หญิง

3.12 ประสบการณ์การถูกกดขี่ข่มเหง ถูกเลือกปฏิบัติ และถูกเอารัดเอาเปรียบ

ผู้ย้ายถิ่นบางคนอาจต้องประสบกับการถูกกดขี่ข่มเหง การเลือกปฏิบัติ และการถูกเอารัดเอาเปรียบ
ผู้ย้ายถิ่นจากสามจังหวัดที่ทำงานในมาเลเซียก็เช่นเดียวกัน แม้ว่าข้อมูลจากการสำรวจพบว่า ผู้ย้ายถิ่นที่เป็น
ตัวอย่างเพียงส่วนน้อยมากที่ประสบกับการถูกกดขี่ข่มเหง กล่าวคือ ผู้ย้ายถิ่นที่รายงานว่าเคยถูกล่วงละเมิดทาง
กาย ทางวาจา และทางเพศ มีเพียงร้อยละ 1.0 ร้อยละ 7.8 และร้อยละ 1.0 ตามลำดับ เมื่อถามถึงประสบการณ์

ที่เคยพบเห็นผู้ย้ายถิ่นคนอื่นประสบกับการเคยถูกล่วงละเมิดทางกาย ทางวาจา และทางเพศ สัดส่วนที่รายงานเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 4.9 ร้อยละ 12.6 และร้อยละ 1.9 ตามลำดับ โดยผู้ชายรายงานว่าตนเองเคยมีประสบการณ์การถูกกดขี่โดยตรงและเคยพบเห็นผู้ย้ายถิ่นคนอื่นถูกล่วงละเมิดทางกาย ทางวาจา และทางเพศ ในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้หญิงในทุก ๆ ด้าน สะท้อนให้เห็นว่าผู้ชายมีความโอกาสและความเสี่ยงที่จะถูกล่วงเกินจากการทำงานมากกว่าผู้หญิง ขณะเดียวกันก็เป็นไปได้เช่นเดียวกันว่า ผู้ชายมีความสะดวกใจที่จะเปิดเผยข้อมูลมากกว่าผู้หญิง

สำหรับประสบการณ์การเคยถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ในที่ทำงาน และในที่สาธารณะ พบว่า ผู้ย้ายถิ่นประสบด้วยตนเองร้อยละ 4.9 สำหรับการเคยถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน และในที่ทำงาน และร้อยละ 2.0 สำหรับการเคยถูกเลือกปฏิบัติในที่สาธารณะ ส่วนการเคยเห็นผู้ย้ายถิ่นคนอื่นถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ในที่ทำงาน และในที่สาธารณะนั้น พบร้อยละ 6.9 ร้อยละ 3.9 และร้อยละ 1.0 ตามลำดับ ข้อมูลชี้ว่า ในการถูกเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นในการจ้างงานและในที่ทำงานมากกว่าที่จะเกิดขึ้นและถูกพบเห็นในที่สาธารณะ มีข้อสังเกตว่า ผู้หญิงรายงานเรื่องประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงานสูงกว่าผู้ชาย (ร้อยละ 6.8 และร้อยละ 3.5 ตามลำดับ)

นอกจากนี้ ผู้ย้ายถิ่นร้อยละ 10.7 รายงานเรื่องการถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง โดยผู้ย้ายถิ่นหญิงรายงานในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ย้ายถิ่นชายกว่าสองเท่า (ร้อยละ 15.9 และร้อยละ 6.8 ตามลำดับ) และผู้ย้ายถิ่นหญิงรายงานว่าพบเห็นผู้ย้ายถิ่นคนอื่นถูกเอารัดเอาเปรียบในการจ่ายค่าจ้างมากกว่าผู้ชายอีกด้วย (ร้อยละ 11.4 และร้อยละ 5.1 ตามลำดับ) สะท้อนให้เห็นว่า ผู้หญิงมีความเปราะบางที่จะถูกเอารัดเอาเปรียบเรื่องค่าจ้างที่ได้รับสูงกว่าผู้ชาย และอาจอ่อนไหวหรือรับรู้เรื่องการถูกเอารัดเอาเปรียบในประเด็นนี้มากกว่าผู้ชาย

แม้เมื่อพิจารณาประสบการณ์การถูกกดขี่ข่มเหง การเลือกปฏิบัติ และการถูกเอารัดเอาเปรียบ ในแต่ละเรื่องแล้วจะพบว่า ผู้ย้ายถิ่นเพียงจำนวนน้อยที่ถูกกระทำเช่นนั้น แต่เมื่อพิจารณาการถูกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง พบว่า เกือบ 1 ใน 4 ของผู้ย้ายถิ่นรายงานมีประสบการณ์ตรงถูกกดขี่ข่มเหง ถูกเลือกปฏิบัติ หรือถูกเอารัดเอาเปรียบอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยผู้หญิงสูงกว่าผู้ชายเล็กน้อย

ตาราง 3.17 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามประสบการณ์การถูกกดขี่ข่มเหง/เลือกปฏิบัติ/ เอารัดเอาเปรียบ และแยกตามเพศ

ประสบด้วยตัวเองหรือเห็นผู้ย้ายถิ่นคนอื่นถูกกดขี่ข่มเหง / เลือกปฏิบัติ / เอารัดเอาเปรียบ	ชาย	หญิง	ภาพรวม
รวม (จำนวน)	59	44	103
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
ถูกรุกราน/ถูกล่วงละเมิด			
ทางกาย			
เคย - ตัวเอง	1.7	0.0	1.0
เคย - ผู้ย้ายถิ่นคนอื่น	5.1	4.6	4.9
ไม่เคย	93.2	95.5	94.2
ทางวาจา			
เคย - ตัวเอง	8.5	6.8	7.8
เคย - ผู้ย้ายถิ่นคนอื่น	15.3	9.1	12.6
ไม่เคย	76.3	84.1	79.6
ทางเพศ			
เคย - ตัวเอง	1.7	0.0	1.0
เคย - ผู้ย้ายถิ่นคนอื่น	3.4	0.0	1.9
ไม่เคย	94.9	100.0	97.1
ถูกเลือกปฏิบัติ			
การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน			
เคย - ตัวเอง	3.5	6.8	4.9
เคย - ผู้ย้ายถิ่นคนอื่น	8.6	4.6	6.9
ไม่เคย	87.9	88.6	88.2
การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน			
เคย - ตัวเอง	8.5	0.0	4.9
เคย - ผู้ย้ายถิ่นคนอื่น	3.4	4.6	3.9
ไม่เคย	88.1	95.5	91.3
การเลือกปฏิบัติในที่สาธารณะ			
เคย - ตัวเอง	1.7	2.4	2.0
เคย - ผู้ย้ายถิ่นคนอื่น	1.7	0.0	1.0
ไม่เคย	96.6	97.6	97.0

ตาราง 3.17 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามประสบการณ์การถูกกดขี่ข่มเหง/เลือกปฏิบัติ/ เอารัดเอาเปรียบ และแยกตามเพศ (ต่อ)

ประสบด้วยตัวเองหรือเห็นผู้ย้ายถิ่นคนอื่นถูกกดขี่ข่มเหง / เลือกปฏิบัติ / เอารัดเอาเปรียบ	ชาย	หญิง	ภาพรวม
ถูกเอารัดเอาเปรียบ			
การจ่ายค่าจ้าง			
เคย - ตัวเอง	6.8	15.9	10.7
เคย - ผู้ย้ายถิ่นคนอื่น	5.1	11.4	7.8
ไม่เคย	88.1	72.7	81.6
สิทธิเสรีภาพในที่ทำงาน			
เคย - ตัวเอง	0.0	4.6	1.9
เคย - ผู้ย้ายถิ่นคนอื่น	3.4	2.3	2.9
ไม่เคย	96.6	93.2	95.2
มีประสบการณ์ด้วยตัวเองอย่างใดอย่างหนึ่ง	22.0	25.6	23.3

สำหรับผู้ย้ายถิ่นที่มีประสบการณ์ตนเอง หรือเห็นผู้ย้ายถิ่นคนอื่นถูกกดขี่ข่มเหง/เลือกปฏิบัติ/เอารัดเอาเปรียบ (72 คน จาก 103 คน) ส่วนใหญ่มองว่าเกี่ยวข้องกับน้อยที่สุดกับการเป็นคนไทย หรือการเป็นผู้ย้ายถิ่น (ร้อยละ 65.3) มีผู้ย้ายถิ่นเพียงร้อยละ 12.5 ที่เห็นว่าเรื่องที่เกิดขึ้นเกี่ยวข้องกับมากหรือมากที่สุดกับการเป็นคนไทย หรือการเป็นผู้ย้ายถิ่น ผู้ย้ายถิ่นชายมองเรื่องนี้ว่าเกี่ยวข้องกับมากที่สุดกับการเป็นคนไทย หรือการเป็นผู้ย้ายถิ่น ในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ย้ายถิ่นหญิง (ร้อยละ 17.7 และร้อยละ 7.9 ตามลำดับ)

ตาราง 3.18 การกระจายร้อยละของผู้ย้ายถิ่น แยกตามประสบการณ์การถูกกดขี่ข่มเหง/เลือกปฏิบัติ/เอารัดเอาเปรียบ เนื่องจากเป็นคนไทยหรือเป็นผู้ย้ายถิ่น และแยกตามเพศ

การถูกกระทำนั้นเกี่ยวกับการเป็นคนไทย หรือเป็นผู้ย้ายถิ่น อย่างน้อยแค่ไหน	ชาย	หญิง	ภาพรวม
มากที่สุด	5.9	2.6	4.2
มาก	11.8	5.3	8.3
บ้าง	0.0	7.9	4.2
น้อย	26.5	10.5	18.1
น้อยที่สุด	55.9	73.7	65.3
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	34	38	72

การศึกษาเชิงคุณภาพให้ข้อมูลเกี่ยวกับการที่ผู้ย้ายถิ่นถูกเอารัดเอาเปรียบและถูกเลือกปฏิบัติเพิ่มเติม แสดงให้เห็นว่า การถูกเอารัดเอาเปรียบและถูกเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นได้กับผู้ย้ายถิ่นและมีให้เห็นโดยทั่วไป

ไม่เคยเห็นคนอื่นโดน แต่ประสบการณ์ตรงคือโดนด้วยตัวเอง คือคนมาเลย
จะมองเราแบบดูถูกนิดนึง เพราะแรก ๆ เรามาอย่างแรงงาน และผมไม่ชอบ
หากคนมาเลยเรียกผมว่า สยาม ผมจะตอบว่า ผมอิสลามมาเลยครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 48 ปี เจ้าของร้านอาหารต้มยำ)

...ผมเคยโดนจับเข้าคุก ...ผมมีพาสปอร์ต ยังไม่หมดอายุ แต่พาสปอร์ตนี้ใช้
สำหรับนักท่องเที่ยวเท่านั้น ไม่สามารถที่จะเข้ามาทำงานประจำที่มาเลยได้
โดนจับเข้าคุกประมาณ 1 สัปดาห์ แล้วเค้าแกก็มาประกันตัวออกไป แต่
ความรู้สึกตัวผมเองตอนโดนจับคือ เหมือนตกต้นไม้พรวดเลย คือไม่มี
เรี่ยวแรงเลย รู้สึกว่าไม่มีกำลังใจ แต่ว่าจะทำอย่างไร เราคิดว่าเป็นโชคของ
เรา เราโชคดี ราย ก็ต้องยอมรับ เจ้าหน้าที่ตำรวจบางคน เค้าดูแลดีครับ เค้ามี
อาหารให้กิน แต่นิดเดียว บางครั้งก็พูดกับเราหยาบคาย และใช้คำรุนแรง
คือ เค้าพูดประมาณว่า ให้เราเจ็บปวด และไม่ยอมมาทำงานที่นี่อีก อะไร
ประมาณนั้น ปกติของตำรวจ เค้าก็ต้องพูดแบบรุนแรง

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 26 ปี พนักงานเสิร์ฟร้านอาหารต้มยำ)

อย่างไรก็ตาม แม้ผู้ย้ายถิ่นส่วนหนึ่งจะแบ่งปันประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติ แต่มีอีกประเด็นที่
น่าสนใจคือ ผู้ย้ายถิ่นจากสามจังหวัดภาคใต้ส่วนหนึ่งมองว่า คนมาเลเซียชอบคนไทยมากกว่าผู้ย้ายถิ่นจาก
ประเทศอื่นเนื่องจากสามารถสื่อสารกับคนไทยได้เข้าใจมากกว่า และนี่อาจเป็นคำอธิบายของการที่ผู้ย้ายถิ่น
จากสามจังหวัดภาคใต้มีประสบการณ์ในเรื่องการถูกกดขี่ข่มเหงน้อย

คนมาเลยเขาให้เกียรติคนไทยดีมาก ให้ความเคารพดี ...คนไทยสามจังหวัด
ภาคใต้บ้านเราไม่ค่อยโดนในเรื่องของการถูกเลือกปฏิบัติ แต่ถ้าเป็นชนชาติ
อื่น เช่น บังกลาเทศ อินโดนีเซีย คนมาเลยจะไม่ค่อยชอบเท่าไร เพราะ
การสื่อสารที่ไม่เข้าใจกัน ถ้าเป็นชนชาติอื่นจะถูกด่า และดูแคลนจากคน
มาเลเซียมากกว่าคนไทย

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 32 ปี เจ้าของธุรกิจรถตุ๊กตุ๊กกับร้านอาหารต้มยำ)

ผมสังเกตว่า หากคนไทยถูกจับ เค้าไม่ค่อยทำอะไรมากมาย แต่กับคนอินโด บังกลา หรือพม่า นี่ เค้าทำรุนแรง ใช้คำพูดหยาบกว่านี้ บางคำผมรับไม่ได้ ดูถูกเหยียดหยาม อะไรประมาณนี้ แต่กับคนสามจังหวัดไม่เป็นอย่างนั้น ครับ ผมมองว่าเค้าอาจจะเข้าใจเราครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 26 ปี พนักงานเสิร์ฟร้านอาหารต้มยำ)

...ผมไม่มีความรู้สึกกลัว เพราะผมตัดสินใจว่าต้องทิ้งความกลัวออกไป ถ้าเราไม่ทิ้งเราก็ไม่ต้องทำงาน ต้องหางานที่บ้าน แล้วทางเจ้าหน้าที่เขาก็ส่งตัวเรากลับประเทศไทย ทางรถบัส ตำรวจใส่โซ่ตรวนตั้งแต่ที่ KL ถึงด่านไทยเลย และเค้าก็ปล่อยเราไปครับ เป็นเรื่องปกติของทางการมาเลเซียอยู่แล้ว ตัวผมเองก็รู้สึกอายนะครับ อยู่บนรถบัส มีแต่คนมอง แต่ผมไม่เข้าใจว่าทำไม แค่ความผิดเล็กน้อยไม่ได้ไปฆ่าใคร คดีไม่ได้เลวร้ายมาก ทำไมต้องใส่โซ่ตรวนด้วย แต่ดีที่ไม่ใช่ผมคนเดียวที่โดน มีคนอื่นด้วยประมาณ 5 คนครับ แต่ผมก็รู้สึกอายมากครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 26 ปี พนักงานเสิร์ฟร้านอาหารต้มยำ)

ไม่มีครับ ไม่ดูถูก เพราะเราถูกมลายูเหมือนกัน ถึงแม้ว่าเราจะเชื้อชาติไทย หรือสัญชาติไทยก็ตาม แต่เราคือมลายู แต่เราอย่าทำตัวให้เค้าดูถูก เพราะเรามาอยู่ที่นี่ เราต้องเคารพเค้า เราก็จะสามารถอยู่ได้ ก็เหมือนคนมาเลย์ไปบ้านเรา เค้าก็ต้องเคารพเรา เหมือนกัน

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 39 ปี เจ้าของร้านอาหารต้มยำ)

...เราคนไทยมาจากใต้ใต้งานสบาย คนอินโด และบังกลาเทศจะเคารพเรา นะ เพราะเราพูดภาษามาเลย์ได้ และมองเราว่าเป็นคนก้นตัน

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 29 ปี ลูกจ้างแผงขายเนื้อ)

ผู้ย้ายถิ่นบางคนให้เหตุผลเรื่องการที่ผู้ย้ายถิ่นไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและไม่ถูกเลือกปฏิบัติโดยเชื่อมโยงประเด็นกับการเป็นนายจ้างของตนเองที่ไม่เอาเปรียบลูกจ้าง และไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าลูกจ้างจะเป็นคนสัญชาติใด

ไม่มี (การถูกเอาเปรียบและการถูกเลือกปฏิบัติ) และตัวก็จะที่เป็น
นายจ้างก็ไม่เคยเอาเปรียบลูกน้องในทุกเรื่อง เราจะอยู่แบบพี่แบบน้องกัน
มากกว่า ช่วยกันกัน ฟังพาวคัยกันมากกว่า ไม่กว่าจะเป็นลูกน้องคนอื่นใด
หรือคนไทย ก็ให้ความช่วยเหลือทุกคนเท่าเทียมกันหมดคะ

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 49 ปี เจ้าของร้านอาหารต้มยำ)

ที่น่าสนใจอีกประเด็นหนึ่งคือ ผู้ย้ายถิ่นบางคนยอมรับว่า การเลือกปฏิบัติกับผู้ย้ายถิ่น โดยเฉพาะกับ
ลูกจ้างซึ่งเป็นคนสัญชาติต่าง ๆ กัน นั้นเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นตามปกติและอาจจะเป็นที่ยอมรับกันได้

การถูกกดขี่ข่มเหง การยึดพาสปอร์ต ไม่เคยเจอ และคงไม่มีหรอกครับ แต่
การเลือกปฏิบัติมันก็ต้องมี ถ้าถ้าแก่เลือกลูกจ้าง คนอินโดกับคนไทย ถ้า
แก่คนไทยก็ต้องเลือกลูกน้องคนไทยอยู่แล้ว ส่วนคนอินโด ให้ไปล้างจาน
อย่างเดียว ไม่ให้มาบริการหน้าร้านเด็ดขาด

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 56 ปี พ่อครัวร้านอาหารต้มยำ)

(การถูกเลือกปฏิบัติ) มีนะ บ่อยด้วย ส่วนใหญ่ก็จะเกิดกับคนอินโด เพราะ
คนอินโดเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายส่วนใหญ่ คนอินโดไม่มีทางเลือก ผมคิด
แบบนั้น ส่วนเราคนไทยมาจากใต้ใต้งานสบาย คนอินโด และบังกลาเทศ
จะเคารพเรานะ เพราะเราพูดภาษามาเลย์ได้ และมองเราว่าเป็นคนกลั่นตัน
ผมจะเล่าให้ฟังนะครับ ที่ตลาดแห่งนี้ส่วนใหญ่ชาวต่างชาติหมดครับ คน
มาเลย์ไม่ทำงานอย่างนี้เพราะสกปรก คนมาเลย์มาซื้ออย่างเดียว

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 29 ปี ลูกจ้างแผงขายเนื้อ)

3.13 สุขภาพจิต ความสุข และความพึงพอใจในชีวิต

งานวิจัยนี้วัดสุขภาพจิตโดยใช้แบบประเมินผลด้วยตนเอง Self-Report Questions-20 และแบบ
ประเมินสุขภาพจิตของคนไทย โดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (Mongkol et al., 2017)

สุขภาพจิต - การประเมินผลด้วยตนเอง (SRQ-20)

เครื่องมือวัดสภาวะจิตใจ หรือ SRQ ได้ถูกพัฒนาขึ้นโดยองค์การอนามัยโลก (WHO) เพื่อทำการคัด
กรองความผิดปกติของสภาวะจิตใจ ข้อมูลในการทำการประเมินสภาวะจิตใจด้วยเครื่องมือนี้สามารถค้นหาได้

จากคู่มือของ WHO (WHO, 1994) มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อที่ใช้ในการวัด (ดูคำถาม SRQ-20 ในแบบสอบถาม ภาคผนวก 2) SRQ-20 ได้ถูกนำมาใช้ในการศึกษาระดับนานาชาติต่าง ๆ หลายเรื่อง รวมทั้งการศึกษาในประเทศไทย (เช่น Jampaklay & Vapattanawong, 2013; Ford, Jampaklay & Chamrathirong, 2017) คำถามของเครื่องมือนี้วัดความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้ารวมทั้งอาการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ผู้ตอบจะอ่านคำถามทั้ง 20 ข้อ โดยคำตอบในแต่ละข้อมีตัวเลือกเพียงสองคำตอบเท่านั้น (1=ใช่ และ 0=ไม่ใช่) โดยผู้ตอบจะทำการประเมินตนเองย้อนหลังไปภายในระยะเวลา 30 วันที่ผ่านมา หลังจากนั้นคะแนนของแต่ละข้อ (1 หรือ 0) จะถูกนำมาคำนวณคะแนนรวมทั้งหมด ค่าคะแนนรวมจะอยู่ระหว่าง 0-20 คะแนน คะแนนที่สูงยิ่งหมายถึงความเสี่ยงที่จะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตที่สูงด้วย

ค่าเฉลี่ยคะแนนการประเมินสุขภาพจิตในผู้ย้ายถิ่นที่เป็นตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ คือ 4.9 งานวิจัยที่ผ่านมาที่ใช้ SRQ-20 ในการวัดสภาวะจิตใจของบุคคลบางเรื่องพิจารณาว่าการตอบ “ใช่” ตั้งแต่ 8 ข้อขึ้นไปจากจำนวนคำถาม 20 ข้อ (คะแนนรวม 8-20) นั้น เป็นตัวบ่งชี้ว่าบุคคลผู้นั้นมีความเสี่ยงทางสุขภาพจิตที่ต้องได้รับการประเมินต่อไป ในตัวอย่างผู้ย้ายถิ่นที่ทำงานในประเทศมาเลเซียของการศึกษานี้ พบว่า ร้อยละ 24 ตอบว่าตัวเองมีอาการต่าง ๆ ตั้งแต่ 8 ข้อขึ้นไป และเมื่อทดสอบกับปัจจัยทางด้านเพศของผู้ถูกสำรวจพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 3.19 ค่าเฉลี่ยการประเมินสภาวะจิตใจด้วยตนเอง (SRQ-20) และร้อยละของผู้มีอาการ 8 ข้อขึ้นไป

แยกตามเพศ			
ผู้ย้ายถิ่นในมาเลเซีย	ชาย	หญิง	รวม
ค่าเฉลี่ย SRQ (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	4.5 (3.1)	5.4 (3.9)	4.9 (3.6)
พิสัย	0-15	0-15	0-15
ร้อยละของผู้ที่มีอาการ 8 ข้อขึ้นไป	20.3	29.5	24.3
จำนวน	59	44	103

เครื่องมือการประเมินสภาวะจิตใจด้วยตนเอง (SRQ-20) ได้ถูกนำมาใช้กับการศึกษาตัวอย่างวัยผู้ใหญ่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ปี 2559 (โครงการ M&M) ด้วย ค่าเฉลี่ยจากการศึกษาในครั้งนั้นคือ 3.1 และร้อยละของผู้ที่รายงานว่ามีอาการต่าง ๆ ตั้งแต่ 8 ข้อขึ้นไป คือ ร้อยละ 9 (ตาราง 3.20) แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้ย้ายถิ่นที่เป็นตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้มีความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตสูงกว่าในกลุ่มของประชากรที่อาศัยอยู่ในสามจังหวัดภาคใต้อย่างเห็นได้ชัด

ตาราง 3.20 ค่าเฉลี่ยการประเมินสภาวะจิตใจด้วยตนเอง (SRQ-20) และร้อยละของผู้มีอาการ 8 ข้อขึ้นไป
แยกตามเพศ ในกลุ่มผู้ใหญ่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้จากการสำรวจ ปี 2559

กลุ่มผู้ใหญ่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ การสำรวจ ปี 2559	ชาย	หญิง	รวม
ค่าเฉลี่ย SRQ (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	3.6 (0.1)	2.6 (0.1)	3.1 (0.1)
ร้อยละของผู้ที่มีอาการ 8 ข้อขึ้นไป	11.5	6.4	8.9
จำนวน	757	769	1,526

แบบประเมินดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (TMHI)

Thai Mental Health Indicator (TMHI) ได้ถูกพัฒนาในปี พ.ศ. 2543 โดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้วัดสุขภาพจิตของคนไทย (Monkol et al., 2007) ในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ชุดเครื่องมือฉบับสั้น 15 ข้อ (TMHI-15) ในการวัด บวกกับข้อความเพิ่มเติมอีกจำนวนหนึ่ง โดย TMHI-15 เป็นเครื่องมือวัดสภาพจิตใจ (Mental state) สมรรถนะของจิตใจ (Mental capacity) คุณภาพของจิตใจ (Mental quality) และปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ (Supporting factors) โดยคำถามแต่ละข้อมีค่าคะแนน 0-3 (0=ไม่เลย 1=เล็กน้อย 2=มาก และ 3=มากที่สุด) คะแนนรวมของ TMHI-15 มีค่าอยู่ระหว่าง 0-45 คะแนน โดยในภาพรวมค่าคะแนนของผู้ย้ายถิ่นในการศึกษานี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.5 คะแนน ไม่แตกต่างกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย ในประเด็นตัวชี้วัดสุขภาพจิตนี้ Monkol et al. (2007) แนะนำให้แบ่งกลุ่มประชากรในการศึกษาออกเป็นสามกลุ่มตามผลคะแนนที่ได้รับคือ กลุ่มสุขภาพจิตดีกว่าระดับปกติ (35-45) ระดับปกติ (28-34) และระดับต่ำกว่าปกติ (ต่ำกว่า 28) ในการศึกษาครั้งนี้กลุ่มประชากรที่ใช้ทำการศึกษาร้อยละ 36.9 มีสุขภาพจิตดีกว่าระดับปกติ ร้อยละ 54.4 มีสุขภาพจิตในระดับปกติ และร้อยละ 8.7 มีสุขภาพจิตแย่กว่าระดับปกติ ไม่แตกต่างกันระหว่างผู้ย้ายถิ่นหญิงและผู้ย้ายถิ่นชาย

ตาราง 3.21 ค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาพจิตด้วยดัชนี TMHI-15 แยกตามเพศ

	ชาย	หญิง	รวม
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) (พิสัย 21-45)	33.8 (0.6)	32.5 (0.7)	33.5 (0.5)
สุขภาพจิตดีกว่าระดับปกติ (35-45 คะแนน)	40.7	31.6	36.9
สุขภาพจิตระดับปกติ (28-34 คะแนน)	54.2	54.5	54.4
สุขภาพจิตแย่กว่าระดับปกติ (0-27 คะแนน)	5.8	13.6	8.7
จำนวน	59	44	103

ข้อความเพิ่มเติมสำหรับดัชนีวัดความสุขคนไทย มี 5 ข้อ ใช้เพื่อสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีส่วนส่งเสริมสุขภาพจิต ผู้ตอบสามารถเลือกให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นได้ตั้งแต่ 0 ถึง 3 ค่าเฉลี่ยของ

ข้อความที่เกี่ยวข้องกับการมีเพื่อนหรือคนอื่น ๆ ในสังคมคอยช่วยเหลือในยามที่ต้องการ และข้อความเกี่ยวกับความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในทรัพย์สินเมื่ออยู่ในชุมชนได้รับคะแนนเฉลี่ยประมาณสองคะแนนทั้งสองข้อ แสดงว่าผู้ตอบมีความเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว สำหรับระดับความเห็นด้วยของข้อความที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานในชุมชนที่คอยให้ความช่วยเหลือ เช่น มัสยิด ชุมม และหน่วยงานสาธารณสุขใกล้บ้าน ได้คะแนนประมาณหนึ่งคะแนน แสดงให้เห็นว่าตัวอย่างเห็นด้วยในระดับที่ต่ำ ไม่แตกต่างกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย

ตาราง 3.22 ค่าเฉลี่ยของคะแนนสุขภาพจิตด้านอื่น ๆ แยกตามเพศ

ค่าเฉลี่ยของคะแนนสุขภาพจิตด้านอื่น ๆ (พิสัย 0-3)	ชาย	หญิง	รวม
ท่านมีเพื่อนหรือคนอื่น ๆ ในสังคมคอยช่วยเหลือในยาม			
ต้องการ	1.7	1.9	1.8
ท่านรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในทรัพย์สินเมื่ออยู่ชุมชนนี้	1.8	1.7	1.8
ท่านมั่นใจว่าชุมชนที่อาศัยอยู่มีความปลอดภัย	1.9	1.9	1.9
เมื่อเดือดร้อนมีหน่วยงานในชุมชนช่วยเหลือ (มัสยิด มูลนิธิ			
ชมรม)	0.8	1.2	1.0
มีหน่วยงานสาธารณสุขใกล้บ้าน	1.0	1.2	1.1
จำนวน	59	44	103

ความสุขและความพึงพอใจในชีวิต

นอกจากแบบประเมิน SRQ-20 และ TMHI-15 แล้ว งานวิจัยนี้ยังขอให้ผู้ย้ายถิ่นให้คะแนนความสุขโดยรวมของตนเองโดยมีคะแนนจาก 0 ถึง 10 ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขคือ 8.0 แสดงให้เห็นว่าตัวอย่างมีความสุขในระดับที่สูง ทั้งผู้ย้ายถิ่นหญิงและผู้ย้ายถิ่นชายโดยไม่แตกต่างกัน ผู้ใหญ่ที่เป็นตัวอย่างของการสำรวจปี 2559 ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับค่าเฉลี่ยความสุขที่ระดับ 8.0 เช่นเดียวกัน

ตาราง 3.23 คะแนนระดับความสุขของผู้ย้ายถิ่น แยกตามเพศ

คะแนนระดับความสุข	ชาย	หญิง	รวม
ผู้ย้ายถิ่นประเทศมาเลเซีย			
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) พิสัย 0-10	8.0 (1.7)	7.8 (1.6)	8.0 (1.7)
จำนวน	59	44	103
ผู้ใหญ่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้จากการสำรวจปี 2559			
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) พิสัย 0-10	7.9 (0.05)	8.0 (0.04)	8.0 (0.03)
จำนวน	757	769	1,526

นอกจากนี้ ผู้ย้ายถิ่นยังถูกสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมอีก 10 รายการ โดยแต่ละข้อมีคะแนนตั้งแต่ 0 ถึง 10 คะแนน จากข้อมูล พบว่า ด้านที่ได้คะแนนสูงสุดที่สุด (8.0-9.0 คะแนน) คือ ครอบครัว สุขภาพ และเพื่อนร่วมงานชาวไทย ส่วนด้านชีวิตปัจจุบัน ความสัมพันธ์กับนายจ้าง อาชีพการทำงาน ที่อยู่อาศัย และสถานะทางการเงิน มีคะแนนอยู่ที่ระดับกลาง คืออยู่ระหว่าง 7.0 ถึง 7.9 คะแนน และด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือ เพื่อนร่วมงานชาวมาเลเซียและเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ (6.3-6.6 คะแนน)

ตาราง 3.24 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในชีวิตด้านต่าง ๆ แยกตามเพศ

ความพึงพอใจในชีวิต	ชาย	หญิง	รวม
ชีวิตครอบครัว	9.0	9.1	9.0
สุขภาพ	8.6	8.4	8.6
เพื่อนร่วมงานชาวไทย	8.0	8.3	8.0
ชีวิตปัจจุบัน	7.8	7.9	7.9
ความสัมพันธ์กับนายจ้าง	7.9	8.9	7.9
อาชีพการงาน	7.8	8.3	7.8
ที่อยู่อาศัย	7.7	8.4	7.7
สถานะทางการเงิน	7.0	7.8	7.0
เพื่อนร่วมงานอื่น ๆ	6.6	6.9	6.6
เพื่อนร่วมงานชาวมาเลเซีย	6.3	7.1	6.3

จากการสัมภาษณ์ระลึกเรื่องความพอใจในชีวิตผู้ย้ายถิ่นบอกเล่าตรงกันว่า มีความพอใจในชีวิตที่อยู่ในมาเลเซียมากที่สุด ทั้งในเรื่องสภาพการทำงาน การได้รับค่าจ้าง ความเป็นอยู่ ความปลอดภัย การช่วยเหลือกัน และด้านการบริการสุขภาพที่สามารถเข้าถึงได้เพียงการแสดงหนังสือเดินทาง ด้วยราคาที่ไม่แพงมาก หรือถึงแม้ว่าค่ารักษาพยาบาลจะสูงแต่เมื่อแลกกับความสะดวกและรวดเร็ว ผู้ย้ายถิ่นก็คิดว่าคุ้มค่า สำหรับผู้ย้ายถิ่นบางคน การอยู่อาศัยอยู่ในมาเลเซียเป็นเวลานานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ย้ายถิ่นรู้สึกคุ้นเคยจนเหมือนเป็นชาวมาเลเซียคนหนึ่ง และพอใจในสิ่งที่เป็นอย่างนี้

พอใจมากกับงานที่ทำอยู่ ที่นี้น่าอยู่ รู้สึกปลอดภัย เพราะอยู่ที่นี่สบายกว่าปีพี่น้องที่นั่นช่วยเหลือกันได้เป็นอย่างดี การบริการด้านสุขภาพ ที่นี่เขาบริการดี ไม่สบายก็ไปหาหมอที่โรงพยาบาลรัฐ โดยใช้พาสปอร์ตยื่นเพียงใบเดียว ไม่มีปัญหาอะไร แต่เราต้องจ่ายเงินค่ารักษา ไม่แพงมาก แค่ว่าลิบริกิตต่อครั้ง ... ส่วนลูกน้องถ้าเจ็บป่วยเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็จะพาไปคลินิก จะอำนวยความสะดวกให้ลูกน้องทุกคน

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 32 ปี เจ้าของธุรกิจรถตู้กับร้านอาหารต้มยำ)

อยู่ที่นี่มา 15 ปีแล้ว เหมือนเป็นมาเลเซียคนนึงไปแล้ว ... เคยไม่สบาย แต่ส่วนใหญ่ก็จะหาซื้อยาในร้านขายยา ไม่ค่อยเป็นอะไรที่หนัก ๆ ครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 31 ปี เจ้าของร้านอาหารแซ่แข็ง)

(การบริการด้านสุขภาพ) ลูกน้องก็จะดูแลหมด ถ้าเล็กน้อยก็จะพาไปคลินิก ถ้าเป็นเยอะจะใช้บริการของรัฐเพราะดีกว่า ถูกกว่า เคยได้รับประสบการณ์จากโรงพยาบาลเอกชน ตอนนั้นลูกพี่ไม่สบายก็ไปหาหมอที่โรงพยาบาลเอกชน สุดท้ายประมาณสามชั่วโมงหมอบอกว่าให้พาไปโรงพยาบาลของรัฐ สุดท้ายลูกก็เสีย พี่จ่ายให้โรงพยาบาลเอกชนแล้ว 80,000 บาท ก็เลยไม่อยากจะไปแล้วเอกชน ด้วยเหตุนี้แหละพี่ถึงไม่ไป พี่มองว่าบางอย่างเอกชนเค้าไม่มีอุปกรณ์ พี่ไม่อยากจะไปอีกแล้ว

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 49 ปี เจ้าของร้านอาหารต้มยำ)

พอใจเป็นอย่างมากกับการบริหารร้านต้มยำ 2 สาขาที่ได้ทำอยู่ ณ ปัจจุบัน (ฐานะทางการเงิน) ก็โอเคขึ้นมาก ชีวิตอยู่ดีมีสุข ส่วนความสัมพันธ์กับลูกน้องทุกคนก็ดี เพราะเราบริหารงานกันแบบพี่น้อง ไม่กดดัน และพึ่งพาอาศัยกัน ทุกคนก็จะอยู่อย่างมีความสุข

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 48 ปี เจ้าของร้านอาหารต้มยำ)

พอใจกับการทำงานที่นี่ เพราะทำงานสบาย ๆ ไม่เครียดอะไร ความสัมพันธ์กับนายจ้างที่นี่ ก็เท่าที่ทำงานมา ก็พอไปด้วยกันได้ ไม่แก่งแย่งกัน ทำงานเสร็จก็ให้เงินค่าจ้างวันต่อวันเลย และคุยเรื่องปกติบ้าง ปรึกษาก็ได้ อะไรประมาณนี้ครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 37 ปี พ่อครัวร้านอาหารมามะ)

(ด้านสุขภาพ) ถ้าไม่สบายก็จะไปโรงพยาบาลเอกชนมากกว่า ราคาแพงหน่อย แต่เพื่อความสะดวกและเร็วกว่า ก็ต้องยอม

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 39 ปี เจ้าของร้านต้มยำและโรงงานเสื้อผ้า)

ที่จะไปรักษาที่คลินิก เพราะเรามีพาสปอร์ต มันง่ายและสะดวก แต่ก็ต้อง
เสียค่าใช้จ่ายเยอะหน้อย แต่ถ้าไปโรงพยาบาลของรัฐ จะซ้ำมาก ก็เลยไม่
อยากไป ไปคลินิกดีกว่าและสะดวกกว่าด้วย

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 52 ปี ลูกจ้างร้านอาหารต้มยำ)

สำหรับผู้ย้ายถิ่นที่เป็นลูกจ้างบางคน ค่าใช้จ่ายเรื่องการรักษาพยาบาลเป็นสวัสดิการที่นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบเมื่อเจ็บป่วยไม่สบาย ในขณะที่บางคนต้องรับผิดชอบเองเรื่องการรักษาพยาบาล

(ด้านสุขภาพ) โรงพยาบาลอยู่ใกล้ ๆ นี่เอง ค่าบริการแพง โดนมีดบาดนิด
เดียว ก็จ่าย 150 ริงกิตแล้ว แต่เค้าแกก็จะออกค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ให้ทั้งหมด

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 56 ปี พ่อครัวร้านอาหารต้มยำ)

ส่วนเรื่องค่ารักษาพยาบาล เราต้องเป็นคนจ่ายเอง ใจจริงก็อยากให้เค้า
เป็นคนจัดการดูแลเราเรื่องค่ารักษาด้วย เพราะเราทำงานให้เขา แต่ในเมื่อ
เขาไม่จ่าย เราก็ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเอง ไม่อยากคิดมากในเรื่องนี้ค่ะ

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 52 ปี ลูกจ้างร้านอาหารต้มยำ)

อย่างไรก็ตาม ในเรื่องการใช้บริการสุขภาพนั้น ข้อมูลจากผู้ย้ายถิ่นบางคนสะท้อนถึงการเลือกปฏิบัติ
ในเรื่องการเก็บค่ารักษาพยาบาลที่ผู้ย้ายถิ่นต้องจ่ายสูงกว่า โดยเฉพาะในคลินิกเอกชน

(ด้านสุขภาพ) ผมจะไปคลินิกมากกว่า เพราะสะดวก แต่นั่นต้องชาร์จเงิน
เพิ่ม เพราะเราเป็นคนต่างชาติ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 48 ปี เจ้าของร้านอาหารต้มยำ)

นอกจากเรื่องการทำงาน ค่าจ้าง ความปลอดภัย และบริการสุขภาพเมื่อเจ็บไข้ไม่สบายแล้ว การได้
ปฏิบัติศาสนกิจก็เป็นประเด็นที่ผู้ย้ายถิ่นคำนึงถึงเมื่อถูกถามในเรื่องความพึงพอใจในชีวิตขณะทำงานอยู่ใน
มาเลเซีย ผู้ย้ายถิ่นบางคนมีความพอใจในชีวิตที่อยู่ในมาเลเซียโดยเชื่อมโยงไปกับการได้ปฏิบัติศาสนกิจเต็มที่
ขณะที่บางคนระบุถึงเรื่องข้อจำกัดของเวลาทำให้ไม่สามารถปฏิบัติกิจทางศาสนา

พอใจมากกับการมาทำงานที่นี่ อีกอย่างเราก็ได้ทำอามาล (ศาสนกิจ) เต็มที่ด้วย

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 26 ปี พนักงานเสิร์ฟร้านต้มยำ)

พอใจมากครับ แต่นั่นแหละเรื่องการปฏิบัติศาสนกิจก็จะน้อยหน่อย เพราะเราจะไม่มีเวลา มัวแต่ทำงานและงาน ธุรกิจก็แบบนี้แหละ เรามีเงิน อีกอย่างหากเรามีเพื่อนที่ไม่ชอบปฏิบัติศาสนกิจอยู่แล้ว และเราเองไม่เข้มแข็งพอเราก็จะเหมือนเค้าด้วยครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 39 ปี เจ้าของร้านต้มยำและโรงงานเสื้อผ้า)

เนื่องจากตามกรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้มุ่งประเด็นเรื่องการบูรณาการสังคมที่อาจมีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขของผู้ย้ายถิ่น ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์เพิ่มเติมด้วยเทคนิคการวิเคราะห์หลายตัวแปรเพื่อทดสอบว่าความอยู่ดีมีสุขของผู้ย้ายถิ่น (วัดด้วยสุขภาพจิต ความสุข และความพึงพอใจในชีวิต) มีความเกี่ยวข้องกับระดับการบูรณาการทางสังคม หรือไม่ พบว่า เมื่อใช้ระเบียบวิธีทางสถิติ Regression analysis โดยใช้คะแนนสุขภาพจิตด้วยดัชนี THMI-15 ที่มีการวัดระดับช่วงเป็นตัวแปรตาม เพื่อทดสอบว่ามีความสัมพันธ์กับระดับการบูรณาการทางสังคมหรือไม่ และได้พิจารณาปัจจัย อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ ประสบการณ์การย้ายถิ่น ก่อนทำงานที่มาเลเซีย และจำนวนปีที่ทำงานในประเทศมาเลเซีย ร่วมด้วย พบว่า ระดับการบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสุขภาพจิต (เมื่อวัดด้วยดัชนี THMI-15) แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้ย้ายถิ่นมีการบูรณาการทางสังคมมากขึ้นก็จะมีสุขภาพจิตดีขึ้นไปด้วย

นอกจากนี้ เมื่อใช้คะแนนความสุขเป็นตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์หลายตัวแปรชี้ไปในทิศทางเดียวกันว่า เมื่อผู้ย้ายถิ่นมีการบูรณาการทางสังคมสูงก็มีความสุขสูงตามไปด้วย

3.14 เครือข่ายและความช่วยเหลือทางสังคม

จากตารางข้างล่าง จะเห็นว่าแรงงานผู้ย้ายถิ่นสามารถขอคำปรึกษาและช่วยเหลือจากบุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ที่มาเลเซียได้ในหลายกรณีด้วยกัน โดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นคนไทยที่อยู่ที่มาเลเซียนั่นเอง ตารางนี้แสดงสถิติของเครือข่ายหรือผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาได้ ร้อยละ 46.6 ของผู้ย้ายถิ่นปรึกษาผู้สมรสเมื่อมีปัญหา นั้น โดยร้อยละ 40.8 ปรึกษาผู้สมรสที่เป็นคนไทย อีกร้อยละ 5.8 ปรึกษาผู้สมรสที่เป็นชาวมาเลเซีย ผู้ย้ายถิ่นหญิงปรึกษาสามีชาวมาเลเซีย ร้อยละ 6.8 ขณะที่ผู้ย้ายถิ่นชายปรึกษามารยาที่เป็นชาวมาเลเซียร้อยละ 5.1 สำหรับการปรึกษานายจ้าง พบว่า เกือบครึ่ง (ร้อยละ 48.5) ปรึกษานายจ้างเมื่อมีปัญหา ผู้ย้ายถิ่นชายปรึกษานายจ้างในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ย้ายถิ่นหญิง (ร้อยละ 50.8 และร้อยละ 45.5 ตามลำดับ) ผู้ย้ายถิ่นปรึกษานายจ้างที่เป็นคนไทยร้อยละ 37.9 และมีเพียงร้อยละ 10.7 ที่ปรึกษานายจ้างชาวมาเลเซีย

การปรึกษาหัวหน้างานมีมากกว่าการปรึกษานายจ้าง (ร้อยละ 71.8) โดยผู้ย้ายถิ่นชายปรึกษากับหัวหน้างานมากกว่าผู้ย้ายถิ่นหญิง (ร้อยละ 83.2 และร้อยละ 63.7 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่เป็นการปรึกษาหัวหน้างานที่เป็นคนไทย (ร้อยละ 79.7 และร้อยละ 61.4 สำหรับผู้ย้ายถิ่นชายและผู้ย้ายถิ่นหญิง ตามลำดับ) และปรึกษาหัวหน้างานชาวมาเลเซียอีกร้อยละ 3.4 สำหรับผู้ย้ายถิ่นชาย และร้อยละ 2.3 สำหรับผู้ย้ายถิ่นหญิง

การขอความช่วยเหลือหรือปรึกษากับเพื่อนหรือผู้ร่วมงานมีไม่ถึงครึ่งของผู้ย้ายถิ่น (ร้อยละ 44.7) ผู้ย้ายถิ่นปรึกษาเพื่อน/เพื่อนร่วมงานสูงกว่าผู้ย้ายถิ่นชาย (ร้อยละ 59.1 และร้อยละ 33.9 ตามลำดับ) โดยส่วนใหญ่เพื่อน/เพื่อนร่วมงานนั้นเป็นคนไทย

สำหรับการปรึกษาญาติพี่น้องเมื่อมีปัญหานั้นมีน้อยมาก คือ เพียงร้อยละ 3.9 เป็นที่น่าสังเกตว่า ไม่มีผู้ย้ายถิ่นชายคนใดเลยที่รายงานว่าหากมีปัญหาก็ปรึกษาญาติพี่น้อง ในขณะที่ผู้ย้ายถิ่นหญิงประมาณ 1 ใน 10 ที่ตอบว่าจะปรึกษาญาติพี่น้อง และเป็นการปรึกษาญาติชาวมาเลเซียมากกว่าญาติคนไทย

ร้อยละ 17.5 ของผู้ย้ายถิ่นรายงานว่าจะปรึกษาเจ้าหน้าที่รัฐถ้าหากมีปัญหา เป็นเจ้าหน้าที่รัฐไทยร้อยละ 14.6 และเจ้าหน้าที่รัฐมาเลเซียร้อยละ 2.9 ผู้ย้ายถิ่นหญิงรายงานว่าจะปรึกษาเจ้าหน้าที่รัฐสูงกว่าผู้ย้ายถิ่นชาย

การปรึกษาหาหรือขอความช่วยเหลือจากเจ้าของร้านค้าท้องถิ่น ผู้นำศาสนา ผู้นำชุมชน และองค์กรเอกชนในมาเลเซีย มีน้อยมาก โดยเป็นเจ้าของร้านค้าท้องถิ่นหรือผู้นำศาสนาที่เป็นชาวมาเลเซียมีเพียงร้อยละ 2.9 (เจ้าของร้านค้าในท้องถิ่น) ร้อยละ 1.9 (ผู้นำศาสนา) และ 1.0 (องค์กรเอกชน)

ตาราง 3.25 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามสัญชาติของบุคคลที่ปรึกษาเพื่อขอความช่วยเหลือในมาเลเซีย และแยกตามเพศ

สัญชาติของบุคคลที่คุณปรึกษา	ชาย	หญิง	ภาพรวม
คู่สมรส			
ไทย	40.7	40.9	40.8
มาเลเซีย	5.1	6.8	5.8
รวม (จำนวน)	59	44	103
นายจ้าง			
ไทย	40.7	34.1	37.9
มาเลเซีย	10.2	11.4	10.7
รวม (จำนวน)	59	44	103

ตาราง 3.25 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามสัญชาติของบุคคลที่ปรึกษาเพื่อขอความช่วยเหลือใน
มาเลเซีย และแยกตามเพศ (ต่อ)

สัญชาติของบุคคลที่ปรึกษา	ชาย	หญิง	ภาพรวม
หัวหน้างาน			
ไทย	79.7	61.4	71.8
มาเลเซีย	3.4	2.3	2.9
รวม (จำนวน)	59	44	103
เพื่อน/เพื่อนร่วมงาน			
ไทย	33.9	56.8	43.7
มาเลเซีย	0.0	2.3	1.0
รวม (จำนวน)	59	44	103
ญาติพี่น้อง			
ไทย	0.0	2.3	1.0
มาเลเซีย	0.0	6.8	2.9
รวม (จำนวน)	59	44	103
เจ้าหน้าที่รัฐ			
ไทย	13.6	15.9	14.6
มาเลเซีย	1.7	4.5	2.9
รวม (จำนวน)	59	44	103
เจ้าของร้านท้องถิ่น			
ไทย	0.0	0.0	0.0
มาเลเซีย	1.7	4.5	2.9
รวม (จำนวน)	59	44	103
ผู้นำศาสนา			
ไทย	0.0	0.0	0.0
มาเลเซีย	1.7	2.3	1.9
รวม (จำนวน)	59	44	103
กลุ่ม/ผู้นำชุมชน			
ไทย	0.0	0.0	0.0
มาเลเซีย	0.0	0.0	0.0
รวม (จำนวน)	59	44	103

ตาราง 3.25 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามสัญชาติของบุคคลที่ปรึกษาเพื่อขอความช่วยเหลือใน มาเลเซีย และแยกตามเพศ (ต่อ)

สัญชาติของบุคคลที่ปรึกษา	ชาย	หญิง	ภาพรวม
NGOs			
ไทย	0.0	0.0	0.0
มาเลเซีย	0.0	2.3	1.0
รวม (จำนวน)	59	44	103

3.15 การเข้าถึงบริการสุขภาพในมาเลเซียของผู้ย้ายถิ่น

การประกันสุขภาพของแรงงานในมาเลเซีย

ตารางข้างล่างแสดงให้เห็นว่าผู้ย้ายถิ่นที่ทำงานในมาเลเซียและเป็นตัวอย่างของการศึกษารังนี้เกือบทั้งหมดไม่มีการประกันสุขภาพ (ร้อยละ 92.2) มีส่วนน้อยที่มีการประกันสุขภาพสำหรับผู้ย้ายถิ่นโดยเฉพาะ (ร้อยละ 6.8) และร้อยละ 1 มีประกันสุขภาพแบบอื่น

ตาราง 3.26 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามประเภทของการประกันสุขภาพ และแยกตามเพศ

ประเภทของการประกันสุขภาพ	ชาย	หญิง	ภาพรวม
ประกันสุขภาพสำหรับผู้ย้ายถิ่นโดยเฉพาะ	8.5	4.5	6.8
อื่น ๆ	0.0	2.3	1.0
ไม่มีประกันสุขภาพ	91.5	93.2	92.2
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	59	44	103

แหล่งบริการด้านสุขภาพของผู้ย้ายถิ่นไทย

เมื่อถูกถามว่า จะไปรับบริการด้านสุขภาพต่อไปเพื่อรับการรักษาเมื่อเจ็บป่วยหรือไม่ ผู้ย้ายถิ่นเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 93.2) ตอบว่า จะใช้บริการสุขภาพที่คลินิกเอกชน ประมาณ 1 ใน 5 (ร้อยละ 19.4) จะใช้แหล่งบริการของรัฐบาลหรือโรงพยาบาลของรัฐ และแหล่งบริการเอกชนหรือโรงพยาบาลเอกชน (ร้อยละ 18.5) ใช้บริการศูนย์สุขภาพ ร้อยละ 13.6 และใช้บริการหมอแผนโบราณ (ร้อยละ 9.7) ผู้ย้ายถิ่นหญิงใช้แหล่งบริการของรัฐบาล และแหล่งบริการเอกชนในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ย้ายถิ่นชาย

ตาราง 3.27 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามแหล่งบริการด้านสุขภาพสำหรับการรักษาในมาเลเซีย
เมื่อเจ็บป่วย และแยกตามเพศ

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
แหล่งบริการของรัฐบาล /โรงพยาบาลรัฐ	17.0	22.7	19.4
แหล่งบริการของเอกชน /โรงพยาบาลเอกชน	15.3	22.7	18.5
คลินิกเอกชน	93.2	93.2	93.2
ศูนย์สุขภาพ	11.9	15.9	13.6
หมอแผนโบราณ	8.5	11.4	9.7
อื่น ๆ	3.4	2.3	2.9
รวม (จำนวน)	59	44	103

สำหรับการไปใช้บริการด้านสุขภาพในมาเลเซียครั้งล่าสุดในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา (ตาราง 3.28) พบว่า ร้อยละ 41.7 ของผู้ย้ายถิ่นตอบว่าเคยเจ็บป่วยไม่สบายในช่วง 12 เดือนก่อนการสำรวจ (43 คน จาก 103 คน) ในจำนวนนี้ มากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 58.1) ใช้บริการคลินิกเอกชน รองลงมาคือใช้บริการร้านขายยา (ร้อยละ 11.6) คลินิกของรัฐ (ร้อยละ 9.3) โรงพยาบาลรัฐ (ร้อยละ 4.7) ผู้ย้ายถิ่นชายไปคลินิกเอกชน มากกว่าผู้ย้ายถิ่นหญิง ขณะที่ผู้ย้ายถิ่นหญิงใช้บริการคลินิกของรัฐในสัดส่วนสูงกว่าผู้ย้ายถิ่นชาย

ตาราง 3.28 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามแหล่งบริการด้านสุขภาพครั้งสุดท้ายในมาเลเซีย
ในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา และแยกตามเพศ

สถานบริการสุขภาพที่ใช้ครั้งล่าสุด	ชาย	หญิง	ภาพรวม
โรงพยาบาลรัฐ	8.0	0.0	4.7
คลินิกของรัฐ	4.0	16.7	9.3
คลินิกเอกชน	64.0	50.0	58.1
ร้านขายยา	12.0	11.1	11.6
ไม่มีการรักษา	0.0	5.6	2.3
อื่น ๆ	8.0	11.1	9.3
กลับไปรักษาในประเทศไทย	4.0	5.6	4.7
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	25	18	43

ความพึงพอใจและความสะดวกที่ได้รับในบริการ

สำหรับผู้ย้ายถิ่นที่เคยใช้บริการสุขภาพในมาเลเซียในช่วง 12 เดือนก่อนการสำรวจ (จำนวน 39 คน)⁵ มากกว่าครึ่งรายงานว่าพอใจมาก (ร้อยละ 53.9) โดยเฉพาะผู้ย้ายถิ่นหญิง (ร้อยละ 73.3) พอใจมากในสัดส่วนสูงกว่าผู้ย้ายถิ่นชาย (ร้อยละ 41.7) สำหรับความสะดวกในการเข้าถึงบริการ แสดงให้เห็นว่า ในกลุ่มที่เคยไปใช้บริการด้านสุขภาพนั้น ส่วนใหญ่จะกล่าวว่า บริการค่อนข้างสะดวก (ร้อยละ 46.2) หรือสะดวกมาก (ร้อยละ 48.7) โดยผู้ย้ายถิ่นตอบว่าสะดวกมากสูงกว่าผู้ย้ายถิ่นชาย (ร้อยละ 73.3 และร้อยละ 33.3 ตามลำดับ) ผู้ที่เห็นว่าไม่สะดวกมีเพียงร้อยละ 5.1 ส่วนใหญ่เป็นผู้ย้ายถิ่นชาย (ร้อยละ 8.3)

ตาราง 3.29 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามความพึงพอใจของการใช้บริการด้านสุขภาพครั้งล่าสุด กับผู้ให้บริการด้านสุขภาพในมาเลเซีย และแยกตามเพศ

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
ความพึงพอใจในการใช้บริการครั้งล่าสุด			
ไม่พอใจ	4.2	0.0	2.6
ค่อนข้างพอใจ	54.2	26.7	43.6
พอใจมาก	41.7	73.3	53.9
ความสะดวกในการใช้บริการครั้งล่าสุด			
ไม่สะดวก	8.3	0.0	5.1
สะดวกพอสมควร	58.3	26.7	46.2
สะดวกมาก	33.3	73.3	48.7
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	24	15	39

3.16 ความกังวลในการใช้ชีวิตในมาเลเซีย

การวิจัยครั้งนี้ได้สอบถามผู้ย้ายถิ่นในหลายประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศมาเลเซีย คำถามส่วนหนึ่งเป็นการสอบถามเฉพาะเจาะจงในบางแง่มุมที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของผู้ย้ายถิ่น โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบคำถามได้จากตัวเลือกดังต่อไปนี้คือ (1) ไม่กังวลเลย (2) กังวลน้อย (3) กังวลบ้าง (4) กังวลมาก และ (5) กังวลมากที่สุด ค่าเฉลี่ยของคำตอบในแต่ละข้อแสดงในตารางข้างล่าง

⁵ ไม่รวมผู้เจ็บป่วยที่ไม่ได้รับการรักษาและผู้ใช้บริการสุขภาพประเภทอื่น ๆ

โดยภาพรวมจะเห็นว่ามียหลายประเด็นที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับสามหรือมากกว่า คือ กับครอบครัวในประเทศไทย (ค่าเฉลี่ย = 3.9) คิดถึงบ้าน (ค่าเฉลี่ย = 3.6) เศรษฐกิจในประเทศไทย (ค่าเฉลี่ย = 3.4) ส่วนประเด็นกังวลที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.0 และ 2.9 คือ ชีวิตอนาคต (ค่าเฉลี่ย = 2.9) ความไม่สงบในสามจังหวัดภาคใต้ (ค่าเฉลี่ย = 2.5) ตกงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.5) สุขภาพของตัวเอง (ค่าเฉลี่ย = 2.3) ไม่มีเวลาว่าง (ค่าเฉลี่ย = 2.2) การศึกษาของลูก (ค่าเฉลี่ย = 2.1) และครอบครัวในมาเลเซีย (ค่าเฉลี่ย = 2.0) และสำหรับความกังวลที่มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ คือ ความยากในการปรับตัว และที่พักออาศัย (ค่าเฉลี่ย = 1.6) ความยากของภาษามลายูกลาง (ค่าเฉลี่ย = 1.6) ความสัมพันธ์กับคนในชุมชน (ค่าเฉลี่ย = 1.6) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 1.5) และอาหาร (ค่าเฉลี่ย = 1.3) ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย

ตาราง 3.30 ค่าเฉลี่ยของระดับความกังวลในประเด็นต่าง ๆ แยกตามเพศ

ข้อกังวล	ชาย	หญิง	รวม
ครอบครัวในประเทศไทย	3.9	3.9	3.9
คิดถึงบ้าน	3.5	3.7	3.6
เศรษฐกิจในประเทศไทย	3.4	3.3	3.4
ชีวิตอนาคต	3.9	2.7	2.9
ความไม่สงบในสามจังหวัดภาคใต้	2.5	2.4	2.5
ตกงาน	2.5	2.5	2.5
สุขภาพของตัวเอง	2.2	2.4	2.3
ไม่มีเวลาว่าง	2.3	2.2	2.2
การศึกษาของบุตร	1.9	2.4	2.1
ครอบครัวในมาเลเซีย	1.9	2.4	2.0
ความยากในการปรับตัว	1.9	1.6	1.8
ความยากของภาษามลายูกลาง	1.7	1.5	1.6
ที่พักออาศัย	1.6	1.7	1.6
ความสัมพันธ์กับคนในชุมชน	1.6	1.5	1.6
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	1.5	1.5	1.5
อาหาร	1.6	1.3	1.3
รวม (จำนวน)	59	44	103

เมื่อสอบถามผู้ย้ายถิ่นว่ามีเรื่องใดข้างต้นที่มีความกังวลมากที่สุด คำตอบสามลำดับแรก คือ ความไม่สงบในสามจังหวัดภาคใต้ (ผู้ย้ายถิ่น 32 รายตอบข้อนี้) การศึกษาของลูก (ผู้ย้ายถิ่น 25 รายตอบข้อนี้) และเศรษฐกิจในประเทศไทย (ผู้ย้ายถิ่น 25 รายตอบข้อนี้)

ตาราง 3.31 จำนวนผู้ย้ายถิ่นที่เป็นตัวอย่างที่ตอบเรื่องที่รู้สึกเป็นกังวลมากที่สุด แยกตามเพศ

เรื่องที่ผู้ย้ายถิ่นรู้สึกกังวลมากที่สุด	ชาย	หญิง	รวม
ความไม่สงบในสามจังหวัดภาคใต้	15	17	32
การศึกษาของลูก	16	9	25
เศรษฐกิจในประเทศไทย	15	10	25
สุขภาพตนเอง	6	0	12
ครอบครัวในมาเลเซีย	7	1	8
ครอบครัวในประเทศไทย	0	6	6

สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพเมื่อถามผู้ย้ายถิ่นถึงความห่วงกังวลเรื่องใดบ้างหรือไม่ขณะอาศัยอยู่ในประเทศมาเลเซีย คำตอบมีทั้งกังวลและไม่กังวล ผู้ที่แสดงให้เห็นว่าไม่มีความกังวลเพราะมอบหมายทุกอย่างให้อยู่ในกำหนดของพระผู้เป็นเจ้าและทำทุกวันให้มีความสุข

ไม่กังวลอะไรเลย เรามอบให้อัลลอฮหมดแล้ว

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 49 ปี เจ้าของร้านอาหารต้มยำ)

ไม่ได้กังวลอะไรเลย เพราะทุกอย่างอัลลอฮกำหนดไว้แล้ว อย่ากังวลอะไร

มากเลย ทำทุกวันให้ดีและมีความสุขก็พอแล้ว และอยู่ในแนวทาง

ของอัลลอฮด้วย แค่นี้ก็เพียงพอแล้วที่จะใช้ชีวิตในแต่ละวันให้มีความสุขได้

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 39 ปี เจ้าของร้านต้มยำและโรงงานเสื้อผ้า)

สำหรับผู้ที่ตอบว่ามีความกังวลนั้น ความกังวลของผู้ย้ายถิ่นเกี่ยวข้องกับสองประเด็นหลักที่จริง ๆ แล้วก็มีความเกี่ยวเนื่องกัน คือ หนึ่ง เรื่องสุขภาพ ทั้งสุขภาพของตนเอง และของครอบครัว โดยเฉพาะครอบครัวที่อยู่ในประเทศไทย และสอง คือ ความกังวลในภาพรวมครอบครัวที่ไม่ได้อยู่ด้วยกันพ่อแม่ลูก ทำให้ผู้ย้ายถิ่นเป็นห่วงว่าอาจทำให้ลูก ๆ ขาดกำลังใจในการเรียนหนังสือ การที่พ่อแม่ลูกไม่ได้อยู่ด้วยกันอาจกระทบกับความสัมพันธ์และความสนิทสนมกลมเกลียวกันในครอบครัว คำตอบของผู้ย้ายถิ่นที่เป็นพ่อแม่ย้ำให้เห็นว่าผู้ย้ายถิ่นกังวลในเรื่องความอยู่ดีมีสุขของลูกมากที่สุด

กังวลสุขภาพตัวเองมากที่สุด

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 52 ปี ลูกจ้างร้านอาหารต้มยำ)

กังวลสุขภาพของทุกคนที่อยู่ที่บ้านครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 29 ปี ลูกจ้างแผงขายเนื้อ)

กังวลเรื่องสุขภาพและเรื่องลูก ๆ ที่บ้าน เพราะหากไม่มีพ่อแม่อยู่ด้วยกัน
ลูก ๆ เองก็ไม่มีกำลังใจในการเล่าเรียน

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 32 ปี เจ้าของธุรกิจรถตุ๊กกับร้านอาหารต้มยำ)

เรื่องลูก ๆ ที่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน เพราะทำให้ความสนิทกันมันน้อยลงไป และ
สุขภาพของทุกคนในครอบครัว

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 48 ปี เจ้าของร้านอาหารต้มยำ)

ก็กังวลเรื่องลูกอย่างเดียว เรื่องอื่นไม่มีนะ

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 45 ปี เจ้าของแผงเนื้อ)

กังวลด้านครอบครัวที่อยู่ประเทศไทยครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 26 ปี พนักงานเสิร์ฟร้านต้มยำ)

ขณะเดียวกันผู้ย้ายถิ่นชายคนหนึ่งที่มีภรรยาเป็นคนมาเลเซียมีความกังวลว่า ในอนาคตภรรยาจะ
ยินยอมพร้อมใจไปอยู่ที่ประเทศไทยด้วยหรือไม่ เพราะเขาเองนั้นมีความตั้งใจแน่วแน่ที่สุดท้ายแล้วอยาก
กลับไปใช้ชีวิตที่เมืองไทย

...เป็นห่วงอย่างเดียวคือ ไม่รู้ว่า ภรรยาจะกลับไปอยู่ที่ไทยหรือเปล่า
(หัวเราะ) แต่ผมจะไม่บังคับ แต่ผมจะกลับไปอยู่ที่ประเทศไทย บ้านเกิดผม
แน่นอน เพราะอยากกลับบ้านมาก

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 31 ปี เจ้าของร้านอาหารแซ่แข็ง)

3.17 ความเคร่งครัดในศาสนาและความเปลี่ยนแปลง

ที่มุสลิมจากสามจังหวัดภาคใต้นิยมไปทำงานที่มาเลเซียส่วนหนึ่งเพราะคนมาเลเซียส่วนใหญ่เป็นมุสลิมเหมือนกัน การได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีวัฒนธรรมที่คุ้นเคยทั้งภาษาพูดและศาสนาที่นับถือทำให้ผู้ย้ายถิ่นไม่ต้องปรับตัวมากนัก เมื่อถูกถามว่าความศรัทธาในศาสนาได้เปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ตั้งแต่มาอยู่ประเทศมาเลเซีย ผู้ย้ายถิ่นร้อยละ 15.5 ตอบว่าความศรัทธาในศาสนาของตนเองเข้มแข็งขึ้นมาก ร้อยละ 32.0 ตอบว่าความศรัทธาในศาสนาของตนเองเข้มแข็งขึ้นพอสมควร มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ตอบว่าความศรัทธาในศาสนาของตนเองอ่อนแอลง โดยร้อยละ 9.7 ตอบว่าความศรัทธาในศาสนาของตนเองอ่อนแอลงพอควร และร้อยละ 3.9 ตอบว่าความศรัทธาในศาสนาของตนเองอ่อนแอลงมาก ขณะเดียวกัน เกือบ 2 ใน 5 ของผู้ย้ายถิ่น (ร้อยละ 38.8) รายงานว่าความศรัทธาในศาสนาของตนเองไม่ได้เปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด ไม่มีความแตกต่างระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในประเด็นความเปลี่ยนแปลงในความเคร่งครัดในศาสนา

ตาราง 3.32 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามความเปลี่ยนแปลงในความเคร่งครัดในศาสนา และแยกตามเพศ

ระดับความเปลี่ยนแปลง	ชาย	หญิง	ภาพรวม
เข้มแข็งขึ้นมาก	16.9	13.6	15.5
เข้มแข็งขึ้นพอสมควร	32.2	31.8	32.0
อ่อนแอลงพอควร	13.6	4.5	9.7
อ่อนแอลงมาก	3.4	4.5	3.9
ไม่เปลี่ยนแปลง	33.9	45.45	38.8
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	59	44	103

ข้อมูลในตารางข้างล่างชี้ให้เห็นว่า ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่มองว่าตนเองมีความเคร่งครัดในการปฏิบัติศาสนกิจขณะที่อาศัยอยู่ในประเทศมาเลเซีย ในระดับมากหรือมากพอสมควร กล่าวคือ ร้อยละ 16.5 ตอบว่ามีความเคร่งครัดมาก ในขณะที่ผู้ย้ายถิ่นร้อยละ 74.0 ตอบว่าเคร่งครัดพอสมควร และมีผู้ย้ายถิ่นเพียง 1 ใน 10 (ร้อยละ 9.7) ที่ตอบว่าตนเองไม่ค่อยเคร่งครัดในการปฏิบัติศาสนกิจขณะที่อาศัยอยู่ในประเทศมาเลเซีย

ตาราง 3.33 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามความเคร่งครัดในศาสนา และแยกตามเพศ

ระดับความเคร่งครัดในศาสนา	ชาย	หญิง	ภาพรวม
เคร่งครัดมาก	15.2	18.2	16.5
เคร่งครัดพอควร	74.6	72.7	74.0
ไม่ค่อยเคร่งครัด	10.7	9.1	9.7
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	59	44	103

ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.8) รายงานว่ามีหลายสิ่งในประเทศมาเลเซียที่เอื้อให้การปฏิบัติศาสนกิจของตนกระทำได้ง่ายขึ้นกว่าเมื่ออยู่ในประเทศไทย โดยเป็นผู้ย้ายถิ่นชาย (ร้อยละ 81.4) สูงกว่าผู้ย้ายถิ่นหญิง (ร้อยละ 61.4) และสิ่งที่ผู้ย้ายถิ่นระบุว่าทำให้การปฏิบัติศาสนกิจทำได้ง่ายขึ้น 3 ลำดับแรก คือ 1) การมีนายจ้างหรือเพื่อนช่วยเตือนเมื่อถึงเวลาละหมาด 2) การอาศัยอยู่ใกล้กับมัสยิด และ 3) มีการมัสยิดหลายแห่ง

ตาราง 3.34 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามสิ่งที่เอื้อให้การปฏิบัติศาสนกิจกระทำได้ง่ายขึ้น และแยกตามเพศ

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
ร้อยละที่ตอบว่ามีสิ่งที่จะช่วยให้ปฏิบัติศาสนกิจได้ง่ายขึ้น	81.4	61.4	72.8
จำนวน	59	44	103
สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติศาสนกิจง่ายขึ้น			
นายจ้างและเพื่อนคอยเตือนให้ละหมาด	33.3	25.9	30.7
อาศัยใกล้กับมัสยิด	27.1	14.8	22.7
มีมัสยิดเป็นจำนวนมาก	20.8	22.2	21.3
มีห้องละหมาดในที่ทำงาน	12.5	11.1	12.0
มีการบรรยายธรรมในมัสยิดและทีวี	2.1	11.1	5.3
มีอิสระในการประกอบศาสนกิจ	0.0	3.7	1.3
มีเวลาในการประกอบศาสนกิจ	2.1	0.0	1.3
สามีคอยเตือน	0.0	3.7	1.3
เตือนตนเอง	2.1	7.4	4
จำนวน	48	27	75

อย่างไรก็ตาม มีผู้ย้ายถิ่นประมาณ 1 ใน 5 (ร้อยละ 19.4) ที่รายงานว่ามีบางสิ่งที่ทำให้การปฏิบัติศาสนกิจขณะที่ทำงานอยู่ในประเทศมาเลเซียของตนทำได้ลำบาก โดยปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ถูกกล่าวถึงคือการมี

เวลาที่จำกัดในการปฏิบัติศาสนกิจร่วมกับคนอื่น ๆ รองลงมาคือ เพราะต้องทำงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติศาสนกิจตรงเวลาได้ และเนื่องจากที่พักห่างจากมัสยิด

ตาราง 3.35 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามสิ่งที่เป็อุปสรรคให้การปฏิบัติศาสนกิจกระทำไ้ยากขึ้น และแยกตามเพศ

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
ร้อยละที่ตอบว่ามีสิ่งที่ทำให้การปฏิบัติศาสนกิจยากขึ้น	23.7	13.6	19.4
จำนวน	59	44	103
สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติศาสนกิจยากขึ้น			
มีเวลาจำกัดในการปฏิบัติศาสนกิจร่วมกับผู้อื่น	71.4	83.3	75.0
เพราะต้องทำงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติศาสนกิจตรงเวลาได้	21.4	0.0	15.0
ที่พักห่างจากมัสยิด	7.1	16.7	10.0
จำนวน	14	6	20

ข้อมูลเชิงคุณภาพเรื่องความเคร่งครัดในศาสนาและการได้ปฏิบัติศาสนกิจในถิ่นปลายทางชี้ว่าชีวิตในถิ่นปลายทางอนุญาตให้ผู้ย้ายถิ่นมุสลิมยังสามารถรักษาความเคร่งครัดในศาสนาได้ไม่แตกต่างจากเมื่ออยู่ที่บ้านเกิดเมืองนอนของตัวเองมากนัก

ความเคร่งครัดไม่เปลี่ยนแปลง เหมือนเดิม เพราะละหมาด 5 เวลาไม่เคยขาด และมันไม่มีอะไรที่ยากลำบาก มันขึ้นอยู่กับตัวเรามากกว่าที่ทำให้เรื่องง่าย ๆ กลายเป็นเรื่องยาก เพราะการละหมาดจริง ๆ มันสามารถทำที่ไหนก็ได้ แค่แบ่งเวลาให้ถูกต้องก็พอ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 32 ปี เจ้าของธุรกิจรถตุ้และร้านอาหารต้มยำ)

ก็เคร่งครัดและไม่เปลี่ยนแปลง เพราะเราก็รักษาละหมาด 5 เวลาอยู่แล้ว

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 45 ปี เจ้าของแผงเนื้อ)

ไม่เปลี่ยน เพราะความเคร่งครัดมันอยู่ที่ตัวเราเป็นคนกำหนดมากกว่า

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 39 ปี เจ้าของร้านอาหารต้มยำและโรงงานเสื้อผ้า)

ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงครับ เหมือนเดิม เพราะที่นี้มีมัสยิดและที่ละหมาด
เยอะ ส่วนใหญ่ก็จะไป Surau (หมายถึงสถานที่ที่จัดไว้สำหรับมุสลิมได้
ทำการละหมาด)

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 29 ปี ลูกจ้างที่แผงขายเนื้อ)

มีบ้างที่เปลี่ยน แต่เล็กน้อยมาก แต่ผมจะไม่ทิ้งเรื่องการละหมาดเลย
หมายถึงว่า ถ้าไม่มีอะไรสำคัญ ผมก็จะไปร่วมละหมาดที่มัสยิดตลอด และ
เกือบตลอดเวลาเลยครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 48 ปี เจ้าของร้านอาหารต้มยำ)

นอกจากการทำงานในมาเลเซียไม่เป็นอุปสรรคต่อการอ้างความยึดมั่นในศาสนาแล้ว ผู้ย้ายถิ่นบาง
คนยังมองว่าการทำงานในมาเลเซียกลับเพิ่มความเข้มแข็งในความเคร่งครัดในศาสนา เนื่องจากมีเวลามาก
ขึ้น มีการจัดการเรียนการสอนทางศาสนา และมีสภาพแวดล้อมที่ทำให้ผู้ย้ายถิ่นมีโอกาสเข้าร่วมปฏิบัติ
ศาสนกิจมากกว่าขณะที่อาศัยอยู่ที่บ้านในประเทศไทยเสียอีก

เปลี่ยนแปลงบ้าง แต่ก็ไม่เยอะ เพราะตอนนี้เรามีเวลาเป็นของเรา เรามี
ลูกน้อง เราทำของเราได้ ไม่มีอุปสรรคอะ คิดว่าตอนนี้กะเคร่งกว่าเมื่อก่อน
เยอะมาก

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 49 ปี เจ้าของร้านอาหารต้มยำ)

เคร่งครัดมากขึ้นกว่าเดิม เพราะมีเวลาว่างเยอะมาก ก่อนที่จะมาทำงานผมก็
อ่านอัลกุรอานมาแล้ว 1 ชั่วโมงครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 56 ปี พ่อครัวร้านอาหารต้มยำ)

ไม่เปลี่ยนแปลงครับ อีกอย่างที่นี่มีการตักเตือนอยู่ตลอดเวลาหลังการ
ละหมาด ส่วนใหญ่จะมีอุstad มาสอนตลอดครับ ดีตรงนี้แหละ แต่ถามว่า
ที่บ้านมีไหมอย่างนี้มันนะ แต่เราไม่ทำต่างหาก แต่ที่นี้ผมว่ามันง่ายและสะดวก
ครับ มัสยิดก็ไม่ไกล มีจำนวนเยอะ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 26 ปี พนักงานเสิร์ฟร้านอาหารต้มยำ)

อย่างไรก็ตาม ผู้ย้ายถิ่นบางคนสะท้อนว่า การไปทำงานในมาเลเซียทำให้ไม่สามารถปฏิบัติศาสนกิจได้เข้มข้นเท่าเดิม เนื่องจากการทำงานที่ทำให้ไม่มีเวลา และทำให้รู้สึกถึงความอ่อนแอในความเคร่งครัดทางศาสนา

เปลี่ยนแปลงมาก เพราะเราไม่ได้ละหมาดที่มัสยิดเลย เพราะไม่มีเวลา ละหมาดอิซาก็ขาดตลอด ไม่ค่อยทันเวลาเข้าละหมาด จะละหมาดสายตลอด ก็เลยรู้สึกตัวอ่อนแอมากในเรื่องความเคร่งครัดด้านศาสนา

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 52 ปี ลูกจ้างร้านอาหารต้มยำ)

ไม่เคร่งเรื่องศาสนาเลย ตั้งแต่มาอยู่ที่มาเลเซีย ผมบอกตรง ๆ เลย ผมไม่ค่อยได้ไปมัสยิด เพราะงาน ทำให้อ่อนแอมากในเรื่องศาสนา ผมจะไปมัสยิดเฉพาะวันศุกร์เท่านั้น

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 31 ปี เจ้าของร้านอาหารแซ่แซ้ง)

ไม่เคร่งครับ ถ้าเคร่งก็น้อยมากเลย

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 37 ปี พ่อครัวร้านอาหารมามะ)

3.18 การวางแผนในอนาคต

ในประเด็นการวางแผนในอนาคตนั้น ข้อมูลเชิงปริมาณชี้ให้เห็นว่า ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ไม่ได้ต้องการเข้าไปอยู่ในประเทศมาเลเซียอย่างถาวร กล่าวคือ มีเพียงร้อยละ 13.4 ที่ตอบว่าต้องการอยู่ในประเทศมาเลเซียอย่างถาวร เป็นผู้ย้ายถิ่นหญิงมากกว่าผู้ย้ายถิ่นชาย (ร้อยละ 20.5 และร้อยละ 8.5 ตามลำดับ) ผู้ย้ายถิ่นวางแผนที่จะอยู่ในมาเลเซียโดยเฉลี่ยประมาณ 7 ปี โดยเฉพาะผู้ย้ายถิ่นหญิงต้องการอยู่นานกว่าชาย (8.1 ปี และ 6.4 ปี ตามลำดับ)

ตาราง 3.36 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามความต้องการอาศัยอยู่ในมาเลเซียอย่างถาวร และแยกตามเพศ

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
ร้อยละของผู้ย้ายถิ่นที่ต้องการอาศัยอยู่ในมาเลเซียอย่างถาวร	8.5	20.5	13.6
จำนวน	59	44	103
จำนวนปีที่วางแผนจะอยู่ต่อในมาเลเซีย (ปี)	6.4	8.1	7.1
จำนวน	59	44	103

เมื่อถามถึงความเป็นไปได้ที่จะกลับไปทำงานในประเทศไทย ผู้ย้ายถิ่นเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 96.1) คิดว่าเป็นไปได้ที่จะกลับประเทศไทย และร้อยละ 14.6 คิดว่าเป็นไปได้ที่จะไปทำงานที่อื่น โดยครึ่งหนึ่งของผู้ย้ายถิ่นที่ตอบว่าอาจไปทำงานที่อื่นคิดว่าจะไปทำงานที่กรุงเทพฯ และเหตุผลของการที่จะไปทำงานที่อื่นในสัดส่วนสูงที่สุด (ร้อยละ 18.8) คือเหตุผลว่าถ้าที่นั่นมีงานให้ทำหางานง่าย มีความสะดวกสบาย และมีเงินเดือนสูง อย่างไรก็ตาม ผู้ย้ายถิ่นที่คิดจะไปที่อื่นนี้เป็นเพียงส่วนน้อยของตัวอย่างเท่านั้น

ตาราง 3.37 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามความเป็นไปได้ที่จะกลับมามีงานทำในประเทศไทย และความเป็นไปได้ที่จะไปทำงานที่อื่น และแยกตามเพศ

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
ร้อยละของผู้ย้ายถิ่นที่อาจจะกลับสู่ประเทศไทย	96.6	95.5	96.1
ร้อยละของผู้ย้ายถิ่นที่อาจจะไปทำงานที่อื่น	15.3	13.6	14.6
จำนวน	59	44	103
สถานที่ที่จะไปทำงาน			
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	10.0	0.0	6.2
กรุงเทพฯ	60.0	33.3	50.0
พัทลุง	0.0	16.7	6.2
ปัตตานี	10.0	0.0	6.2
นราธิวาส อำเภอสู่ไหงโลก	0.0	16.7	6.2
ยะลา	0.0	16.7	6.2
ซาอุดีอาระเบีย	10.0	0.0	6.2
ที่ไหนก็ได้	10.0	16.7	12.5
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	10	6	16
เหตุผลที่ไปที่นั่น			
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	30.0	0.0	18.8
แม่ทำงานที่นั่น	0.0	16.7	6.2
ถ้าที่นั่นมีงานให้ทำ / และมีความสะดวกสบาย	20.0	16.7	18.8
สะดวก	10.0	0.0	6.2
อยากลองเปลี่ยนที่ทำงาน	0.0	16.7	6.2
เศรษฐกิจดี	0.0	16.7	6.2
ใกล้บ้าน	0.0	16.7	6.2

ตาราง 3.37 การกระจายร้อยละของตัวอย่าง แยกตามความเป็นไปได้ที่จะกลับมาบ้านเกิดในประเทศไทย และ
ความเป็นไปได้ที่จะไปทำงานที่อื่น และแยกตามเพศ (ต่อ)

	ชาย	หญิง	ภาพรวม
ไปหางานทำกับแฟนที่กรุงเทพ	10.0	16.7	6.2
มีพี่สาวทำงานที่นั่น	10.0	0.0	6.2
หางานง่าย / มีงานเยอะ / เงินเดือนมาก	20.0	16.7	18.8
รวม (ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0
รวม (จำนวน)	10	6	16

สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพนั้น เมื่อถามถึงการวางแผนในอนาคตว่าจะทำงานที่มาเลเซียไปอีกนานเพียงใด ผู้ย้ายถิ่นมักให้คำตอบที่ไม่ชัดเจนนักว่ามีแผนการอย่างไร โดยคำตอบมักจะมีลักษณะว่า ถ้าหากไม่มีปัญหาอุปสรรคใด ๆ ก็จะทำงานหาเงินต่อไปให้มากที่สุดเพราะยังอยู่ในวัยทำงาน และยังมีโอกาส ความตั้งใจของผู้ย้ายถิ่นว่าจะอยู่นานแค่ไหนนั้น แตกต่างกันไปตามเป้าหมายในชีวิตของแต่ละคน สำหรับผู้ย้ายถิ่นบางคนตั้งใจว่าจะทำงานหาเงินที่มาเลเซียจนกว่าลูก ๆ จะเรียนจบการศึกษา ขณะที่บางคนมีเป้าหมายอื่น ๆ ที่ชัดเจน เช่น หาเงินสร้างบ้านให้เสร็จ ยังมีผู้ย้ายถิ่นบางคนที่คิดว่าต้องการกลับไปอยู่ที่บ้านเพราะอายุเลยวัยทำงานแล้ว

แม้ผู้ย้ายถิ่นจะมีความพึงพอใจกับชีวิตการทำงานและความเป็นอยู่ในมาเลเซีย แต่สิ่งที่ค่อนข้างชัดเจนอย่างหนึ่งจากคำตอบของผู้ย้ายถิ่นหลาย ๆ คน คือ ในที่สุดแล้วผู้ย้ายถิ่นตั้งใจกลับมาอยู่ที่บ้าน ยกเว้นผู้ย้ายถิ่นที่ได้สัญชาติมาเลเซียแล้วซึ่งตั้งใจลงหลักปักฐานอยู่ในมาเลเซียเป็นการถาวร

ป็นน้ำก็อยากกลับบ้านแล้ว ส่วนอนาคตยังไม่คิดเลย ค่อยว่ากันใหม่ แต่
ตั้งใจจะกลับไปอยู่บ้านก่อนค่ะ

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 52 ปี ลูกจ้างร้านอาหารต้มยำ)

แม้แต่ตัวเองก็คิดกลับประเทศไทยเป็นบ้านปลายชีวิต แต่ถ้าครอบครัวที่ยัง
แข็งแรง เช่น พ่อแม่อายุ 50 ต้น ๆ ถ้าคิดจะมาก็พร้อมรับได้เช่นกัน

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 45 ปี เจ้าของแผงเนื้อ)

อยากกลับไปอยู่บ้านเราครับ ไม่อยากไปอยู่ที่ไหนไกลอีก บ้านเกิดเราสุขใจ
ที่จะอยู่ที่สุดแล้วครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 48 ปี เจ้าของร้านอาหารต้มยำ)

อยากกลับไปอยู่บ้าน อยู่กับลูก ๆ กับภรรยา กับครอบครัว เพราะรู้สึกว่แก่
แล้ว พอแล้วกับการทำงานที่นี่

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 56 ปี พ่อครัวร้านอาหารต้มยำ)
ยังไม่แน่ใจว่าจะอยู่ที่นี้นานไหม แต่ตอนนี้ยังมีแรง ยังหนุ่มยังสาวอยู่ ยัง
ทำงานได้ ก็ขอกอบโกย และอยู่ไปก่อน

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 32 ปี เจ้าของธุรกิจรถตุ้กับร้านอาหารต้มยำ)
ก็ไม่แน่ใจครับ คิดว่า น่าจะอยู่เรื่อย ๆ ครับ หากว่าไม่มีปัญหาครอบครัว
และตนเองคิดเสมอว่า จะกลับบ้าน มาทำงานชั่วคราวครับ และคงไม่เปลี่ยน
งานแล้ว

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 31 ปี เจ้าของร้านอาหารแซ่แข็ง)
ไม่แน่ใจ แต่อยู่จนกว่าลูก ๆ ทุกคนจะเรียนจบ และมีงานทำที่ดีก่อน
หลังจากนั้นกะเมาะก็จะกลับไปอยู่บ้านเกิดเมืองนอนของตัวเองแน่นอน คง
ไม่อยู่ที่นี้ถาวรหรอก

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 45 ปี เจ้าของแผงเนื้อ)
ไม่แน่ใจ แค่คิดว่า พอแก่แล้วก็ต้องกลับบ้านเกิด มันไม่แน่นอน ก็ต้องคอยดู
กันต่อไปครับ

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 39 ปี เจ้าของร้านต้มยำและโรงงานเสื้อผ้า)
ไม่แน่ใจ หากเขาจะจ้างผมต่อ ผมก็อยู่ แต่ก็ยังไม่แน่ใจ อาจจะออกไปทำงานที่
อื่นก็ได้

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 37 ปี พ่อครัวร้านอาหารมามะ)
อีกนานเลยครับ เพราะคิดว่าจะต้องหาเงินสร้างบ้านให้เสร็จก่อน

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 26 ปี พนักงานเสิร์ฟร้านต้มยำ)
ก็อยู่ที่นี้แหละ เพราะก็มีสัญญาติดมาเลยแล้ว

(ผู้ย้ายถิ่นหญิง อายุ 49 ปี เจ้าของร้านอาหารต้มยำ)

ตอนนี้ยังไม่มีความคิด ทำงานที่นี้เรื่อย ๆ ไปก่อน แต่ตัวเองก็อยากมีธุรกิจ
เป็นของตัวเองเหมือนกัน แต่ก็ไม่รู้เมื่อไหร่ และก็ไม่รู้เหมือนกันว่าจะทำ
อะไร เพราะยังไม่ได้คิดอะไรเลยตอนนี้

(ผู้ย้ายถิ่นชาย อายุ 29 ปี ลูกจ้างแผงขายเนื้อ)

ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญชี้ว่า เราอาจเห็นการย้ายถิ่นกลับหรือการเปลี่ยนทิศทางของ
การย้ายถิ่นในกลุ่มแรงงานที่ไปทำงานในมาเลเซียมากขึ้นเนื่องจากค่าของเงินบาทที่แข็งขึ้น ทำให้ค่าแรงที่ได้
จากการทำงานในมาเลเซียลดลงเมื่อแลกเป็นเงินไทย (จากที่เคยแลกได้ประมาณ 10 บาท ต่อ 1 รिंगกิตมาเลเซีย
ขณะนี้เหลือประมาณ 7-8 บาท) ซึ่งอาจเป็นแรงจูงใจให้เกิดการย้ายถิ่นกลับ หรือย้ายไปทำงาน ณ แหล่ง
ปลายทางอื่น ๆ มากขึ้นโดยเฉพาะผู้ชาย เช่น ไปทำงานในกรุงเทพฯ หรือจังหวัดอื่น ๆ ในประเทศไทย ส่วน
ใหญ่ไปทำงานเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย ที่ต้องการวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเท่านั้น อย่างไรก็ตาม
ในกลุ่มผู้ย้ายถิ่นหญิงนั้น ผู้เชี่ยวชาญมองว่า ยังไม่เห็นการย้ายถิ่นกลับหรือไปทำงานที่อื่นนอกจาก
มาเลเซียมากนัก (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วันที่ 2 กันยายน 2562)

บทที่ 4

การจ้างงานแรงงานไทยมุสลิมในมุมมองของผู้ประกอบการชาวมาเลเซีย

4.1 การจ้างงาน

ประเภทของสถานประกอบการ

ในจำนวนผู้ประกอบการที่ให้สัมภาษณ์จำนวน 15 คน 11 คน เป็นเจ้าของร้านอาหารต้มยำ หรือร้านอาหารมามะ⁶ ขณะที่อีก 3 คน เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคล/ฝ่ายการเงินของบริษัทก่อสร้างที่มีลูกจ้างมากกว่า 100 คน และอีก 1 คนเป็นเจ้าของร้านซ่อมเครื่องจักร สำหรับธุรกิจร้านอาหารต้มยำนั้น มีทั้งร้านอาหารที่ค่อนข้างใหญ่มีลูกจ้างถึง 55 คน และร้านขนาดเล็กที่มีลูกจ้างเพียง 2 คน สถานประกอบการเกือบทั้งหมดมีทั้งลูกจ้างที่เป็นคนไทยและลูกจ้างชาตินอื่น เช่น อินโดนีเซีย บังกลาเทศ ปากีสถาน และอินเดีย มีร้านอาหารต้มยำ 2 ร้านที่มีลูกจ้างเป็นคนไทยทั้งหมด หรือเกือบทั้งหมด โดยเฉพาะร้านต้มยำที่มีลูกจ้างจำนวน 7 คนเป็นคนไทยทั้งหมดนั้น ทั้ง 7 คนมาจากหมู่บ้านเดียวกันในจังหวัดปัตตานี เจ้าของร้านนี้เป็นคนมาเลเซียที่มีภรรยาเป็นคนไทยที่มาจากหมู่บ้านนั้นเช่นเดียวกัน

การรับสมัครงาน

นายจ้างชาวมาเลเซียที่ประกอบกิจการร้านอาหารได้ตัวลูกจ้างมาทำงานในกิจการของตนเองมาจากเครือข่ายใกล้ชิด ทั้งญาติ เพื่อน และคนรู้จัก นอกจากนี้ นายจ้างบางคนหาคนมาทำงานด้วยผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก

เมื่อเราเริ่มต้นธุรกิจมันเริ่มจากการเป็นหุ้นส่วน (แบ่งกัน) หุ้นส่วนธุรกิจของผม (เป็นคน) เริ่มทำร้านอาหารไทย เขาเป็นคนที่พาคนงานมาด้วยกัน 1 คน และต่อจากนั้นคนงานก็เริ่มพาเพื่อน ๆ และสมาชิกในครอบครัวมาหาเลี้ยงชีพที่นี่ นั่นคือเหตุผลที่พวกเขาเกี่ยวข้องกับทั้งหมด พวกเขาไปที่นี้เพื่อทำงานเพราะพวกเขาใช้ชีวิตที่ยากลำบากที่นั่น พวกเขาไปที่นี้เพื่อหารายได้ มีเพียงเท่านั้นแหละ

(เจ้าของร้านอาหารตะวันตก/อาหารไทย อายุ 42 ปี ผู้ชาย)

⁶ คำที่ใช้เรียกร้านอาหารสไตล์อินเดียในมาเลเซีย มีลักษณะเหมือนร้านขายข้าวราดแกง และมักมีโรตีสี น้ำชาขายร่วมด้วย

พี่สะใภ้ช่วยผมหาคนทำงานเหล่านี้ให้ เธอ(ช่วยผม)จ้างคนงานทั้งหมด ... หลาย
คนบอกเธอเกี่ยวกับ(ผู้ที่ต้องการทำงาน) บางทีเธอก็ถามเอาจากพ่อของเธอ
(เกี่ยวกับคนที่ต้องการได้งาน) เขา(พ่อตา)เป็นคนไทย พ่อของภรรยาผมช่วยหา
ให้ ภรรยาของผมขอให้พ่อของเธอช่วยเธอหาคนที่สนใจทำงานให้

(เจ้าของร้านอาหารมาเลย์/ไทย อายุ 36 ปี ผู้ชาย)

ภรรยาของผมเป็นคนไทย ดังนั้น ผมจึงติดต่อเธอและเธอก็ติดต่อพวกเขาให้ ...
เรา (ได้รับ) วิซ่า และได้รับใบอนุญาตและทุก ๆ อย่าง เราว่าจ้างตัวแทนจัดการให้

(เจ้าของร้านอาหารมาเมะ อายุ 55 ปี ผู้ชาย)

คนรู้จัก เช่นเพื่อน เพื่อนของเพื่อน เพื่อนของผมแนะนำให้ผม

(เจ้าของร้านอาหาร อายุ 29 ปี ผู้ชาย)

จากเพื่อน บางครั้งก็หาพวกเขาจาก Facebook

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

ส่วนการรับสมัครคนงานของบริษัทก่อสร้างนั้นผ่านทางบริษัทจัดหางาน ซึ่งมีการประสานงานและมี
เครือข่ายอยู่ในประเทศไทยด้วย ขณะเดียวกันบริษัทเหล่านี้ก็ใช้บริการตัวแทนที่อยู่ในประเทศอื่น ๆ เมื่อ
ต้องการจ้างแรงงานจากประเทศนั้น ๆ ด้วย ตัวแทนผู้ประกอบการชาวมาเลเซียที่ให้สัมภาษณ์นี้บอกว่า บริษัท
จัดหางานเหล่านี้ได้รับการรับรองและจดทะเบียนกับประเทศต้นทางทำให้สามารถเชื่อถือได้ อย่างไรก็ตาม
สำหรับผู้สมัครที่เป็นคนมาเลเซีย บริษัทเหล่านี้รับสมัครโดยตรงโดยไม่ต้องผ่านบริษัทจัดหางาน

ผ่านตัวแทน จริง ๆ แล้วพวกเขาเป็นชาวมาเลเซีย แต่พวกเขาอยู่ที่นั่น (ใน
ประเทศไทย) พวกเขาทำงาน (ในฐานะตัวแทน) ที่นั่นและอยู่ที่นั่น (ประเทศ
ไทย)... ไม่ ไม่ เราทำงานกับตัวแทนอื่นสำหรับคนงานชาวอินเดีย (แต่) สำหรับ
ประเทศไทย (คนงาน) เรารับจากพวกเขา (ตัวแทนคนไทยที่อยู่ในประเทศไทย)

(ผู้จัดการฝ่ายการเงินบริษัทก่อสร้าง อายุ 24 ผู้หญิง)

เราจะมีบริษัทที่จัดหาแรงงานและเราติดต่อผ่านบริษัทเหล่านั้นไป เราไม่รับ
สมัครพวกเขาโดยตรง คุณรู้มั้ยเรารับจากบริษัทภายนอกที่จัดหาคนงานเหล่านี้
ที่ถูกรับสมัครจากประเทศต้นทาง ดังนั้น เราได้(คนงาน)มาจากพวกเขา ...
แน่นอนว่าพวกเขาเป็นตัวแทนที่ถูกแต่งตั้งโดยรัฐบาล พวกเขาจะต้อง

ลงทะเบียนกับรัฐบาลและเราก็รับต่อมาจากนั้น...เฉพาะคนในพื้นที่ที่เรา
สัมภาษณ์โดยตรง

(เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลบริษัทก่อสร้าง อายุ 64 ปี ชาย)

เหตุผลในการจ้างแรงงานไทย

เจ้าของร้านอาหารให้เหตุผลว่าที่จำเป็นต้องจ้างแรงงานไทยเพราะมีแต่คนไทยเท่านั้นที่จะมีความ
เชี่ยวชาญในการทำอาหารไทย และไม่สามารถทดแทนด้วยแรงงานจากชาติอื่น ๆ ได้ เพราะจะทำให้ไม่ได้
อาหารที่มีรสชาติเป็นแบบไทยจริง ๆ ซึ่งเป็นเรื่องหลักที่ลูกค้าร้านอาหารไทยคาดหวัง

เพราะร้านอาหารของเรามีความเชี่ยวชาญในอาหารไทยและอาหารตะวันตก
สำหรับอาหารตะวันตก (ไม่ใช่อาหารท้องถิ่น) เราจ้างชาวต่างชาติแทน ไม่
เป็นไร หมายความว่าแม้ว่ามันจะเป็นอาหารตะวันตก ชาวอะเจห์ก็มีหน้าที่ต้อง
รับผิดชอบ (เช่น ผู้ปรุงอาหาร) สำหรับคนงานจากประเทศไทยนั้น ความ
เชี่ยวชาญของพวกเขาคืออาหารไทย เมื่อเรานำชาวอะเจห์มาทำอาหารไทยมัน
จะไม่เป็นตั๋มยำ แต่จะกลายเป็น “ปะโซ-ย่า” เนื่องจากปัญหาดังกล่าวเราจึง
ต้องจ้างแรงงานไทย

(เจ้าของร้านอาหารตะวันตก/อาหารไทย อายุ 42 ปี ผู้ชาย)

เพราะคนท้องถิ่นต้องการการปรุงอาหารแบบไทย และคนท้องถิ่น (คนงาน) ก็
คงอยู่ได้ไม่นาน ไม่มีใครอยู่ได้นาน (ทำงานต่อไป) เหมือนแรงงานไทย คนไทย
(คนงาน) มักจะอยู่ (อย่างถาวร) ดังนั้นมันคือสิ่งที่ทำให้คนงานไทยดีกว่า (ชาติ
อื่น ๆ)

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

เพราะเรากำลังทำ (ร้านอาหาร / ธุรกิจ เกี่ยวกับ) อาหารไทย ดังนั้นเราจึงต้องจ้าง
คนไทย (พนักงานชาวมาเลเซีย) สามารถ (ปรุงอาหารไทย) ได้ แต่ (อาหารที่พวก
เขาปรุง) นั้นไม่ได้มาตรฐานที่เราต้องการ ...พวกเขา (คนงานชาวมาเลเซีย) มี
ทักษะ (ทำอาหารไทย) แต่อย่างที่คุณคิด...อืมมม...ถ้าเราต้องการให้อาหารได้ลิ้ม
รสเหมือนอาหารไทยดั้งเดิมเราก็ยังต้องการพวกเขา (เช่น ผู้ปรุงอาหารชาวไทย
สำหรับการทำอาหาร) อย่างไรก็ตาม รสชาติจะไม่เหมือนกัน (เปลี่ยนไปเล็กน้อย)

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 29 ปี ผู้ชาย)

เพราะนี่เป็นร้านอาหารไทย ผมอยากได้รสชาติอาหารไทยแท้

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 30 ปี ผู้ชาย)

อีกเหตุผลหนึ่งคืองานในร้านอาหารนั้นไม่เป็นที่ต้องการของแรงงานท้องถิ่นอย่างคนมาเลย์ นายจ้างบางคนเคยจ้างแรงงานในพื้นที่ แต่แรงงานเหล่านั้นในที่สุดก็ไม่สามารถทำงานได้และออกจากงานไป

ผมมอบหมายให้คนงานไทยทำอาหารไทย และบางคนเป็นพนักงานเสิร์ฟ เพราะหาคนทำงานในท้องถิ่นที่อยากทำงานกับเราได้ยาก

(เจ้าของร้านอาหารตะวันตก/อาหารไทย อายุ 42 ปี ผู้ชาย)

คนท้องถิ่นปฏิเสธที่จะทำงาน (ในร้านอาหาร) ครั้งล่าสุดเมื่อผมเริ่มต้นธุรกิจ ผมจ้างคนในพื้นที่ (ชาวมาเลเซีย) พวกเขาทำงาน 2 วัน (และพวกเขา) ก็หนีไป (พวกเขาทำงานได้) 3 วัน (และพวกเขาต้องการ) กู้เงิน (จากผม) พวกเขา (คนในพื้นที่) ไม่ต้องการทำงาน (ในสายนี้) ไม่มีใครอยากล้างจานและปรุงอาหาร ผมจ้างคนไทย (เพื่อเตรียม) การทำอาหารไทย นั่นคือเหตุผลที่ผมจ้างคนไทย 2 คน หนึ่งในนั้นเป็นพ่อครัวแม่ครัว อีกคนหนึ่งเป็นแม่ครัว (สำหรับการทำอาหารไทย) เราต้องการให้คนไทยทำอาหารไทยด้วยวิธีนั้นดีกว่า ... สำหรับเรา ในประเทศของเรา(มาเลเซีย) ทุกอย่างนั้นดี – สถานที่ทำงานดี เราปฏิบัติต่อพวกเขาอย่างดี (แต่) มีเพียงพวกเขา(คนงานต่างชาติ)ที่เต็มใจทำงานที่นี่(ที่ร้านอาหาร) นอกจากนี้ ใครล่ะที่อยากทำงานที่นี่ (ร้านอาหาร) คนพื้นที่ไม่กระตือรือร้น (ที่จะทำงานในร้านอาหาร) ถ้าคุณถามใครสักคนพวกเขาทั้งหมดก็จะบอกว่ามันดี มีเพียงแรงงานต่างชาติเท่านั้นที่เต็มใจทำงานที่นี่และทำงานอย่างหนัก พวกเขาสามารถทำงานได้ (จริง ๆ)

(เจ้าของร้านอาหารมาเลย์ อายุ 55 ปี ผู้ชาย)

นายจ้างบางรายยังกล่าวว่าแรงงานชาวมาเลย์นั้นไม่ขยัน และไม่จริงจังในการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากแรงงานต่างชาติที่ตั้งใจเข้ามาประเทศมาเลเซียเพื่อต้องการทำงานเก็บเงินจริง

เรารู้ว่าทัศนคติของชาวมาเลย์เป็นอย่างไร ไข่ม้อย ชาวมาเลย์ทั้ง 5 คนที่เรามีอยู่ในปัจจุบันนั้นไม่ได้สมบูรณ์แบบ ซึ่งหมายความว่าพวกเขาทำงานแบบขอไปที นั่นคือทัศนคติของคนงานมาเลย์ของเรา ดังนั้นถ้าเราพาพวกเขามาทำงานพวกเขาจะมา 3-4 วันเท่านั้น เรานำวัยรุ่นจากหมู่บ้าน (ท้องถิ่น) มาทำงานที่นี่ต่อมาในอีก 3-4 เดือนพวกเขาพอรู้จัก KLCC ก็ไปทีนั้นและไม่อยากกลับมาทำงานที่นี่อีกเลย แต่ถ้าเราใช้แรงงานย้ายถิ่นพวกเขาตั้งใจมาที่นี่เพื่อหาเลี้ยงชีพ

ดังนั้น เมื่อเราจ้างพวกเขาเราไม่พบปัญหาดังกล่าว พวกเขาทำงาน (จริงๆ และ
จะไม่ไปเที่ยว ไปที่กัวลาลัมเปอร์ (KL)) ด้วยกันแล้วเที่ยวเล่น (เพื่อความ
สนุกสนาน)

(เจ้าของร้านอาหารตะวันตก/อาหารไทย อายุ 42 ปี ผู้ชาย)

ขณะเดียวกัน สำหรับบริษัทก่อสร้างนั้น เหตุผลที่จ้างแรงงานไทยไม่ได้เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติที่
ต้องการได้จากแรงงานไทยโดยเฉพาะเหมือนธุรกิจร้านอาหารไทย แต่เป็นเพราะข้อตกลงที่รัฐบาลมาเลเซียได้
ทำไว้กับรัฐบาลประเทศต่าง ๆ คือ บังคลาเทศ ไทย กัมพูชา และเวียดนาม

เป็นข้อตกลงระหว่างรัฐบาลต่อรัฐบาล รัฐบาลมาเลเซียมีการตกลงกับอินเดีย
บังคลาเทศ ไทย กัมพูชาและเวียดนาม เมื่อพวกเขา (มาเลเซียและประเทศอื่น
ที่ระบุไว้ข้างต้น) มีความเข้าใจเหล่านี้ เราสามารถแลกเปลี่ยนผู้ย้ายถิ่นเหล่านี้
จากประเทศเหล่านี้ ในขณะนี้เราได้รับมาจากบังคลาเทศ อินเดียและไทย
เท่านั้น ซึ่งนั่นคือเหตุผล (สำหรับการจ้างผู้ย้ายถิ่นไทยหรือผู้ย้ายถิ่นชาติอื่น)

(ผู้จัดการฝ่ายบุคคล อายุ 64 ปี ผู้ชาย)

อย่างไรก็ตาม ผู้แทนนายจ้างจากธุรกิจประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอาหารบางรายยังกล่าวว่าแรงงาน
ไทยทำงานได้ดีกว่าแรงงานชาวมลายูเซีย

พวกเขาทำงานหนักกว่าชาวมลายูเซีย ถ้าเราให้พวกเขาทำงานพวกเขาจะ
ตอบสนอง(ต่อการทำงาน) ได้ดีกว่าเมื่อเทียบกับชาวมลายูเซีย

(ผู้จัดการฝ่ายการเงินบริษัทก่อสร้าง อายุ 24 ปี หญิง)

ข้อดีของการจ้างแรงงานไทยเปรียบเทียบกับแรงงานจากชาติอื่น ๆ

สิ่งที่สะท้อนจากการให้ข้อมูลของนายจ้างผู้ให้สัมภาษณ์ คือ トラบใดที่ลูกจ้างมีความขยันขันแข็งใน
การทำงานแล้ว การเป็นแรงงานชาติไหนก็สำคัญน้อยลงไป อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลมองว่า ข้อดีของการจ้าง
แรงงานไทย นอกจากการได้อาหารที่มีรสชาติเป็นอาหารไทยจริง ๆ แล้ว แรงงานไทยยังทำงานได้ดีกว่าแรงงาน
ท้องถิ่น เนื่องจากมีความตั้งใจจะมาทำงานจริง ๆ ทำให้ผลงานในการทำงานบริการอย่างงานในร้านอาหาร
ออกมาดี จึงทำให้ลูกค้าพึงพอใจได้มากกว่า และอาจด้วยสถานภาพการเป็นผู้ย้ายถิ่นที่ต้องมาทำงานต่างบ้าน
ต่างเมือง ทำให้แรงงานไทยเชื่อฟังนายจ้าง และมีความเป็นมิตร

ผมคิดว่าถ้าหากเราต้องการพูดถึงด้านบวก (ผลประโยชน์) โดยไม่คำนึงว่าเป็นประเทศไหน (ที่คนงานมาจากไหน) ถ้าพวกเขาเป็นคนตั้งใจทำงาน (โดยเนื้อแท้) พวกเขาก็จะขยันทำงานได้ แต่ถ้าพวกเขาเป็นคนขี้เกียจพวกเราไม่ต้องไปไกลและพูดคุยถึงคนงานจากประเทศไทย แม้แต่คนมาเลเซียก็สามารถขี้เกียจได้เช่นกัน (ถ้าพวกเขาขี้เกียจโดยเนื้อแท้)

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 36 ปี ผู้ชาย)

ข้อได้เปรียบ (จากการจ้างแรงงานไทย) คือเราได้รสชาติ (อาหารไทยแท้) ที่เราต้องการ นั่นคือหนึ่งอย่าง

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 29 ปี ผู้ชาย)

คนงานไทยสามารถทำงานได้นานกว่า(คนในพื้นที่) ร้านเปิดให้บริการทุกวัน จนถึงตี 2 ดังนั้นพวกเขาจึงเริ่มทำงานที่ร้านตั้งแต่ 18.00 น. แต่แรงงานไทย (โดยปกติเต็มใจ) จะเริ่มประมาณ 15.00 น. (ก่อนเวลา) เพราะพวกเขาเป็นพ่อครัว ส่วนคนงานพาร์ทไทม์ซึ่งเป็นชาวมาเลเซียทั้งหมดจะเริ่มงานภายหลัง เนื่องจากพวกเขาได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

เพราะพวกเขาทั้งหมดมาที่นี่เพื่อทำงาน พวกเขาทำงานได้ดีและรวดเร็วในการให้บริการแก่ลูกค้า (ที่ร้านอาหาร) (พวกเขา) ไม่ใช่เวลานานในการรับรายการอาหารและเสิร์ฟอาหาร (ที่ลูกค้าสั่ง) ไปยังโต๊ะ (ของลูกค้า) (ดังนั้น) ผู้คนสามารถกินได้รวดเร็ว

(เจ้าของร้านอาหารมามะ อายุ 55 ปี ผู้ชาย)

พวกเขาทำงานหนักมากและพวกเขาก็ฟังเรา ดังนั้นบางครั้งพวกเขาก็เป็นมิตร พวกเขาแบ่งปันปัญหาอะไรก็ตามที่พวกเขาเผชิญกับผม ดังนั้นพวกเขาก็ดีจริงๆ

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 30 ปี ผู้ชาย)

นายจ้างบางรายให้ความเห็นว่า แรงงานไทยมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าเมื่อเทียบกับแรงงานจากประเทศอื่น ๆ และยังเป็นแรงงานที่ทำงานหนัก ไม่หยุดงานโดยไม่มีเหตุจำเป็น

(คนงาน) โดยปกติแล้วมาจากบังคลาเทศ (และ) อินเดีย (และ) ส่วนใหญ่เป็นคนงานไร้ฝีมือ (คนงาน) (คนงาน) จากประเทศไทยมีประสบการณ์ในงานก่อสร้าง (ทำงานต่างๆเช่น) คอนกรีต เหล็กเส้น และงานช่างไม้ คนที่มีประสบการณ์ประเภทนี้ (คือคน) ที่เราต้องการ ดังนั้น (คนงาน) จากประเทศไทยที่มีประสบการณ์ประเภทนี้จะมาและทำงานที่นี่

(ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทก่อสร้าง อายุ 64 ปี ผู้ชาย)

ต้องขอบคุณพวกเขา เราสามารถจัดการโปรเจกต์ได้มากขึ้นเพราะพวกเขาไม่หาคือข้อแก้ตัว ไม่ได้งาน มีก็เพียงแต่เวลาพวกเขามีปัญหา เราก็ต้องแก้ปัญหาให้พวกเขา นอกเหนือจากนั้นพวกเขาจะมาทำงานตรงเวลา

(ผู้จัดการฝ่ายการเงินบริษัทก่อสร้าง อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

ข้อดีของการจ้างผู้ย้ายถิ่นไทยเปรียบเทียบกับผู้ย้ายถิ่นชาติอื่น ๆ

ขณะที่นายจ้างผู้ให้สัมภาษณ์ระบุถึงข้อดีของการจ้างแรงงานไทยในธุรกิจของพวกเขา ผู้ให้สัมภาษณ์ก็ได้ชี้ให้เห็นถึงข้อเสียของการจ้างแรงงานไทยด้วย ข้อเสียประการหนึ่งคือ การต้องพึ่งพาแรงงานไทยที่เข้ามาทำงานในลักษณะเป็นเครือข่ายเดียวกันทำให้เป็นเรื่องยากในการบริหารจัดการหากเกิดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างบางคนใช้วิธีให้คนใดคนหนึ่งเป็นหัวหน้าในการจัดการเมื่อมีปัญหา โดยให้ค่าตอบแทนเพิ่มสำหรับผู้ที่ได้รับหน้าที่เป็นหัวหน้า

ข้อเสียคือถ้าเราพึ่งพาพวกเขามากเกินไปในการบริหารร้านอาหารและหากทะเลาะกับพวกเขาคนใดคนหนึ่ง มันจะดึงพวกเขาทั้งหมดมาเกี่ยวข้องเพราะพวกเขาคือทีมเดียวกัน พวกเขาเป็นญาติกัน เป็นเพื่อนบ้านที่อาศัยอยู่ด้วยกัน ในหมู่บ้านเดียวกัน มาที่นี่เพื่อทำงานและพาญาติมาทำงานที่นี่ (ด้วย) ดังนั้น มันจึงไม่ใช่เรื่องง่ายสำหรับการจัดการพวกเขา เราจึงให้ค่าตอบแทน(แรงจูงใจ)ที่มากขึ้นเพราะเขาจัดการคนงาน (ในทีมของเขา) นั่นคือเหตุผลที่พวกเขาอยู่ได้และทำงานที่ได้รับมอบหมาย

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 42 ปี ผู้ชาย)

การออกจากการงานของลูกจ้างก่อนเวลาสิ้นสุดที่กำหนดในใบอนุญาต (6 เดือน) เป็นปัญหาหนึ่งที่นายจ้างผู้ให้สัมภาษณ์ระบุ แม้ว่าประเด็นปัญหานี้ไม่ได้เป็นข้อดีของการจ้างแรงงานไทยโดยเฉพาะก็ตาม

บางครั้งพวกเขาก็อยู่ได้ไม่ถึงหนึ่งเดือน ปัญหาคือ เราขอใบอนุญาตทำงานหกเดือน แต่พวกเขากลับบ้านก่อนครบหกเดือน บางคนกลับบ้านไปพักหนึ่งบ่อยครั้งที่คนไทยที่เข้ามา(ทำงาน) หนีหายไวก่อน (ไม่ถึง 6 เดือน) แม้ว่าเรายื่นขออนุญาตระยะเวลา 6 เดือนสำหรับพวกเขาก็ตาม

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

สิ่งที่ดูเหมือนจะเป็นประเด็นปัญหาสำหรับแรงงานไทยมากกว่าแรงงานชาติอื่น ๆ คือ การที่นายจ้างที่ให้สัมภาษณ์ระบุว่า แรงงานไทยจำเป็นต้องกลับไปบ้านที่ประเทศไทยอย่างสม่ำเสมอ คือทุกเดือนเพื่อประทับตราการออก-เข้าเมืองสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์อ้างว่านายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายและกลายเป็นต้นทุนของธุรกิจอย่างหนึ่ง และถ้าหากจ้างแรงงานท้องถิ่นนายจ้างก็ไม่ต้องมีค่าใช้จ่ายเหล่านี้ ยิ่งไปกว่านั้น ลูกจ้างชาวไทยบางคนยังถือโอกาสกลับไปอยู่บ้านเป็นระยะเวลานานกว่าที่ตกลงกันไว้ซึ่งกระทบต่อกิจการร้านอาหารเพราะบุคลากรไม่เพียงพอ

ข้อเสียคือพวกเขา (ต้อง) กลับไป (ประเทศไทย) เสมอ .. การกลับไป (ประเทศไทย) พวกเขาต้องประทับตรา (แบบฟอร์มการเข้าเมือง) ทุก ๆ อย่าง ทุกอย่าง (รวมอยู่ใน) การคิดต้นทุน (ของธุรกิจ) นี่เป็นเพราะผู้ประกอบการต้องแบกรับสิ่งเหล่านี้ไว้ทั้งหมด ผมหมายถึงใบอนุญาตของพวกเขาและทุก ๆ อย่าง .. ถ้าเราจ้างชาวมาเลเซียเราก็ไม่ต้องจ่ายค่าสิ่งเหล่านี้.... ผมหมายถึง อิมม ถ้าชาวมาเลเซีย (เราแค่จ่าย) EPF SOCSO พร้อมเงินเดือน ...เรื่องที่เกี่ยวข้องก็คือเมื่อพวกเขา กลับ (ไปที่บ้านเกิด) ของพวกเขา ปกติแล้ว (พวกเขา) จะลาไปนานมาก นั่นเป็นสิ่งที่ไม่ดีเกี่ยวกับพวกเขา (คนงานไทย) แต่เมื่อพวกเขากลับมา (ที่ทำงาน) การกลับไปบ้านนั้นมันโอเค ยกตัวอย่าง (พวกเขาสัญญาว่าพวกเขาจะ) กลับไปเป็นเวลาสองสัปดาห์เท่านั้น แต่บางครั้งพวกเขาก็ใช้เวลาหยุดพักจนถึงหนึ่งเดือน ดังนั้นเราจะมีปัญหาที่นี่เนื่องจากเรามีพนักงานไม่เพียงพอ

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 29 ปี ผู้ชาย)

นอกจากนี้ นายจ้างที่ให้สัมภาษณ์บางคนยังพูดถึงข้อเสียของแรงงานไทยในแง่ของพฤติกรรม เช่น มีความอดทนต่ำ โกรธง่าย ในขณะที่แรงงานชาวอินเดียมักมีปัญหาเรื่องการไม่เคารพกฎระเบียบต่าง ๆ ในการทำงาน

ข้อเสียอื่น ๆ โอเค คนงานจากไทยมีปัญหาพฤติกรรม พวกเขามีความอดทนต่ำ พวกเขาก่อเรื่องง่าย (เช่น อาละวาด) นั่นเป็นปัญหาที่พวกเขามี แต่เราต้องรู้วิธี

จัดการพวกเขา ... (แล้วคนงานอินเดียล่ะ..) ปัญหาของคนงานอินเดียไม่ใช่ว่าพวกเขาจะมีปัญหาทะเลาะเบาะแว้ง แต่พวกเขาไม่เชื่อฟังกฎ พวกเขา (คนงานอินเดีย) ลืมสวม PPE⁷ เสมอ และในบางครั้งพวกเขาก็ดื่มแอลกอฮอล์ นี่เป็นปัญหาของพวกเขา

(ผู้จัดการฝ่ายการเงินบริษัทก่อสร้าง อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

ขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์อีกคนระบุถึงข้อเสียของการจ้างแรงงานไทยในแง่ของราคาที่ต้องจ่ายเนื่องจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภาษา ที่ทำให้ต้องใช้เวลาช่วงแรก ๆ ในการปรับตัวทางสังคม

ข้อเสียนั้นเกิดขึ้นในช่วงแรกเริ่มการทำงาน (แรกตอนที่พวกเขาได้รับการว่าจ้าง) เนื่องจาก: (1) ความแตกต่างทางวัฒนธรรมเมื่อพวกเขามาครั้งแรก (2) การปรับตัวทางสังคมให้เข้ากับ (วัฒนธรรมของ) ประเทศของเราจนกระทั่ง (พวกเขาสามารถสนทนาได้อย่างเหมาะสม) ด้วยภาษาของเรา (เช่น เมื่อการสื่อสารของพวกเขาดีขึ้น) ไม่ใช่ทุกคนที่สามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษหรือภาษาบาฮาซา พวกเขาพูดได้เพียงภาษาไทย นี่ก็เพียงส่วนเล็กๆ (ที่ผู้ประกอบการมองว่าเป็นข้อเสีย) ... พวกเขาจึงต้องเริ่มปรับตัว (ให้คุ้นชินกับ) วัฒนธรรมมาเลเซียของเราและทุก ๆ อย่าง ... ไม่ใช่การบอกว่าเป็นข้อเสียเปรียบ แต่(เป็นช่วงระหว่าง)ที่พวกเขากำลังปรับให้เข้ากับ (ประเทศมาเลเซียโดยทั่ว ๆ ไป) ซึ่งใช้เวลาสักพักหนึ่ง (หลังจากนั้น) พวกเขาจะรู้ว่าต้องทำอะไรเมื่ออยู่ที่นี้

(ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทก่อสร้าง อายุ 64 ปี ชาย)

การเลือกลูกจ้างผู้หญิงและผู้ชาย

ธุรกิจบางประเภทต้องการลูกจ้างผู้หญิงขณะที่บางประเภทต้องการลูกจ้างผู้ชาย ความชอบของนายจ้างว่าชอบลูกจ้างผู้หญิงหรือผู้ชายนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่อาจเหมาะกับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย หรือเหมาะกับผู้ชายมากกว่าผู้หญิง เจ้าของร้านอาหารไทยแห่งหนึ่งบอกว่าเขาไม่อยากจ้างลูกจ้างหญิงไทยเพราะรูปลักษณ์สวยงามของหญิงไทยอาจทำให้เกิดปัญหาได้ และเขาไม่แน่ใจว่าผู้หญิงไทยจะเข้ามาทำงานเพื่อต้องการทำงานจริง ๆ หรือมีวัตถุประสงค์อื่นแอบแฝง

⁷ Personal Protective Equipment หรือ อุปกรณ์/เครื่องมือป้องกันอันตรายจากการทำงาน

(ผมชอบ) จ้างลูกจ้างผู้ชาย ... เพราะผู้หญิงไทยสวย ดังนั้น ถ้าเราจ้างพวกเขา พวกเขาจะเป็นเหมือนกุหลาบล้อมรอบด้วยสิ่งที่ดีที่คึกคัก นั่นเป็นภาษาเชิงเปรียบเทียบที่นะ นั่นคือเหตุผลที่ผมไม่ชอบจ้างผู้หญิง ยิ่งกว่านั้น ไม่รู้ว่าพวกผู้หญิงมาที่นี่เพื่ออวดตัวหรือทำงานหาเลี้ยงชีพจริง ๆ จะเป็นการดีกว่าถ้าจ้างผู้ชายที่สามารถทำงาน / แสดงผลงานได้ ส่วนใหญ่ในร้านแต่ละร้านผมจะมีพนักงานหญิงเพียงคนเดียวเท่านั้น แล้วพวกเธอก็ยังเป็น "แม่ร้าน" ซึ่งหมายความว่า เป็นภรรยาของพ่อครัว ส่วนที่เหลือเป็นผู้ชาย

(เจ้าของร้านอาหารตะวันตก/ไทย อายุ 42 ปี ผู้ชาย)

ในขณะที่ร้านอาหารบางที่จ้างเฉพาะแรงงานผู้ชายเท่านั้นเนื่องจากมองว่าแรงงานหญิงจะออกจากการงานถ้ามีครอบครัว

คนงานทั้งหมดเป็นผู้ชาย (เรา) ไม่มีแรงงานหญิง (ที่นี่) แรงงานหญิงต่างชาติไม่สามารถ (ได้รับการว่าจ้าง) เราไม่มี (ผู้หญิง) ... มันจะดีกว่าถ้ามีผู้ชาย (การมี) ผู้หญิงอาจจะลำบากเวลาพวกเขามีปัญหา .. ถ้า (คนงานหญิง) แต่งงานแล้วพวกเขาก็อยากจะอยู่กับสามี (และเราจะเดือดร้อน) เมื่อพวกเขาต้องการออกจากงานของพวกเขา

(เจ้าของร้านอาหารมามะ อายุ 55 ปี ผู้ชาย)

ขณะเดียวกัน นายจ้างในธุรกิจร้านอาหารบางคนไม่มีความชอบว่าต้องการลูกจ้างผู้หญิงหรือผู้ชาย แต่นั่นคุณสมบัติด้านความขยันขันแข็งในการทำงานมากกว่า

สำหรับผมไม่ว่าชายหรือหญิง (คนงาน) ก็ดีทั้งนั้น หากพวกเขาขี้เกียจมันก็ไม่มีประโยชน์ ถึงแม้ว่าพวกเขาจะเป็นผู้ชายหรือในทางกลับกัน

(เจ้าของร้านอาหารมาเลย์/ไทย อายุ 36 ปี ผู้ชาย)

ไม่สำคัญว่าจะเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง ... ตราบใดที่พวกเขาต้องการทำงานเราจะจ้างพวกเขา

(เจ้าของร้านอาหารไทยอายุ 24 ปี ผู้หญิง)

ร้านอาหารบางแห่งจ้างทั้งแรงงานชายและหญิงตามลักษณะของงานที่คิดว่าเหมาะสมสำหรับผู้หญิงและชาย โดยให้งานในครัวเป็นหน้าที่ของผู้ชายเพราะต้องทำงานหนัก และต้องการความรวดเร็ว และให้ลูกจ้างหญิงทำหน้าที่ต้อนรับลูกค้า

โดยปกติ (สำหรับผู้ที่ต้องการทำงาน) ในห้องครัวเราอยากได้ลูกจ้างผู้ชาย (คนงาน) เพราะงานในครัวหนัก (เช่น ต้องใช้แรงงานกายภาพ) ...แล้ว (ในครัว) พวกเขาต้องลับและหั่น ฯลฯ ต้องใช้มีดบ่อยครั้ง ต้องทำงานใช้ไฟ (เตาไฟ) ดังนั้นผู้ชายจะ (เป็นที่ต้องการ) เพราะพวกเขาทำงานได้เร็วกว่า ส่วนผู้หญิง ส่วนใหญ่มอบหมายให้พวกเขาทำงานด้านหน้า (เช่น การติดต่อกับลูกค้า)

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 29 ปี ผู้ชาย)

ตราบไคที่อาหารอร่อย หากคนไทยคนนั้นสามารถปรุงอาหารได้แล้วผมก็ไม่รังเกียจ มันไม่สำคัญ แต่ผมต้องการผู้หญิงในการเสิร์ฟอาหารและชายหรือหญิงที่สามารถปรุงอาหาร

(ร้านอาหารอินเดีย-มาเลเซีย อายุ 30 ปี ผู้ชาย)

ส่วนงานกิจการที่เป็นบริษัทก่อสร้างนั้น นายจ้างต้องการเฉพาะแรงงานผู้ชายเท่านั้น

(ชาย) เพราะลักษณะงานของเรา ดังนั้น เราจะขอเฉพาะพนักงานชายเท่านั้น เราจะไม่พาผู้หญิงไปทำงานที่รางรถไฟ (ลักษณะของงาน) ไม่เหมาะสำหรับคนงานหญิง

(ผู้จัดการฝ่ายการเงินบริษัทก่อสร้าง อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

โดยปกติแล้วสำหรับคนงานก่อสร้างเราจะใช้ผู้ชาย เราจะไม่ใช่ผู้หญิง เพราะลักษณะของงานนั้นยุ่งยากและเป็นอันตรายอย่างมาก

(ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทก่อสร้าง อายุ 64 ปี ผู้ชาย)

ความคาดหวังที่มีต่อพนักงาน

นายจ้างที่ให้สัมภาษณ์ต้องการลูกจ้างที่ขยัน อดทน ตรงต่อเวลา และเชื่อฟังโดยนายจ้างให้ข้อสังเกตว่า ลูกจ้างในปัจจุบันไม่มีความอดทนในการทำงานเท่ากับลูกจ้างในสมัยก่อน ขณะที่นายจ้างบางคนพูดถึงการลางานบ่อยครั้งของลูกจ้าง

บางคนมา(ทำงาน)ช้า ผู้ชายเป็นคนที่ปัญหา ไม่ใช่ไร แต่ก่อนดีกว่านี้ ตอนนี้อยู่ไม่ดีเท่าที่เคย...พวกเขาไม่ทนเหมือนเก่า ไม่สำคัญว่าพวกเขาจะเป็นพาร์ทไทม์หรือไม่ เป็นเหมือนกันหมด (เช่น ไม่อดทน) อืมมม .. ฉันอยากให้พวกเขาขยันทำงาน หากเป็นไปได้เป็นผู้ที่รู้วิธีการทำงาน (เช่น เก่งในสิ่งที่พวกเขาทำ) เราก็จะโชคดี (ที่มีพวกเขา) ถ้าเป็นไปได้ฉันไม่ต้องการคนที่ขี้เกียจ

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

บางครั้ง... มีอยู่สองคนที่ปัญหาเล็กน้อย พวกเขาแลกกันบ่อย...พูดยากนะ ถ้าพวกเขาบอกว่า เป็นไข้เราจะให้ยา (ผมยืนยันไม่ได้ว่าพวกเขาโกหกหรือไม่) มันขึ้นอยู่กับพวกเขาหากพวกเขาไม่ได้บอกความจริง (กับเรา) นั่นคือสิ่งที่ผมไม่รู้ ... ไม่ใช่ทุกคนที่มาตรงเวลา มีเพียงสองหรือสามคนเท่านั้นที่ (มักจะ) ตรงต่อเวลานั้นเป็นเรื่องปกติ

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 36 ปี ผู้ชาย)

(เรา) ต้องการให้พวกเขาทำได้ดีในงานของพวกเขาดังนั้นพวกเขาทุกคนที่มาที่นี่จะมีความสุข (เราต้องการให้พวกเขาเป็น)คนขยัน ให้บริการลูกค้าอย่างดีที่สุดเพื่อลูกค้าจะกลับมา (กลับมาทำธุรกิจกันอีก) ... พวกเขาทุกคนดี เพราะทุกคนมาที่นี่ กินที่นี่ เราเป็นเพื่อนกัน ... (คนงาน) กล่าวว่า PKS (ร้านอาหารของเขา) นั่นดี...มีกะ (งาน) สองกะ เมื่อหนึ่งกะเสร็จแล้วจะเปลี่ยนอีกกะมาทำต่อ ดังนั้นจึงไม่มีปัญหา พวกเขาทั้งหมดไม่มีปัญหา ถ้าเป็นไปได้ผมต้องการให้พนักงานทุกคนทำงานให้ดี / ทำงานอย่างหนัก ปฏิบัติต่อพวกเขาอย่างดี ตรวจสอบให้แน่ใจว่าพวกเขารับรายการอาหารกันอย่างรวดเร็ว ลูกค้าจึงจะมีความสุขที่ได้มาที่ร้าน

(เจ้าของร้านอาหารมาเมะ อายุ 55 ปี ผู้ชาย)

...พวกเขาดีจริง ๆ พวกเขาฟังทุกอย่าง ฟังในสิ่งที่เราบอก

(เจ้าของร้านอาหารอินเดีย-มาเลเซีย อายุ 30 ปี ผู้ชาย)

นายจ้างบางคนคาดหวังกับการทำงานลูกจ้างผ่านความสำเร็จของร้านที่สามารถทำให้ลูกค้าพอใจ ถ้าลูกค้าพึงพอใจกลับมาใช้บริการร้านอาหารอีกก็ถือว่าเป็นความสำเร็จของลูกจ้างด้วย

พวกเขาทำมันสำเร็จ (ความคาดหวัง) เราสามารถมองมันผ่านลูกค้า มีลูกค้า
จำนวนมากกลับมาอีกและบอกว่าอาหารอร่อยมาก

(เจ้าของร้านอาหารอินเดีย-มาเลเซีย อายุ 30 ปี ผู้ชาย)

ขณะที่ตัวแทนนายจ้างที่เป็นบริษัทก่อสร้างกล่าวว่า แรงงานของบริษัททำงานได้ตามความคาดหวังซึ่ง
ได้รับการชี้แจงอย่างละเอียดก่อนเริ่มปฏิบัติงาน

ใช่ แน่นอนพวกเขา (คนงาน) ทำตามความคาดหวังของเรา ...พวกเขาปฏิบัติ
ตามคำแนะนำและทำงานที่ได้รับมอบหมายและบรรลุเป้าหมาย (งาน)

(ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทก่อสร้าง อายุ 64 ปี ผู้ชาย)

เรื่องของเรื่องก็คือ เราต้องให้แนวทางที่ถูกต้องแก่พวกเขา (คนงาน) เราต้องให้
คำแนะนำที่ถูกต้องกับพวกเขา และสิ่งที่เราคาดหวัง (จากพวกเขาและ) เราต้อง
อธิบายพวกเขาเมื่อมีผู้เข้ามาใหม่ (เช่น คนงานที่เพิ่งจ้างมาใหม่) (อธิบายให้
พวกเขาทราบ) ว่าโปรเจกต์ของเราเป็นอย่างไร พวกเขาควรจะทำสิ่งใดและพวก
เขาควรจะทำมันอย่างไร (สิ่งต่างๆ) จากนั้นเราจะส่งพวกเขา (คนงาน) ไปเพื่อ
เรียนหลักสูตรความปลอดภัยเพื่อให้พวกเขาเห็นว่าเมื่อพวกเขาไปที่หน้างาน พวก
เขาต้องทำอะไรและทำอย่างไรในเรื่องของวิธีการปฏิบัติตนด้วยความปลอดภัย
ให้มันอยู่ในความคิดของพวกเขา ใช่ แน่นอนพวกเขา (คนงาน) ทำตามความ
คาดหวังของเรา

(ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทก่อสร้าง อายุ 64 ปี ผู้ชาย)

4.2 สวัสดิการสำหรับผู้ย้ายถิ่น

ตามที่ได้กล่าวแล้วว่า งานวิจัยนี้ได้สัมภาษณ์ผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับร้านอาหารและอุตสาหกรรม
การก่อสร้าง ในอุตสาหกรรมร้านอาหาร ผู้ประกอบการให้อาหารและที่พักกับลูกจ้าง ซึ่งรวมถึงสาธารณูปโภค
สบู่น้ำยาล้างจาน ถ้าลูกจ้างไม่สบายพวกเขาจะพาไปที่คลินิกและรับผิดชอบค่ายา ถ้าลูกจ้างลากลับบ้านในวันหยุด
เช่น วันอีสเตอร์ หรือวันอีสเตอร์อัสสา บางครั้งนายจ้างก็ให้ของขวัญ เช่น เงิน เสื้อผ้า และจ่ายค่าตัวรถโดยสารให้
ลูกจ้างจะได้รับอนุญาตให้กลับบ้านหากสมาชิกในครอบครัวป่วยหรือเกิดเหตุฉุกเฉิน พวกเขาจะได้รับโบนัส
สำหรับการทำงานหนักและแบ่งปันผลกำไรให้บางส่วน อย่างไรก็ตาม นอกเหนือจากของขวัญในวันหยุดซึ่งเป็น
วันสำคัญทางศาสนาแล้วก็ได้ไม่ได้ให้อะไรอย่างอื่นกับครอบครัวของลูกจ้าง

เราจัดที่พักให้แก่พวกเขา (ให้เช่า) เราแบ่งบ้านเพื่อทำห้องพักแต่ละห้อง เราให้พวกเขาอยู่ในบ้านและดูแลทุกอย่าง สาธารณูปโภค สบู่ และอื่น ๆ

(เจ้าของร้านอาหารไทย-มาเลย์ อายุ 36 ปี ผู้ชาย)

ตอนพวกเขาจะกลับไปในช่วงวันฮีด บางครั้งก็ให้ผ้าละหมาด เงิน และเงินแก่พ่อแม่ของพวกเขาด้วยเช่นกัน ถ้ามีการเสียชีวิตในครอบครัว ผมก็บริจาคเงินให้กับทาร์ลีล (งานทางศาสนา) ที่บ้านของพวกเขา ช่วงวันฮีดผมไปบ้านของพวกเขาและเยี่ยมเยียน

(เจ้าของร้านอาหารตะวันตก-ไทย อายุ 42 ปี ผู้ชาย)

เราให้ที่พักฟรี อาหาร ค่าสาธารณูปโภค และสถานที่อยู่อาศัย

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

ถ้าเราเห็นว่าสุขภาพพวกเขาน่าเป็นห่วง เราก็จะพาพวกเขาไปคลินิก

(เจ้าของร้านอาหารไทย-มาเลย์ อายุ 36 ปี ผู้ชาย)

ใช่ มีคลินิกพนักงาน หากพวกเขาป่วย พวกเขาจะไปคลินิกโดยตรง

(เจ้าของร้านอาหาร S1)

โบนัสขึ้นอยู่กับการทำงานหนักของพวกเขา หากพวกเขาทำงานหนักเราจะให้โบนัสแก่พวกเขา ไม่งั้นเราก็จะไม่ให้

(เจ้าของร้านอาหารไทย-มาเลย์ อายุ 36 ปี ผู้ชาย)

มีการจ่ายเบี้ยเลี้ยงเมื่อพวกเขาจัดเลี้ยงข้างนอก.... พวกเขาจะได้รับเบี้ยเลี้ยงเพิ่มเติม (ไม่ใช่ส่วนหนึ่งของเงินเดือน)

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 29 ปี ผู้ชาย)

สำหรับการสังสรรค์กับพนักงาน นายจ้างผู้ให้สัมภาษณ์คนหนึ่งเล่าให้ฟังว่า เคยไปที่บ้านของลูกค้าและอยู่ทานอาหารกับพวกเขาหากพวกเขาอยู่ในช่วงวันหยุด นายจ้างคนนี้ยังรับประทานอาหารเช้ากับลูกจ้างคนอื่น ๆ จากมัสยิดในชุมชน ขณะที่นายจ้างคนอื่นไม่สนับสนุนให้ลูกจ้างเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน

เรานั่งกินด้วยกัน ...หลังจากทำความสะอาดสถานที่ (หลังเวลาทำการ) ผม
เชิญพวกเขาสำหรับเครื่องดื่ม (ไม่มีแอลกอฮอล์) เราแบ่งปันเรื่องราวและ
หัวเราะด้วยกัน

(เจ้าของร้านอาหารมามะ อายุ 55 ปี ผู้ชาย)

ทุก ๆ 5-6 เดือน ผมจะเชิญสมาชิกสุเหร่า (สุเหร่าชุมชน) มาขอบคุณพระเจ้า /
ทาสีที่นี้ (ที่ร้านอาหาร) ผมเรียกผู้ที่แวะเวียนที่สุเหร่า (บริเวณสุเหร่า) มากิน
ที่นี่ พวกเขาสามารถสื่อสารกันในช่วงเวลานั้น ดังนั้นชุมชนสุเหร่าจึงใกล้ชิดกับ
พวกเขา (ลูกจ้าง)

(เจ้าของร้านอาหารตะวันตก-ไทย อายุ 42 ปี ผู้ชาย)

อันนั้น (ปฏิสัมพันธ์กับชุมชน) ผมไม่รู้ ผมไม่รู้เกี่ยวกับเรื่องสังคมหลังเลิกงาน
เพราะหลังเลิกงานพวกเขามีอิสระที่จะไปที่ไหนก็ได้ ทำอะไรก็ได้...มันขึ้นอยู่กับ
พวกเขา

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 29 ปี ผู้ชาย)

หลังชั่วโมงการทำงาน พวกเขาจะทำอะไรก็ได้ที่อยากทำ

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 30 ปี ผู้ชาย)

(การเข้าสังคม) เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพของพนักงาน... แม้ว่าคุณสามารถจ่าย
เงินเดือนสูง ๆ ให้พวกเขา คุณต้องเป็นผู้ควบคุมดูแลที่ดีด้วย)

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 43 ปี ผู้หญิง)

เราได้วันหยุด 1 วัน ในช่วงวันหยุดสาธารณะ เราเลี้ยงอาหารและพาไปเที่ยว

(เจ้าของกิจการซ่อมเครื่องจักร อายุ 31 ปี ผู้ชาย)

ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ผู้ย้ายถิ่นทำงานภายใต้สัญญาระยะยาว ผู้ประกอบการจัดหาที่พัก อาหาร
และการดูแลสุขภาพ ไม่มีสิทธิประโยชน์สำหรับครอบครัว หากมีเหตุฉุกเฉินที่บ้านพวกเขาจะได้รับตัว
เครื่องบินเพื่อกลับบ้าน นอกเหนือจากนั้นพวกเขาสามารถกลับบ้านได้เมื่อสัญญาเสร็จสิ้น แรงงานข้ามชาติ
บางครั้งได้รับโบนัสเล็กน้อยสำหรับการทำงานหนัก ผู้ประกอบการไม่ได้พบปะกับพนักงานในช่วงเวลาทำงาน
เนื่องจากตารางงานแน่น บางครั้งพวกเขาอาจพบกันที่ร้านกาแฟเพื่อพูดคุย

(ลูกจ้างต่างชาติ) ได้รับการดูแลด้วยการจัดหาเตียง สิ่งอำนวยความสะดวกในการ
การทำอาหาร แม้กระทั่งสุเหว่า (มัลลิด) และทุกสิ่งเหล่านี้ สิ่งอำนวยความสะดวก
สำหรับห้องน้ำ...หากพวกเขาป่วยเรามีคลินิกการแพทย์ ... เราให้การ
รักษาพยาบาลแก่พวกเขา อันนี้ไม่รวมครอบครัวพวกเขาเพราะพวกเขาอยู่
ในประเทศบ้านเกิด

(ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทก่อสร้าง อายุ 64 ปี ผู้ชาย)

เราจะให้เงินเดือนแก่พวกเขาตาม (1) ลักษณะของงานและ (2) ประสบการณ์
ของพวกเขา

(ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทก่อสร้าง อายุ 64 ปี ผู้ชาย)

คุณต้องเข้าสังคม คุณต้องรู้จักพวกเขา รู้ภูมิหลังของพวกเขา...และทำให้พวก
เขารู้สึกเหมือนอยู่บ้าน...เพียงเพราะพวกเขาเป็นผู้ย้ายถิ่นที่มาที่นี่เราแคโยน
พวกเขาในมุมหนึ่งและให้พวกเขาทำงาน ... ในร้านกาแฟบางครั้งเรามีการ
พบปะชุมนุม เราซื้ออาหารและ .. พูดคุยกับพวกเขา นั่นคือการเข้าสังคมแบบ
ที่เรามี หรือในวันทำงาน เรารวมตัวกันในที่ทำงานและปะปนกับผู้รับเหมา

(ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทก่อสร้าง อายุ 64 ปี ผู้ชาย)

เราไม่ได้มีส่วนร่วมในชุมชนท้องถิ่น เพราะเราคิดว่าไม่เหมาะสมที่จะทำเช่นนั้น

(ผู้จัดการฝ่ายการเงินบริษัทก่อสร้าง อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

4.3 ประสบการณ์ของผู้ประกอบการที่มีต่อผู้ย้ายถิ่น

ประสบการณ์กับประเทศไทยและคนไทย

นายจ้างผู้ให้สัมภาษณ์ดูเหมือนจะคุ้นเคยกับประเทศไทยและกับคนไทยอยู่มาก บางคนมีญาติอยู่ใน
ประเทศไทย และบางคนก็มีคู่สมรสเป็นคนไทยด้วย

ผมมีคุณลุงทวดจากประเทศนั้น ลุงทวดคนหนึ่ง ในแง่ของ family tree มันยาก
ที่จะสืบหาวงศ์ตระกูลของเราเนื่องจากเราไม่แน่ใจว่ามาจากประเทศไทยหรือ
อินโดนีเซีย

(เจ้าของร้านอาหารตะวันตก-ไทย อายุ 42 ปี ผู้ชาย)

สอง-สามครั้ง (ที่ไปเที่ยวประเทศไทย) มันแล้วแต่ ...ผมไปเยี่ยมทั้งสองฝั่ง ผม
รู้จักพี่น้อง /ญาติของภรรยา ดังนั้นถ้าผมไปเยี่ยมบ้านของภรรยา ผมก็ต้องไป
เยี่ยมญาติของผมด้วย

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 36 ปี ผู้ชาย)

ประสบการณ์(ของผม)กับผู้คนจากประเทศไทย มันเหมือนกับการอยู่กับชาว
มาเลเซีย ไม่แตกต่างกัน ทุกอย่างปกติดี

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

(ไปเที่ยวประเทศไทย) ค่อนข้างบ่อย ...ครั้งที่แล้วผมไปเยี่ยมสองถึงสามครั้งต่อปี
แต่คราวนี้ผมต้องขอวีซ่าเพื่อกลับบ้าน(ประเทศไทย) ลูกของผมกำลังจะไปเข้า
โรงเรียนในประเทศไทยในปีหน้า ผมอยู่ในขั้นตอนการ ย้ายไปอยู่ที่นั่น ภรรยา
ของผมได้ย้ายไปอยู่ในประเทศไทยแล้ว ตอนนี้เธออยู่ที่ปัตตานี ลูกของผมก็อยู่ที่
นั่นด้วย

(เจ้าของร้านอาหารมาละ อายุ 55 ปี ผู้ชาย)

(คน) ที่นั่นหรือที่นั่นก็เหมือนกัน บางครั้งมันก็เหมือนกับว่ามีคนดีห้าคนและอีกห้า
คนที่ไม่ดี แต่ผมไม่มีปัญหากับคนไทยเพราะภรรยาผมอยู่ที่นั่นและผมก็อยากจะ
ส่งลูกไปโรงเรียนที่นั่น (ประเทศไทย) ปีหน้าผมอยากไปอยู่ที่นั่นด้วย ผมคิดว่า
มันโอเคที่จะกลับไปอยู่ที่นั่น ผมไม่มีปัญหากับประเทศไทยหรือคนไทย ผมชอบ
อยู่ที่นั่น

(เจ้าของร้านอาหารมาละ อายุ 55 ปี ผู้ชาย)

ขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์บางคนรู้จักประเทศไทยและคนไทยผ่านทางประสบการณ์การทำงานที่มีความ
เกี่ยวข้องกับธุรกิจในประเทศไทย ทำให้มีโอกาสเดินทางไปในจังหวัดต่าง ๆ ของประเทศไทย มีโอกาสติดต่อ
และมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยไปด้วย

บริษัทที่ผมเคยทำงานก่อนหน้านี้ เคยทำธุรกิจในประเทศไทย เรานำเข้าผลิตภัณฑ์
จากประเทศไทย ผมเคยไปเยี่ยมซึ่งเป็นทีที่โรงงานตั้งอยู่ และเคยไปหนองคาย
ผมรู้สึกว่าประสบการณ์นั้นดีมากและผู้คนก็เป็นมิตร และได้สื่อสารกับพวกเขา
และบางคน บริษัทนี้เป็นบริษัทต่างชาติที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย ดังนั้น ... ภาษา ...

พวกเขาฝึกอบรมวิธีการพูดภาษากลางซึ่งก็คือภาษาอังกฤษ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องง่าย
สำหรับเราที่จะสื่อสารกับพวกเขา โดยรวมแล้วผมว่าพวกเขาเป็นคนดี

(ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทก่อสร้าง อายุ 64 ปี ผู้ชาย)

อย่างไรก็ตาม ผู้ให้สัมภาษณ์บางรายยอมรับว่า แม้จะเคยมาเที่ยวประเทศไทยบ่อยครั้ง และมีญาติที่
น้องอาศัยอยู่เมืองไทยเนื่องจากแต่งงานกับคนไทย แต่เขามีความรู้เกี่ยวกับคนไทยเพียงผิวเผินเท่านั้น

ผมไม่รู้เกี่ยวกับประเทศไทยมากนัก เท่าที่ผมรู้คนไทยชอบอาหารรสเผ็ด รสเผ็ด
และเปรี้ยว อะไรแบบนั้น แต่สิ่งอื่น ๆ (เกี่ยวกับพวกเขา) ผมไม่รู้อะไรมากนัก

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 29 ปี ผู้ชาย)

ผมเคยไปเมืองไทย ... เรามี (มีญาติอยู่ที่นี่) แต่เราไม่เคยพบกันเพราะเขา
แต่งงานกับคนไทย ดังนั้น นั่นเป็นเรื่องส่วนตัว ผมเคย (ติดต่อพวกเขา) แม้เมื่อ
เราพบกัน (ด้วยตนเอง) เราก็ไม่ได้สนิทกันมากนัก เราพูดคุยสนทนา (กัน) แต่ไม่
สนิทกัน (พวกเขา) คือญาติที่ไม่สนิท

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 29 ปี ผู้ชาย)

การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้ย้ายถิ่นไทย

นายจ้างที่เป็นเจ้าของร้านอาหารระบุว่า มีการทำกิจกรรมทางสังคมและให้ความสนิทสนมกับลูกจ้างคน
ไทยมากพอสมควร เช่น ทำอาหารและรับประทานอาหารด้วยกันหลังเลิกงาน พาไปรับประทานอาหารนอกบ้าน
หรือพาไปซื้อของ นายจ้างบางรายยังสนับสนุนให้ครอบครัวของตัวเองได้รู้จักสนิทสนมกับลูกจ้างด้วย

...กินเลี้ยงบาร์บีคิวและบางครั้งก็ออกไปเที่ยวในวันหยุด อย่างที่บอก การทาน
บาบีคิวเป็นเรื่องปกติ

(เจ้าของร้านอาหารตะวันตก-ไทย อายุ 42 ปี ผู้ชาย)

ผมพาครอบครัวไปกินข้าวด้วยกัน ผมให้ลูก ๆ ของผมสนิทสนมกับพวกเขา
ปล่อยให้เด็ก ๆ เล่นและผูกพันกับพวกเขา (และมีความสัมพันธ์ต่อกัน) ดังนั้น
พวกเขาจะสนิทกับคนงานในทางอ้อม ซึ่งเราก็ได้พัฒนาความผูกพันใกล้ชิดกับ
คนงานในทางอ้อม ความรัก (และการดูแลซึ่งกันและกัน) ก็เติบโตขึ้นจากที่นี่

เช่นกัน ทุก ๆ คืนเราจะเปลี่ยนไปเรื่อย ๆ บางทีสัปดาห์นี้เราไปที่หนึ่ง และคืน
พรุ่งนี้เราก็ไปร้านอาหารอื่นๆ

(เจ้าของร้านอาหารตะวันตก-ไทย อายุ 42 ปี ผู้ชาย)

เราทำอยู่เสมอ เรายังกินกันชั้นบน หมายถึงชั้นสองของร้านอาหารที่เราซึ่งเป็น
ที่ที่ลูกจ้างพักอาศัย เราปรุงอาหารด้วยกันที่ชั้นบน มันสนุก เป็นเรื่องปกติถ้า
พวกเขา(ลูกจ้าง) จะคิดถึงบ้านเกิดของพวกเขา

(เจ้าของร้านอาหารไทย-มาเลย์ อายุ 36 ปี ผู้ชาย)

ใกล้ชิด (เสมือน) ครอบครัวของตนเอง...สำหรับผู้ชายก็ไปละหมาดวันศุกร์
ด้วยกัน ทำนองนั้น สำหรับผู้หญิง เราออกไปทานอาหารกลางวันกัน ... ฉัน
มักจะพาพวกเขาไปช้อปปิ้ง ... บางครั้งหลังเลิกงานเราไปที่แมคโดนัลด์ ... เรา
คลุกคลีกับพวกเขาเสมอ

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

นายจ้างบางรายมีลูกจ้างเป็นเครือญาติผ่านการแต่งงานกับคู่สมรสชาวไทย ทำให้ในความสัมพันธ์นั้น
นอกจากมีสถานภาพความเป็นนายจ้าง-ลูกจ้างแล้ว ยังมีความสัมพันธ์อันเครือญาติอีกสถานะหนึ่ง กรณีนี้ผู้ให้
สัมภาษณ์ระบุว่า แม้จะมีความสนิทสนมกันแต่ต้องมีการจัดการที่ดีและตกลงกันอย่างชัดเจนว่า ในระหว่างการทำงาน
นั้น สถานภาพที่ต้องยึดถือปฏิบัติคือนายจ้าง-ลูกจ้าง หลังเวลาทำงานเท่านั้นถึงจะถือว่าเป็นญาติกัน

ผมคิดว่าผมสนิทกับพวกเขาอะ ค่อนข้างใกล้ชิด(กับลูกจ้างคนไทย) ผมบอกพวกเขา
ว่าผมไม่ใช่เพื่อนของคุณ ผมไม่ใช่พี่ชายของคุณในเวลาทำการ งานก็คืองาน
เมื่อถึงเวลาทำงานคุณจะไม่เห็นพี่ชายหรือน้องชายของคุณ หลังจากเวลาทำงาน
ชื่อของผมในฐานะน้องชายจะถูกนำกลับมาใช้ มีคนแนะนำผมว่าในช่วงเวลา
ทำงานมันจะลำบากในการปฏิบัติต่อพวกเขา(ลูกจ้าง) ในฐานะพี่น้อง (เช่น การ
แยกความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและอาชีพเมื่อทำงาน) เนื่องจากความเป็นพี่น้อง
อาจทำให้เขาแสดงสีหน้าไม่พอใจ (ถ้าพวกเขาไม่เห็นด้วย) ในระหว่างการทำงาน
(ถ้าเขาไม่ปฏิบัติต่อพวกเขาในฐานะลูกจ้าง)

(เจ้าของร้านอาหารไทย-มาเลย์ อายุ 36 ปี ผู้ชาย)

นายจ้างบางคนให้ความเห็นว่า แม้จะให้ความสนิทสนมกับลูกจ้างอย่างไม่เลือกปฏิบัติ รับประทานอาหาร แบ่งปันเรื่องราวต่าง ๆ ร่วมกัน แต่ความสัมพันธ์นั้นต้องเป็นไปอย่างมีข้อจำกัด เพื่อไม่ให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกถูกและไม่ให้เกียรตินายจ้างได้

เราเป็นมิตร แต่มันควรมีข้อจำกัด หากเราเป็นมิตรเกินไปพวกเขาจะดูถูกเรา (ไม่ให้เกียรติเรา) ... เราสนิทกันเหมือนในบางครั้งเราก็แบ่งปันเรื่องราวและหัวเราะด้วยกัน บางครั้งเมื่อพวกเขาทำผิดผมก็แก้ไขให้ถูกต้องด้วยมารยาทที่ดี เราไม่ได้หยาบคายกับพวกเขา ... ไม่มีความแตกต่าง(ในกลุ่มคนทำงานที่มีสัญชาติหลากหลาย) ไม่...เราไม่กินข้าวข้างนอก(ด้วยกัน) แต่เรานั่งกินด้วยกัน ถ้าเราพาพวกเขาออกไปกินกับเราคนเดียวเท่านั้นส่วนที่เหลือจะเข้าใจผิด (เรา) ไม่สามารถทำเช่นนั้นได้ แต่โดยปกติเรานั่งกินอาหารของเราด้วยกันที่นี่ หลังจากทำความสะอาดสถานที่ (หลังเวลาทำการ)ผมเชิญพวกเขามาดื่มเครื่องดื่ม เราแบ่งปันเรื่องราวและหัวเราะด้วยกัน...เรานั่ง(ด้วยกัน) และกินที่นี่ ทุกคนสามารถเข้าร่วมและนั่งด้วยกันหลังเลิกงาน ถ้าผมมีเวลาผมก็จะเข้าร่วม (กินที่ร้านอาหาร)

(เจ้าของร้านอาหารมามะ อายุ 55 ปี)

ขณะที่นายจ้างบางคนยอมรับว่าไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับลูกจ้างมากนัก ซึ่งทำให้ไม่ได้ทราบเกี่ยวกับชีวิตของลูกจ้างมากนัก ความสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะของนายจ้างกับลูกจ้างที่จะเกี่ยวข้องกันเฉพาะเรื่องงานเท่านั้น ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นเพราะลักษณะการทำงานที่ทำให้ไม่มีเวลาในการมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นส่วนตัว

ผมไม่ค่อยเข้าสังคม (กับพวกเขา) ผมเลยไม่ค่อยรู้(เกี่ยวกับพวกเขา) ... ส่วนใหญ่แล้วผมยุ่งเกี่ยวกับ(คนที่มาจาก)ประเทศมาเลเซียเท่านั้น ... ครอบครัวของผมไม่ยุ่งเกี่ยวกับเรื่องนี้ พวกเขาจึงใช้เวลาส่วนใหญ่ที่บ้าน พวกเขาไม่ค่อยมาที่นี่จึงไม่สนิทกับคนงาน

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 29 ปี ผู้ชาย)

เราไม่ได้ทำกิจกรรมใด ๆ ด้วยกัน (หลังเลิกงาน) เนื่องจากเราทุกคนเหนื่อยล้า เรากลับบ้านและพักผ่อน ... แต่มีบางครั้งเราก็พาพวกเขาออกไปกินที่โต๊ะในร้านอาหาร(ของเรา)

(เจ้าของร้านอาหารไทย-มาเลย์ อายุ 36 ปี ผู้ชาย)

(คุณเป็นเพื่อนกับคนงานหรือไม่) ไม่ค่อยเท่าไร สำหรับคนงานหากเราเจอกับพวกเขาข้างนอก พวกเขาจะแสดงความเคารพและฉันจะทำเช่นเดียวกัน

(ผู้จัดการฝ่ายการเงินบริษัทก่อสร้าง อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

นอกเหนือจาก (เวลาทำงาน) ปกติแล้ว (เรา) สนทนกันในแง่ที่ว่า ... หากพวกเขามีปัญหาหรือคุณรู้ว่าพวกเขามีความคับข้องใจหรือพวกเขามีเรื่องอะไร ... เราอยู่ตรงนั้นสำหรับพวกเขาเพื่ออกและพูดคุยกับพวกเขา ... แต่ในแง่ของลักษณะของงานก่อสร้างซึ่งเริ่ม 8 โมงเช้าแล้วคุณกลับมา 3 ทุ่ม 4 ทุ่ม และวันถัดไปก็กลับไปทำงาน ดังนั้น เวลาที่คุณจะได้นั่งลงในร้านกาแฟและการดื่มเป็นสิ่งที่ดีหายากมาก ดังนั้นด้านของสังคมก็จะขาดไป แต่ในช่วงระยะเวลาการทำงานมันก็มีการได้พบปะกัน อาจมีอาหารกลางวัน เราจะให้อาหารกลางวันพวกเขาบางคน หรือซื้อหาให้พวกเขาหรืออะไรแบบนั้นและปัสกิตและพูดคุยกับพวกเขาหรืออะไรแบบนั้น อีกหนึ่งอย่างคือเมื่อพวกเขาป่วยหรืออะไรก็ตาม เราพาพวกเขาไปและถามพวกเขาว่าประวัติการรักษาก่อนหน้านี้ของพวกเขามีอะไรบ้าง และพวกเขาเคยมีอาการป่วยแบบนี้ในประเทศไทยหรือที่อื่นๆ บ้างหรือไม่ คุณจะเห็นว่ามันไม่มีสังคมหลังเลิกงานเพราะบางครั้งชั่วโมงทำงานของพวกเขา นานมาก

(ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทก่อสร้าง อายุ 64 ปี ผู้ชาย)

ครอบครัวหรือ ไม่แน่นอน แต่สำหรับรายบุคคล (มี) เพราะผมต้องอยู่ที่นี่กับ (พวกเขา) ... ดังนั้นมันก็มีการปฏิสัมพันธ์กันอยู่ แต่ไม่ได้จะบอกว่าระดับการสังคมอยู่ในระดับที่ดีมาก ใช้ มีการสังคมในระดับน้อยอยู่

(ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทก่อสร้าง อายุ 64 ปี ผู้ชาย)

ความสำคัญสำหรับผู้ประกอบการในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับลูกจ้าง

เมื่อถูกถามว่าการมีปฏิสัมพันธ์กับลูกจ้างมีความสำคัญหรือไม่ นายจ้างผู้ให้สัมภาษณ์เกือบทุกคนให้ความสำคัญกับเรื่องนี้และชี้ให้เห็นว่า หากความสัมพันธ์ขาดสิ่งนี้ไปก็อาจทำให้เกิดปัญหาได้ นายจ้างตระหนักว่านี่คือความสัมพันธ์แบบพึ่งพาที่ต่างฝ่ายต่างขาดกันไม่ได้ และนายจ้างยังมองว่าความสัมพันธ์ที่สนิทสนมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทำให้นายจ้างเข้าใจปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พวกเขาเคารพเราในฐานะนายจ้าง ...แต่ถ้าเราสร้างปัญหากับพวกเขาพวกเขาก็สามารถทำแบบนั้นกับเรา – และเมื่อพวกเขาออกจากร้านอาหารของเราพวกเขาก็อาจมีปัญหาใหม่ ดังนั้น ในแง่นั้น มันไม่มีปัญหาเมื่อเราปฏิบัติต่อพวกเขาเหมือนเพื่อน ให้มองพวกเขาในฐานะสมาชิกครอบครัวของเรา เราสนับสนุนพวกเขา ... มัน(การสังคมกับลูกจ้าง)สำคัญเพราะเราเป็นใครล่ะถ้าไม่มีพวกเขา จริงไหม พวกเขาเป็นใครโดยไม่มีเรา มันคือความกรุณาจากอัลลอฮ์แต่เราสามารถวางแผนเพื่อให้สิ่งต่าง ๆ ดีขึ้น ดังนั้น มันจึงเป็นสิ่งที่ดีสำหรับพวกเขาทั้งหมด

(เจ้าของร้านอาหารตะวันตก-ไทย อายุ 42 ปี ผู้ชาย)

มันเป็นสิ่งสำคัญ มันสำคัญมาก ...ผมไม่ต้องการที่จะปฏิบัติต่อนายจ้างและลูกน้องแตกต่างกัน ถ้าเราไม่แบ่งแยกพวกเขาพวกเขา (ทั้งสองฝ่าย)ดูแล(ร้าน)ด้วยกัน เมื่อสิ่งต่าง ๆ ไม่ถูกต้องเราจะแจ้งให้พวกเขาทราบ หากมีสิ่งที่ไม่ดีเกิดขึ้น เราจะบอกพวกเขา

(เจ้าของร้านอาหารไทย-มาเลย์ อายุ 36 ปี ผู้ชาย)

มันเป็นสิ่งสำคัญ เราไม่สามารถละเว้นการสร้างความสัมพันธ์กับพวกเขาได้...หากเราไม่สนิทสนมกับพวกเขา พวกเขาจะขี้อายเมื่ออยู่กับเรา ถ้าเราปฏิบัติต่อพวกเขาเหมือนญาติพี่น้อง เหมือนพี่น้องทำงาน (เพื่อเรา) เราจะทำให้พวกเขาสบายกับงาน (ที่มอบให้) หากเราไม่คลุกคลีกับพวกเขา มันก็จะกลายเป็นอีกเรื่องหนึ่ง

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

นั่นเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน... (ถ้า)เราหึง (ไม่ใจดีกับพวกเขา) บางครั้งพวกเขาจะรู้สึกกับเรา(ไปในทางลบ) และประพฤติ(ต่อเราต่างออกไป) บางครั้งพวกเขา(อาจ)ร่วมกันชกต่อยกับคนงานคนอื่น ๆ อาจจะ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ดีเลย (แต่) ถ้าเราใจดี(กับพวกเขา) ทุกอย่างจะเป็นไปด้วยดี

(เจ้าของร้านอาหารไทยมาละ อายุ 55 ปี ผู้ชาย)

มันสำคัญสำหรับผมเพราะการทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับนายจ้างจะง่ายขึ้น เอ่อ เพื่อลดช่องว่างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ...เราจะจริงจังในสิ่งที่เราทำเมื่อเราต้องจริงจัง (เช่นเมื่อทำงาน) (และ) เมื่อเรามีเวลาว่างเราทำอะไรก็ได้ (ที่เราอยากทำ) อะไรแบบนั้น

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 29 ปี ผู้ชาย)

สำคัญสำหรับผมแน่นอน เพราะทำให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 30 ปี ผู้ชาย)

...ใช่ (เป็นสิ่งสำคัญในการเข้าสังคมกับพวกเขา) เพราะถ้าเราสนิทกับพวกเขา พวกเขาจะเปิดและแบ่งปันปัญหาส่วนตัวของพวกเขา แต่(เราไม่ได้) ถามคำถามส่วนตัวเกินไป (มันช่วยให้เรา) เข้าใจว่าเกิดอะไรขึ้น (ในชีวิตส่วนตัว) เพราะมันส่งผลต่อพฤติกรรมของพวกเขา บางครั้งผู้ที่มาที่นี่ก็โอเค (เช่น คนงานที่ดี) แต่หลังจากนั้นไม่นานนิสัยของพวกเขาก็เปลี่ยนไป เมื่อเราค้นหาความจริง ทั้งหมดเกิดจากปัญหาครอบครัวของพวกเขา ดังนั้นหากพวกเขาสามารถบอกเราได้ เพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับครอบครัวของพวกเขาบางที่เราสามารถหลีกเลี่ยง (ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น) ในอนาคต

(ผู้จัดการฝ่ายการเงินบริษัทก่อสร้าง อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

คุณจำเป็นต้องรู้จักพวกเขาซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก การรู้ภูมิหลังและครอบครัวของพวกเขา ... ผมหมายถึงสิ่งที่เราเรียกว่าครอบครัวและวิธีที่พวกเขาใช้ชีวิตในประเทศต้นกำเนิดและทุก ๆ อย่าง คุณต้องรู้จักและพูดคุยกับพวกเขาและทำให้พวกเขารู้สึกเหมือนอยู่บ้าน คุณจะเห็นได้ว่าเพียงเพราะพวกเขาเป็นผู้ย้ายถิ่นพอพวกเขามาที่นี่เราก็แคโยนพวกเขาไปสักมุมหนึ่งและขอให้พวกเขาทำงานและที่แค่นั้น คุณรู้ไหมว่ามันไม่ควรเป็นเช่นนั้น เราควรเข้าใจสิ่งที่สำคัญสำหรับพวกเขาด้วย สิ่งที่พวกเขากำลังทำ พวกเขามาที่นี่ด้วยวิธีไหน วิธีที่พวกเขายืมเงินจากคุณ จากธนาคาร และวิธีการที่พวกเขาจะจ่ายคืน อะไรคือความทะเยอทะยานของพวกเขาและทั้งหมด เราต้องเป็นสังคมประเภทนั้นเพื่อที่จะรู้จักพวก มันเป็นเรื่องที่โอเค แต่คุณรู้ไหมมันเหมือนกับการนั่งอยู่ในร้านกาแฟ บางครั้งเรารวมตัวกันเช่นสำหรับวันรายาหรือสำหรับวันดีปาวาลี เราซื้ออาหารและให้พวกเขาพูดคุยกับพวกเขาในช่วงเวลานั้น เรามีรูปแบบของการเข้าสังคมแบบนี้ การรวมตัวกันในสถานที่ทำงานและทุกอย่าง และการเรียกพวกเขาและทุกอย่าง การปะปนกับผู้รับเหมา

(ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทก่อสร้าง อายุ 64 ปี ผู้ชาย)

ข้อมูลจากนายจ้างบางคนยังสะท้อนถึงความหวังดีของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง เช่น นายจ้างที่เป็นเจ้าของร้านอาหารคนหนึ่งช่วยคิดบริหารจัดการทางการเงินของลูกจ้างโดยจำกัดจำนวนเงินที่เบิกล่วงหน้าแต่ละเดือนเพื่อให้สามารถมีเงินเก็บและตั้งตัวได้ในอนาคต

วิธีที่ผมทำคือ – คนงานหากพวกเขาเป็นคนงานไทย ในบางสถานที่ (ร้านค้า) ถ้าค่าจ้างรายวันพวกเขาคือ 40 ริงกิต พวกเขาเยี่ยม 30 ริงกิต ในทุก ๆ วัน ทุกวัน พวกเขาจะเยี่ยมเงิน 30 ริงกิต พอสิ้นเดือนเมื่อพวกเขาได้รับค่าจ้าง ยกตัวอย่าง สำหรับ 27 วัน (ของวันทำงาน) จะเหลือเพียง 270 ริงกิต ทั้งที่เขาควรได้รับ 1000 ริงกิต (ถ้าพวกเขาไม่ได้เยี่ยม) นี่เป็นเพียงตัวอย่าง แต่ผมจะไม่ปล่อยให้พวกเขาเยี่ยม ผมให้พวกเขา 10 ริงกิต เท่านั้น (ถ้าพวกเขาต้องการเยี่ยม) หากพวกเขาต้องการมากกว่านั้นก็ควรกลับบ้าน มันจะเป็นการเสียเวลาหารายได้ที่นี้ (ในรูปแบบนั้น) ความตั้งใจของผมที่ให้คุณทำงานที่นี้นั้นเพื่อให้คุณสามารถแต่งงาน สร้างบ้าน และช่วยพ่อแม่ได้ นั่นคือหลักการของผม ดังนั้นการช่วยเหลือ ครอบครัวเหมือนการกินเค้ก พวกเรากินเซอร์รี่ ส่วนล่างพวกคุณก็แบ่งปันกัน ผมไม่มีปัญหาเรื่องนั้น

(เจ้าของร้านอาหารตะวันตก-ไทย อายุ 42 ปี ผู้ชาย)

4.4 ความคิดเห็นของนายจ้างชาวมาเลเซียที่มีต่อผู้ย้ายถิ่น

ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่าแรงงานข้ามชาติจำเป็นต้องเติมเต็มในงานอุตสาหกรรมร้านอาหารและการก่อสร้าง ที่ชาวมาเลเซียไม่สนใจอยากทำ ในขณะที่เดียวกันพวกเขามักพูดว่าไม่ชอบเห็นชาวต่างชาติจำนวนมากในมาเลเซีย และชาวมาเลเซียบางคนคิดว่า แรงงานอพยพทำให้ความเป็นอยู่ของชาวมาเลเซียน่าอยู่น้อยลง ภาคการทำงานบางอย่าง เช่น การผลิต การก่อสร้าง และการเพาะปลูกต้องการลูกจ้าง (งาน 3D) แม้ว่าตัวเลขจะต้องมีการควบคุม ผู้ย้ายถิ่นอาจทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากมาเลเซียไม่มีงานทำ

สำหรับเจ้าของธุรกิจอย่างผม ผมต้องการให้พวกเขาทำงานของผม ผมคิดว่า สำหรับคนธรรมดา (ไม่ใช่ธุรกิจ) พวกเขาสร้างความรำคาญให้เรา

(เจ้าของร้านอาหารตะวันตก-ไทย อายุ 42 ปี ผู้ชาย)

บางครั้งชาวมาเลเซียปฏิเสธที่จะทำงานแรงงานตามสัญญา พวกเขาเห็นว่ามันสกปรก ชาวบังคลาเทศมีความยินดีที่จะทำงานดังกล่าว แต่เมื่อพวกเขามี

จำนวนเพิ่มขึ้น นั่นคือจุดที่ปัญหาเริ่มเกิด มีเหตุการณ์อาชญากรรม ฯลฯ
มันแย่งในหมู่คนผิวดำ (ชาวแอฟริกัน) ที่มาที่นี่

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

สถานที่ทั้งหมดของพวกเขา (ที่ลูกจ้างต่างชาติมารวมตัวกัน) ถ้าเราพูดถึงถนน
เปอตาลิง ผมและภรรยาของผมรู้สึกกลัว (เนื่องจากความปลอดภัย) ที่โกโตร
ยาด้วย กลัวว่าลูก ๆ ของเราจะหายไป ฯลฯ .. ผมไม่สามารถทนกลืนได้

(เจ้าของร้านอาหารมาเซ อายุ 55 ปี ผู้ชาย)

ถ้าผู้ย้ายถิ่นจำนวนมากหันไปมาเลเซียผมคิดว่าสักวันหนึ่งจำนวนผู้ย้ายถิ่นจะ
มีมากกว่าจำนวนชาวมาเลเซีย... จากนั้นคนท้องถิ่นส่วนใหญ่จะไม่มีการทำ

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 30 ปี ผู้ชาย)

ในบรรดาชาวมาเลเซียเราสามารถหาคนในระดับสูงกว่าเช่นเจ้าหน้าที่ความ
ปลอดภัยและวิศวกร แต่สำหรับงานก่อสร้างแล้วมันไม่ใช่เช่นนั้น

(ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทก่อสร้าง อายุ 64 ปี ผู้ชาย)

(ปัญหาคือ) แรงงานต่างชาติบางคนเป็นมืออาชีพ ดังนั้นการจ้างงาน
(ผู้เชี่ยวชาญจากต่างชาติ) จะส่งผลต่อผู้ที่มีการศึกษาขั้นสูงและผู้มี
วุฒิการศึกษามืออาชีพใหม่ของเราในการหางาน

(ผู้จัดการฝ่ายการเงินบริษัทก่อสร้าง อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

มันไม่ใช่สภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพ...เพราะผู้ย้ายถิ่นบางคนก่อให้เกิดปัญหา
(อาชญากรรม)

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 43 ปี ผู้หญิง)

การจ่ายเงินสำหรับแรงงานข้ามชาติ

ผู้ให้สัมภาษณ์บางรายจากอุตสาหกรรมร้านอาหารคิดว่าแรงงานต่างด้าวควรได้รับค่าจ้างต่ำกว่าชาว
มาเลเซีย แต่แรงงานที่มีทักษะสูง (เช่นผู้ที่สามารถปรุงอาหารได้ดี) ควรได้รับเงินเดือนที่ดี ในอุตสาหกรรม
ก่อสร้างเงินเดือนนั้นสัมพันธ์กับทั้งทักษะและประสบการณ์

(เราควร) ทำให้มีความแตกต่าง (ค่าจ้าง) ขึ้นอยู่กับงาน สำหรับพ่อครัว (ค่าจ้าง) จะสูงขึ้นโดยไม่สำคัญว่าพวกเขาจะเป็นคนไทยหรือมาเลเซีย

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

ขึ้นอยู่กับงาน ถ้าหากถูกกว่าคนในท้องถิ่นนั้นหมายความว่าถ้าเงินเดือน 1,500 RM สำหรับคนท้องถิ่น ลูกจ้างต่างชาติจะได้รับ 1,400 แต่ปัญหาขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญของพวกเขา.... สำหรับพ่อครัวเราจ่ายให้ R80 ต่อวัน เราต้องจ่ายพวกเขาด้วยค่าแรงที่สูงขึ้นเพราะพวกเขาเป็นผู้สร้างรายได้

(เจ้าของร้านอาหารตะวันตก-ไทย อายุ 42 ปี ผู้ชาย)

อย่างที่ผมพูดไว้ก่อนหน้านี้ มันขึ้นอยู่กับว่าเมื่อเรานำลูกจ้างไทยเข้ามา พวกเขา มีประสบการณ์และบางคนเคยทำงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างมาแล้ว... ดังนั้นเราจึงจ่ายเงินตามนั้น

(ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทก่อสร้าง อายุ 64 ปี ผู้ชาย)

การได้เป็นพลเมืองของแรงงานข้ามชาติ

ในอุตสาหกรรมร้านอาหารผู้ให้สัมภาษณ์บางคนไม่เห็นด้วยกับการให้สัญชาติแก่ผู้ย้ายถิ่นขณะที่บางรายคิดว่าการเป็นพลเมืองนั้นสมเหตุสมผลสำหรับผู้ย้ายถิ่นที่แต่งงานกับคนในท้องถิ่น ในอุตสาหกรรมก่อสร้างผู้ให้สัมภาษณ์รายงานว่าแรงงานข้ามชาติไม่ควรได้รับสิทธิ์เป็นพลเมือง เมื่อสิ้นสุดสัญญาพวกเขาควรกลับบ้าน ผู้ให้สัมภาษณ์บางคนไม่ต้องการให้แรงงานข้ามชาติได้รับประโยชน์จากการเป็นพลเมือง

ผมคิดว่าเราทำได้ แต่พวกเขาส่วนใหญ่มาที่นี่เพื่อหาเลี้ยงชีพ หลังจากนั้นพวกเขาต้องการกลับไปที่บ้านเกิดเพื่ออยู่กับครอบครัว

(เจ้าของร้านอาหารไทย-มาเลย์ อายุ 36 ปี ผู้ชาย)

บางคนอยู่ที่นี้และแต่งงานกับคนในท้องถิ่นและมีลูก ดังนั้นให้ (พวกเขาเป็นพลเมือง) เสีย แทนที่จะให้พวกเขาประทับตรา (ใบอนุญาต) เป็นรายเดือน

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

ไม่จำเป็น (ที่จะให้ให้สัญชาติ) มันไม่จำเป็น...เพราะตอนนี้เราก็มีหลายชนชาติ และหลายเชื้อชาติอยู่แล้ว ... ดังนั้นถ้าเรามีคนมากเกินไป (ชาวต่างชาติเข้ามา)

.. ตัวอย่างเช่นถ้าเราขยายความเป็นพลเมืองของเราไปให้ชาวบังคลาเทศหรือชาวเนปาล ...มันจะมีปัญหาเพิ่มมากขึ้นในภายหลัง

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 29 ปี ผู้ชาย)

สัญชาติมีไว้สำหรับคนที่เกิดที่นี่ (เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 30 ปี ผู้ชาย)
สำหรับฉัน ฉันไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้น เพราะความเป็นพลเมืองนั้นมาพร้อมกับสิทธิประโยชน์บางอย่าง ดังนั้นหากพวกเขาได้เป็นพลเมืองพวกเขาก็คาดหวังที่จะได้สิ่งที่เรา (คนท้องถิ่น) ได้รับ (ผลประโยชน์) (แต่ที่จริงแล้ว) พวกเขายังเป็นแรงงานต่างชาติ ดังนั้น ในส่วนนั้นฉันไม่เห็นด้วยกับการให้สัญชาติมาเลเซียแก่พวกเขา

(ผู้จัดการฝ่ายการเงินบริษัทก่อสร้าง อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

ผมไม่คิดว่าเป็นสิ่งที่ควรทำ ... ให้ (ความเป็นพลเมือง) แก่พวกเขาจะทำให้ทุกคนเข้ามาและพวกเขาจะอยู่ที่นี่เป็นเวลา 10 ปี และทุกคนที่คุณจะให้พวกเขาเข้าเมืองจากนั้นคุณจะมีคนอื่นอีกมากมาย ... สิ่งที่คุณเรียกว่าการเสียเปรียบที่คุณจะต้องเผชิญในเวลาต่อมา

(ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทก่อสร้าง อายุ 64 ปี ผู้ชาย)

การเข้าโรงเรียนของลูกผู้ย้ายถิ่น

ผู้ให้สัมภาษณ์คิดว่าเด็กผู้ย้ายถิ่นที่อยู่ในมาเลเซียควรจะไปโรงเรียนได้ แต่อาจมีค่าธรรมเนียมและข้อจำกัดเพิ่มเติมสำหรับโรงเรียนเอกชน

ไม่มีปัญหา

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

เป็นไปได้ (ลงทะเบียนในโรงเรียนของรัฐ) แต่ (โรงเรียนเอกชน) มีขั้นตอนแตกต่างกันเล็กน้อย พวกเขาจะต้องส่งรายการเพิ่มเติม

(ผู้จัดการฝ่ายการเงินบริษัทก่อสร้าง อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

รัฐบาลมาเลเซียและการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ

เจ้าของร้านอาหารให้ความเห็นว่ารัฐบาลควรจัดทำใบอนุญาตให้มีกระบวนการทำงานที่เร็วและง่ายขึ้นสำหรับผู้ย้ายถิ่น ขณะที่เจ้าของร้านอาหารอีกจำนวนหนึ่งคิดว่ารัฐบาลควรให้เงินอุดหนุนการดูแลสุขภาพสำหรับผู้ให้สัมภาษณ์จากอุตสาหกรรมก่อสร้างคิดว่าควรมีการควบคุมจำนวนผู้ที่เข้ามาและรัฐบาลควรกำหนดให้ผู้ที่อยู่ในที่นี้ควรได้รับค่าจ้างอย่างยุติธรรมและไม่ถูกละเมิด ผู้จัดการบริษัทก่อสร้างคิดว่าโครงการของรัฐบาลควรรวมไปถึงที่อยู่อาศัยและค่ารักษาพยาบาลที่รัฐบาลจ่ายให้

โดยปกติแล้วเราต้องการใบอนุญาต ได้โปรดทำให้ถูกกว่านี้ เมื่อเราต้องการยื่นขอใบอนุญาตนอกจากค่าใช้จ่ายมันแพงและใช้เวลานานแล้ว ถ้าเราเห็นเจ้าหน้าที่และถามคำถาม พวกเขาจะไม่กระตือรือร้นในการให้ความร่วมมือ (คำถามของเรา)

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

(รัฐบาลควร) ทำให้การขอใบอนุญาตง่ายขึ้นซึ่งมันจะทำให้เราจ้างพวกเขาได้ง่ายขึ้น

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 29 ปี ผู้ชาย)

(เขาสามารถทำได้) ให้เงินช่วยเหลือพวกเขาเพื่อไปคลินิก แต่ผมคิดว่าเป็นไปไม่ได้เนื่องจากชาวมาเลเซีย (พลเมือง) จะคัดค้าน (ไม่เห็นด้วยเนื่องจากพวกเขาต้องจ่ายภาษีเพื่อช่วยเหลือชาวต่างชาติ)

(เจ้าของร้านอาหารไทย อายุ 29 ปี ผู้ชาย)

ควรมีกฎระเบียบที่เข้มงวดมากขึ้นและดำเนินการอย่างเข้มงวดเพื่อควบคุมผู้ย้ายถิ่นผิดกฎหมาย เพื่อที่จะไม่ให้มีผู้ย้ายถิ่นผิดกฎหมาย (เข้ามาหรือถูกนำเข้ามา) อีกในที่แห่งนี้ สำหรับแรงงานต่างชาติที่เข้ามาที่นี้อย่างถูกกฎหมาย (กฎหมายสามารถทำให้เข้มงวดมากขึ้นซึ่งยังช่วยให้พวกเขาได้รับประโยชน์จากกฎที่เข้มงวดมากขึ้น) เช่น (พวกเขาจะ) ไม่ถูกทารุณกรรมและถ้าหากเราขอให้ทำงาน เราต้องจ่ายเงินเดือนให้พวกเขา เรื่องต่างๆแบบนี้แหละ

(ผู้จัดการฝ่ายการเงินบริษัทก่อสร้าง อายุ 24 ปี ผู้หญิง)

(เมื่อบริษัทนำลูกจ้างเข้ามา (รัฐบาลจะต้องตรวจสอบให้ถี่ถ้วนว่ามีลูกจ้าง
จำนวนเท่าใดที่บริษัทต้องการ ไม่ว่าพวกเขาจะนำคนที่เป็นลูกจ้างคุณภาพหรือ
ผู้มีการศึกษาน้อย ซึ่งจะทำให้เราได้มีการสื่อสารกันที่ดีขึ้น วิธีการควบคุมดูแล
พวกเขาเป็นอย่างไร และพวกเขาจะถูกจัดสรรไว้อย่างไร พวกเขาจ่ายเงินเดือน
หรือมีคนไวย่างเอาเปรียบพวกเขาพวกเขาหรือไม่อย่างไร

(ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทก่อสร้าง อายุ 64 ปี ผู้ชาย)

ในประเด็นว่าชาวมาเลเซียมองแรงงานไทยมุสลิมอย่างไรรันนั้น ผู้เชี่ยวชาญที่นักวิจัยได้สัมภาษณ์ให้
ความเห็นว่าเป็นคนมาเลเซียมองคนไทยที่ไปทำงานในมาเลเซียไม่เท่าเทียมกับคนมาเลเซียอย่างแน่นอน และมอง
ว่าเป็นชนชั้นแรงงาน โดยทั่วไปคนมาเลเซียไม่สูงส่งกับคนไทย และจำกัดขอบเขตความสัมพันธ์อยู่เพียงแรงงาน
ที่สังคมมาเลเซียจำเป็นต้องมี แต่ไม่ยุ่งเกี่ยวกับไรมากกว่านั้น ยกเว้นในรัฐกลันตัน อย่างไรก็ตาม คนไทยใน
สายตาของคนมาเลเซียก็ดีกว่าแรงงานจากประเทศอื่น เช่น บังคลาเทศ หรือ อินโดนีเซีย เพราะคนมาเลเซีย
รู้สึกว่ามีเชื้อชาติใกล้ชิดกับคนไทยมากกว่า และมองว่าเป็นคนมลายูเหมือนกัน (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วันที่ 16
มีนาคม 2562 และวันที่ 2 กันยายน 2562) ในความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่นักวิจัยได้สัมภาษณ์นั้น ความชอบ
ของนายจ้างชาวมาเลเซียต่อแรงงานไทยเหนือกว่าแรงงานจากชาติอื่นยังสะท้อนให้เห็นจากการที่แรงงานไทย
ได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานจากชาติอื่น ๆ เนื่องจากนายจ้างชาวมาเลเซียมองว่าคนไทยมีปัญหาน้อย ซึ่งอาจเป็น
เพราะได้ผ่านการคัดกรองอย่างไม่เป็นทางการแล้วจากระบบเครือข่ายทางสังคมที่ผู้ประกอบการมักใช้ในการ
รับสมัครลูกจ้าง (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วันที่ 2 กันยายน 2562)

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญมองว่า แรงงานไทยในมาเลเซียไม่มีปัญหาในแนวราบ (คนไทยกับคนมาเลเซีย)
แต่อาจมีปัญหาในแนวดิ่งในเชิงกฎหมาย (คนไทยกับรัฐบาลมาเลเซีย เพราะส่วนใหญ่ทำงานแบบไม่มี
ใบอนุญาตทำงาน) (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วันที่ 2 กันยายน 2562)

ในประเด็นด้านความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมของประเทศมาเลเซีย นั้น ผู้เชี่ยวชาญด้านประเทศ
มาเลเซียให้ความเห็นว่า มาเลเซียไม่ใช่ประเทศพหุสังคม (Multi-cultural society) แต่เป็นพหุเชื้อชาติ
(Multi-racial society) กล่าวคือเป็นในพหุในเชิงการเมืองแต่ไม่ใช่ในเชิงสังคม (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วันที่ 2
กันยายน 2562)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

ลักษณะทางประชากรและสังคมของผู้ย้ายถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้สัมภาษณ์ผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมาเลเซียที่เข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซียทั้งหมด 103 คน ผู้ชาย 59 คน และผู้หญิง 44 คน ส่วนใหญ่อยู่ในวัยแรงงานหรือวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (ร้อยละ 57.3 มีอายุระหว่าง 20 ถึง 29 ปี 1 ใน 5 อายุ 30-39 ปี และ ใน 10 อายุ 40 ปีขึ้นไป) ร้อยละ 38.8 เป็นโสด ร้อยละ 38.8 แต่งงานแล้ว และอยู่ด้วยกันกับคู่สมรส และประมาณ 1 ใน 10 ไม่ได้อยู่ด้วยกันกับคู่สมรส ผู้หญิงอยู่ด้วยกันกับคู่สมรส หย่า/แยก และหม้ายสูงกว่าชาย สำหรับผู้ที่สมรสหรือเคยสมรสนั้น ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 77.8) มีลูกอย่างน้อย 1 คน และส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90.5) มีคู่สมรสเป็นคนไทย ขณะที่อีกประมาณ 1 ใน 10 มีคู่สมรสเป็นชาวมาเลเซีย ผู้หญิงมีคู่สมรสเป็นชาวมาเลเซียสูงกว่าผู้ชายประมาณสองเท่า กลุ่มตัวอย่างเกือบทุกคนเกิดในประเทศไทย ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.8) จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/จบการศึกษาระดับวิชาชีพระดับปวช. และปวส. สำหรับผู้ที่จบการศึกษาระดับสูงนั้น เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ทั้งการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและ การศึกษาระดับปริญญา ร้อยละ 22.0 ของผู้ย้ายถิ่นที่แต่งงานแล้วมีคู่สมรสอยู่ในครัวเรือนต้นทาง โดยเฉพาะผู้ย้ายถิ่นชาย แสดงให้เห็นว่า ผู้หญิงที่แต่งงานแล้วไปทำงานที่มาเลเซียโดยสามียังอยู่ในประเทศไทยนั้นมีไม่มากเท่าผู้ชาย มากกว่าครึ่งของผู้ย้ายถิ่นหญิงที่มีลูกแล้วมีลูกอยู่ในประเทศไทย และผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่มีครอบครัวอยู่ในครัวเรือนต้นทาง คือ พ่อ/แม่ (ร้อยละ 84.5) และพี่น้อง (ร้อยละ 78.6) เกือบทุกคน (ร้อยละ 98.0) ติดต่อกับครอบครัวในถิ่นต้นทางเป็นประจำ โดยใช้สื่อออนไลน์ (ร้อยละ 52.9) การพาลูก ๆ มาอยู่ด้วยในมาเลเซียนั้นมีค่อนข้างน้อย

ประสบการณ์การย้ายถิ่น

กลุ่มตัวอย่างกว่าสามในสี่ (ร้อยละ 77.7) เคยมีประสบการณ์ไปทำงานที่อื่นเป็นเวลาอย่างน้อย 3 เดือนมาก่อน จำนวนครั้งที่เคยไปทำงานที่อื่นมาก่อนต่อคนคือ 2.2 ครั้งโดยเฉลี่ย เกือบทั้งหมด (ร้อยละ 95.0) เป็นการเคยไปทำงานที่ประเทศมาเลเซีย ประมาณ 1 ใน 3 ไปทำงานที่อื่นเมื่ออายุต่ำกว่า 18 ปี สำหรับการย้ายถิ่นในปัจจุบันนั้น ประมาณ 1 ใน 3 ทำงานอยู่ในที่ปัจจุบันเป็นเวลา 1-3 ปี รองลงมาคือ 4-9 ปี (ร้อยละ 28.0) ประมาณ 1 ใน 4 เพิ่งไปอยู่ไม่ถึง 1 ปี และกว่า 1 ใน 10 อยู่ยาวนานสิบปีขึ้นไป เหตุผลที่ไปทำงานในมาเลเซีย คือ ต้องการรายได้ (ร้อยละ 35.9) ที่มาเลเซียหางานง่ายกว่าประเทศไทย (ร้อยละ 18.5) ทำงานที่มาเลเซียมีรายได้สูงกว่าที่เมืองไทย (ร้อยละ 14.6) มีญาติ (ร้อยละ 11.7) หรือเพื่อน (ร้อยละ 9.7) สำหรับ

เหตุผลที่ไม่ทำงานในเมืองไทย คือ หางานยาก (ร้อยละ 55.3) ในประเทศไทยค่าแรงถูก เงินเดือนหรือรายได้น้อยกว่า (ร้อยละ 12.6)

การย้ายถิ่นกับเหตุการณ์ความไม่สงบ

ข้อมูลเชิงคุณภาพชี้ว่า ผู้ย้ายถิ่นที่ไปทำงานในมาเลเซียอาจถูกตั้งข้อสงสัยจากเจ้าหน้าที่รัฐไทยและจากคนมาเลเซียว่าอาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้อพยพเหตุความรุนแรงไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง และเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดภาคใต้ มีส่วนที่ทำให้อยากอยู่และทำงานในมาเลเซีย ซึ่งผู้ย้ายถิ่นมองว่าปลอดภัยและสงบสุขมากกว่า อย่างไรก็ตาม ข้อมูลเชิงปริมาณสะท้อนว่าเหตุการณ์ความไม่สงบมีผลน้อยมากต่อการตัดสินใจไปทำงานในมาเลเซีย ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 88.4) ตอบว่าเหตุการณ์ความไม่สงบไม่มีผลเลยต่อการตัดสินใจไปทำงานในมาเลเซีย แต่เป็นช่องทางเศรษฐกิจและประสบการณ์หรือจังหวะของชีวิตมากกว่า นอกจากนี้ ผู้ย้ายถิ่น ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 93.2) เห็นว่า ครอบครัวที่อยู่ในประเทศไทยไม่ได้รับผลกระทบผลเหตุการณ์ความไม่สงบ

อย่างไรก็ตาม แม้ข้อมูลจะไม่ได้แสดงให้เห็นโดยตรงไปตรงมาว่าการไปทำงานที่มาเลเซียเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ความไม่สงบ แต่เหตุผลของการที่เลือกที่จะไม่ทำงานในประเทศไทยหรือไม่สามารถทำงานในประเทศไทยได้ (กล่าวคือ ร้อยละ 55 ไปทำงานในประเทศมาเลเซียเพราะในประเทศไทยหางานยาก และร้อยละ 13 เพราะค่าแรงถูก) มีนัยอย่างชัดเจนว่าข้อจำกัดทางเศรษฐกิจที่ผลักดันให้ประชาชนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องไปทำงานที่มาเลเซียนั้นมีความเชื่อมโยงกับความไม่สงบในพื้นที่ และสะท้อนให้เห็นการการพัฒนาที่ล้มเหลว ทั้งที่รัฐบาลได้ทุ่มเทงบประมาณจำนวนไม่น้อยกว่าสามแสนล้านบาทในการแก้ไขปัญหาทั้งความมั่นคงและการพัฒนาในช่วง 16 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2547-2562) (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2563)

การทำงานในปัจจุบันของผู้ย้ายถิ่น

มากกว่าร้อยละ 80 ของผู้ย้ายถิ่นทำงานในร้านอาหาร ผู้ชายทำงานเป็นก๊กมากกว่าผู้หญิง ขณะที่งานในร้านอาหารหน้าทีอื่น ๆ นั้น เป็นหญิงมากกว่าชาย สำหรับอาชีพอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานในร้านอาหาร เป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ระยะเวลาที่ทำงานในที่อยู่ปัจจุบัน คือ 28 เดือน (30 เดือน สำหรับผู้ชาย และ 26 เดือนสำหรับผู้หญิง) เกือบ 1 ใน 5 ทำงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพปานกลาง และประมาณ 1 ใน 10 ทำงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพสูง โดยเฉพาะผู้ชาย โดยความเสี่ยงคือ ต้องยืนเป็นเวลานาน ยกของหนัก ต้องทำงานในที่เย็นหรือร้อนจัด และลักษณะงานไม่เอื้อต่อการเคลื่อนไหวของร่างกายทำให้มีความเสี่ยงต่อสุขภาพ ผู้ย้ายถิ่นทำงานโดยเฉลี่ย 11 ชั่วโมงต่อวัน ส่วนใหญ่ทำงานโดยไม่มีความหยุดในหนึ่งสัปดาห์ (ร้อยละ 91.3) ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ได้งานด้วยการแนะนำจากเพื่อน (ร้อยละ 43.7) หรือจากคนในครอบครัว (ร้อยละ 41.8) เกือบ 2 ใน 3 (ร้อยละ 64.1) ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน และประมาณ 1 ใน 3 (ร้อยละ 32.0) ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน โดยเฉพาะผู้ย้ายถิ่นหญิง สำหรับเรื่องรายได้ต่อเดือน ค่ามัธยฐาน คือ 13,500 บาท ผู้ชายได้รับค่าจ้างสูงกว่าผู้หญิง (ค่ามัธยฐานของผู้ชาย คือ 15,000 บาท และของผู้หญิงคือ 12,000 บาท)

การมีใบอนุญาตทำงาน

ผู้ย้ายถิ่นร้อยละ 35.9 มีใบอนุญาตทำงาน เป็นผู้ขายสูงกว่าหญิง ส่วนใหญ่ได้รับอนุญาตทำงานเป็นเวลา 6 เดือน เกือบทุกคนทำงานไม่มีสัญญาจ้าง ขณะที่ผู้ประกอบการชาวมาเลเซียเห็นว่าการมีใบอนุญาตทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำ และผู้ประกอบการจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงาน หรือแบ่งกันรับผิดชอบระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่ในบางกรณีคนงานก็รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด ผู้ประกอบการบางคนมองว่าไม่มีอุปสรรคมากนักในการขอใบอนุญาตทำงานถ้าทำตามขั้นตอน ขณะที่บางคนเห็นว่ากระบวนการขอใบอนุญาตทำงานมีค่าใช้จ่ายสูงและมีความซับซ้อน และใบอนุญาตทำงานให้เวลาเพียง 6 เดือนไม่สอดคล้องกับลักษณะของการทำงาน ผู้ประกอบการมีความกังวลว่าถ้าหากลูกจ้างสร้างปัญหากับชุมชน ผู้ประกอบการเองซึ่งเป็นผู้จ่ายเงินสำหรับใบอนุญาตจะต้องรับผิดชอบ

การอยู่อาศัย และลักษณะที่อยู่อาศัยของผู้ย้ายถิ่นในมาเลเซีย

ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 62.8) พักอยู่กับหอพักสำหรับลูกจ้าง และเกือบครึ่งหนึ่งมีที่พักอยู่ในสถานที่ทำงาน (ร้อยละ 48.0) และอยู่กับเพื่อนร่วมงานในสัดส่วนสูงสุดที่สุด (ร้อยละ 43.7) ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่มีครอบครัวหรือญาติที่อยู่ในมาเลเซีย (ร้อยละ 73.8)

สถานภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบันของผู้ย้ายถิ่น

ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่มองว่าครัวเรือนของตนเองมีสถานภาพทางเศรษฐกิจพอ ๆ กันกับคนไทยอื่น ๆ ในมาเลเซีย (ร้อยละ 72.8) และพอ ๆ กับครัวเรือนอื่น ๆ ในหมู่บ้านเดียวกันในประเทศไทย (ร้อยละ 73.8)

การให้เงินกับครัวเรือนต้นทางของผู้ย้ายถิ่น

ร้อยละ 95.2 ของผู้ย้ายถิ่นส่งเงินกลับบ้าน ไม่แตกต่างกันในผู้หญิงและผู้ชาย ส่วนใหญ่ (ประมาณร้อยละ 60) ให้เงินกับครัวเรือนต้นทางเป็นจำนวน 10,000-50,000 บาท ในช่วง 12 เดือนก่อนการสำรวจโดยนำกลับมาให้เองเป็นสัดส่วนสูงสุด (ร้อยละ 45.9) การส่งเงินกลับบ้านเป็นความตั้งใจและมีความสำคัญเชิงเศรษฐกิจต่อครัวเรือนต้นทางเป็นอย่างยิ่ง

ความสามารถในการใช้ภาษามลายู

ร้อยละของผู้ย้ายถิ่นที่ ฟัง พูด อ่าน และเขียนได้ในระดับดี คือ ร้อยละ 70.9 ร้อยละ 70.9 ร้อยละ 58.3 และร้อยละ 53.4 ตามลำดับ มีผู้ย้ายถิ่นประมาณครึ่งหนึ่งที่ประเมินตนเองว่ามีความสามารถในการใช้ภาษามลายูทั้งการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนได้ในระดับดี

การบูรณาการทางสังคม

กิจกรรมทางสังคมที่ผู้ย้ายถิ่นเข้าร่วมขณะอยู่ในมาเลเซีย คือ ละศีลอดในเดือนรอมฎอน (ร้อยละ 68.9) ละหมาดวันศุกร์ (ร้อยละ 55.3) ฉลองวันอิดิลฟิตรี/อิดิลอัฎฮา (ร้อยละ 23.3) ละหมาด 5 เวลาที่มีสยิด (ร้อยละ 19.4) และร่วมกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมอื่น ๆ (ร้อยละ 18.5) มีเพียงร้อยละ 9.7 ที่ร่วมกิจกรรมทางสังคมอื่น ๆ ในการร่วมทำกิจกรรมนั้น ส่วนใหญ่ทำร่วมกับชาวมมาเลเซียด้วย (ตั้งแต่ร้อยละ 64.8 สำหรับกิจกรรมการละศีลอดในเดือนรอมฎอน ถึงร้อยละ 85.0 สำหรับการละหมาด 5 เวลา)

ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ตอบคำถามที่สะท้อนถึงการมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซียในระดับมากและมากที่สุด คือ ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในที่ทำงาน (ร้อยละ 76.7) รู้สึกสบายใจเวลาออกไปนอกบ้าน (ร้อยละ 66.0) และเข้ากับชีวิตในมาเลเซีย (ร้อยละ 61.2)

พฤติกรรมอื่น ๆ ซึ่งสะท้อนการบูรณาการทางสังคมที่ผู้ย้ายถิ่นปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ คือ พูดภาษามลายูกลาง (ร้อยละ 70.9) ทักทาย/พูดคุยกับผู้ย้ายถิ่นอื่น ๆ (ร้อยละ 49.5) ทักทายและพูดคุยกับคนมาเลย์ (ร้อยละ 47.6) แต่งตัวเหมือนคนมาเลย์ (ร้อยละ 14.6) ชื้อของในตลาดท้องถิ่น (ร้อยละ 12.6) เทียวหรือสังสรรค์กับผู้ย้ายถิ่นอื่น ๆ (ร้อยละ 10.7) เทียวหรือสังสรรค์กับชาวมมาเลย์ (ร้อยละ 7.8)

ผู้ย้ายถิ่นมากกว่า 3 ใน 4 บอกว่ารู้สึกไม่สบายใจหรือรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซียเพราะเป็นคนไทย และมีเพียงร้อยละ 5.8 ที่ตอบว่าคนมาเลเซียส่วนใหญ่ไว้ใจได้ในระดับมาก นอกจากนี้ ประมาณ 1 ใน 3 เห็นว่า ผู้ย้ายถิ่นจากประเทศอื่นได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในที่ทำงาน สิ่งที่ชัดเจนคือ ผู้ย้ายถิ่นมีปฏิสัมพันธ์กับคนมาเลย์น้อยกว่ากับผู้ย้ายถิ่นด้วยกันเอง และมากกว่าครั้งที่ไม่เคยไปเทียวหรือสังสรรค์กับชาวมมาเลย์เลย (ร้อยละ 58.3)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปรชี้ว่า ระดับการบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในมาเลเซีย และแรงงานผู้ชายมีระดับการบูรณาการทางสังคมสูงกว่าแรงงานผู้หญิง

ประสบการณ์การถูกกดขี่ข่มเหง ถูกเลือกปฏิบัติ และถูกเอารัดเอาเปรียบ

ผู้ย้ายถิ่นเพียงส่วนน้อยที่ประสบกับการถูกกดขี่ข่มเหง (ต่ำกว่าร้อยละ 8 สำหรับการเคยถูกล่วงละเมิดทางกาย ทางวาจา และทางเพศ และต่ำกว่าร้อยละ 13 สำหรับการเคยพบเห็นผู้ย้ายถิ่นคนอื่นประสบกับการเคยถูกล่วงละเมิด) การเลือกปฏิบัติ (ต่ำกว่าร้อยละ 5 สำหรับการเคยถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ในที่ทำงาน และในที่สาธารณะ และต่ำกว่าร้อยละ 7 สำหรับการเคยเห็นผู้ย้ายถิ่นคนอื่นถูกเลือกปฏิบัติ) และเคยถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง (ร้อยละ 10.7) ผู้ย้ายถิ่นหญิงมีความเปราะบางมากกว่าผู้ย้ายถิ่นผู้ชาย เกือบ 1 ใน 4 ของผู้ย้ายถิ่นรายงานว่าประสบการณตรงในการถูกกดขี่ข่มเหง ถูกเลือกปฏิบัติ หรือถูกเอารัดเอาเปรียบอย่างใดอย่างหนึ่ง ในประเด็นนี้ มีผู้ย้ายถิ่นเพียงส่วนน้อยร้อยละ 12.5 ที่มองว่าเรื่องที่เกิดขึ้นเกี่ยวข้องกับ

มากหรือมากที่สุดกับการเป็นคนไทย หรือการเป็นผู้ย้ายถิ่น โดยผู้ย้ายถิ่นชายมีความอ่อนไหวกับการเป็นคนไทย หรือการเป็นผู้ย้ายถิ่นสูงกว่าผู้ย้ายถิ่นหญิง ข้อมูลเชิงคุณภาพชี้ว่า การถูกเอารัดเอาเปรียบและถูกเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นได้กับผู้ย้ายถิ่นและมีให้เห็นโดยทั่วไป ขณะเดียวกัน ผู้ย้ายถิ่นมองว่า คนมาเลเซียชอบคนไทยมากกว่าผู้ย้ายถิ่นจากประเทศอื่นเนื่องจากสามารถสื่อสารกับคนไทยได้เข้าใจมากกว่า ซึ่งเรื่องนี้อาจเป็นเหตุผลที่ผู้ย้ายถิ่นจากสามจังหวัดภาคใต้มีประสบการณ์ในเรื่องการถูกกดขี่ข่มเหงน้อย

สุขภาพจิต ความสุข และความพึงพอใจในชีวิต

ประมาณ 1 ใน 4 ของผู้ย้ายถิ่นมีความเสี่ยงด้านสุขภาพจิต เมื่อประเมินสุขภาพจิตโดย SRQ-20 ซึ่งสูงกว่าในกลุ่มของประชากรที่อาศัยอยู่ในสามจังหวัดภาคใต้ที่ได้จากการศึกษาอื่น และเมื่อใช้เครื่องมือ TMHI-15 ของกรมสุขภาพจิต พบว่า ร้อยละ 36.9 มีสุขภาพจิตดีกว่าระดับปกติ ร้อยละ 54.4 มีสุขภาพจิตในระดับปกติ และร้อยละ 8.7 มีสุขภาพจิตแย่กว่าระดับปกติ ส่วนค่าคะแนนความสุขโดยเฉลี่ย (จากเต็ม 10) คือ 8.0 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขในระดับที่สูง สำหรับความพึงพอใจนั้น พบว่า ด้านที่ได้คะแนนสูงที่สุด คือ ครอบครัว สุขภาพ และเพื่อนร่วมงานชาวไทย ส่วนด้านชีวิตปัจจุบัน ความสัมพันธ์กับนายจ้าง อาชีพการทำงาน ที่อยู่อาศัย และสถานะทางการเงิน มีคะแนนอยู่ที่ระดับกลาง และด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือ เพื่อนร่วมงานชาวมาเลเซียและเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ข้อมูลเชิงคุณภาพสะท้อนว่า ผู้ย้ายถิ่นมีความพอใจในชีวิตที่อยู่ในมาเลเซียมากในหลาย ๆ ด้าน รวมทั้งการได้ปฏิบัติศาสนกิจอย่างสะดวก ข้อค้นพบที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ หลักฐานจากการวิเคราะห์หลายตัวแปรที่ชี้ว่า ระดับการบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสุขของแรงงาน

เครือข่ายและความช่วยเหลือทางสังคม

เครือข่ายความช่วยเหลือทางสังคมที่สำคัญของผู้ย้ายถิ่นคือคนไทยที่อยู่ที่มาเลเซียด้วยกัน คือ หัวหน้างาน (ร้อยละ 71.8) นายจ้าง (ร้อยละ 48.5) คู่สมรส (ร้อยละ 46.6) เพื่อนหรือผู้ร่วมงาน (ร้อยละ 44.7) เจ้าหน้าที่รัฐ (ร้อยละ 17.5) ซึ่งบุคคลเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นคนไทย มีเพียงส่วนน้อยที่สามารถพึ่งพิงเครือข่ายที่เป็นชาวมาเลเซีย

การเข้าถึงบริการสุขภาพในมาเลเซียของผู้ย้ายถิ่น

ผู้ย้ายถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษารุ่นนี้เกือบทั้งหมดไม่มีการประกันสุขภาพ (ร้อยละ 92.2) แหล่งบริการสุขภาพที่จะไปใช้ถ้าเจ็บป่วย คือ คลินิกเอกชน (ร้อยละ 93.2) แหล่งบริการของรัฐบาลหรือโรงพยาบาลของรัฐ (ร้อยละ 19.4) แหล่งบริการเอกชนหรือโรงพยาบาลเอกชน (ร้อยละ 18.5) บริการศูนย์สุขภาพ (ร้อยละ 13.6) และใช้บริการหมอแผนโบราณ (ร้อยละ 9.7) สำหรับผู้ที่เคยไปใช้บริการด้านสุขภาพในมาเลเซียครั้งล่าสุดในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา พบว่า เกือบร้อยละ 60 ใช้บริการคลินิกเอกชน รองลงมา คือ ร้าน

ขายยา (ร้อยละ 11.6) คลินิกของรัฐ (ร้อยละ 9.3) โรงพยาบาลรัฐ (ร้อยละ 4.7) ในจำนวนนี้ มากกว่าครึ่งพอใจมาก (ร้อยละ 53.9) และส่วนใหญ่กล่าวว่า บริการค่อนข้างสะดวก (ร้อยละ 46.2) หรือสะดวกมาก (ร้อยละ 48.7)

ความกังวลในการใช้ชีวิตในมาเลเซีย

ประเด็นที่ผู้ย้ายถิ่นมีความกังวลในระดับสูง คือ ครอบครัวในประเทศไทย คิดถึงบ้าน และเศรษฐกิจในประเทศไทย ขณะที่มีความกังวลต่ำในเรื่อง การปรับตัว ที่พักอาศัย ภาษา ความสัมพันธ์กับคนในชุมชน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และอาหาร ส่วนเรื่องที่มีความกังวลมากที่สุด คือ ความไม่สงบในสามจังหวัดภาคใต้ การศึกษาของลูก และเศรษฐกิจในประเทศไทย ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพชี้ว่า ความกังวลของผู้ย้ายถิ่นเกี่ยวข้องกับสองประเด็นหลักที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน คือ เรื่องสุขภาพของตนเอง และของครอบครัว และความกังวลที่ครอบครัวไม่ได้อยู่ด้วยกัน

ความเคร่งครัดในศาสนาและความเปลี่ยนแปลง

ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่มองว่าตนเองมีความเคร่งครัดในการปฏิบัติศาสนกิจขณะที่อาศัยอยู่ในประเทศมาเลเซีย ในระดับมากหรือมากพอสมควร (ร้อยละ 80.5) และเมื่อไปทำงานในมาเลเซียนั้น เกือบครึ่งระบุว่าความศรัทธาในศาสนาของตนเองเข้มแข็งขึ้นมากหรือมากพอสมควร มีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 13.6) ที่ตอบว่าความศรัทธาอ่อนแอลงพอสมควรหรืออ่อนแอลงมาก ขณะที่เกือบ 2 ใน 5 เห็นว่าความศรัทธาในศาสนาของตนเองไม่ได้เปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด สิ่งที่เอื้อให้การปฏิบัติศาสนกิจของตนกระทำได้ง่ายขึ้น คือ การมีนายจ้างหรือเพื่อนช่วยเตือนเมื่อถึงเวลาละหมาด การอาศัยอยู่ใกล้กับมัสยิด และมีการมัสยิดหลายแห่ง สำหรับสิ่งที่ทำให้การปฏิบัติศาสนกิจขณะที่ทำงานอยู่ในประเทศมาเลเซียทำได้ลำบากขึ้นนั้นเกี่ยวข้องภารกิจที่ต้องทำงานทำให้มีเวลาจำกัดในการปฏิบัติศาสนกิจร่วมกับคนอื่น ๆ ข้อมูลเชิงคุณภาพเรื่องความเคร่งครัดในศาสนาและการได้ปฏิบัติศาสนกิจในถิ่นปลายทางชี้ว่าชีวิตในถิ่นปลายทางอนุญาตให้ผู้ย้ายถิ่นมุสลิมยังสามารถรักษาความเคร่งครัดในศาสนาได้ไม่แตกต่างจากเมื่ออยู่ที่บ้านเกิดเมืองนอนของตนเองมากนัก

การวางแผนในอนาคต

ผู้ย้ายถิ่นไทยในมาเลเซียเพียงส่วนน้อยที่ต้องการอยู่ในประเทศมาเลเซียอย่างถาวร (ร้อยละ 13.6) โดยเฉลี่ยวางแผนที่จะอยู่ในมาเลเซีย 7 ปี ผู้ย้ายถิ่นหญิงต้องการอยู่นานกว่าชาย (8.1 ปี และ 6.4 ปี ตามลำดับ) ผู้ย้ายถิ่นเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 96.1) คิดว่าเป็นไปได้ที่จะกลับประเทศไทย อย่างไรก็ตาม มีเพียงส่วนน้อยของผู้ย้ายถิ่น (ร้อยละ 14.6) ที่ระบุว่ามีความเป็นไปได้ที่จะไปทำงานที่อื่น ซึ่งส่วนใหญ่คิดว่าจะไปกรุงเทพฯ ถ้ามีงานให้ทำ ข้อมูลเชิงคุณภาพชี้ว่า ผู้ย้ายถิ่นยังคงจะทำงานหาเงินในมาเลเซียต่อไปให้มากที่สุด ถ้าหากไม่มีปัญหาอุปสรรคใด ๆ โดยจะอยู่นานแค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับเป้าหมายในชีวิตของแต่ละคน สิ่งที่ค่อนข้างชัดเจน คือ ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ตั้งใจกลับมาอยู่ที่บ้าน ยกเว้นผู้ย้ายถิ่นที่ได้สัญชาติมาเลเซียแล้ว

มุมมองของผู้ประกอบการชาวมาเลเซียต่อการจ้างแรงงานไทย

- ผู้ประกอบการ 11 คน จาก 15 คน ที่ให้สัมภาษณ์เป็นเจ้าของร้านอาหารต้มยำ หรือร้านอาหารมามะ มีทั้งร้านอาหารที่ค่อนข้างใหญ่มีลูกจ้างถึง 55 คน และร้านขนาดเล็กที่มีลูกจ้างเพียง 2 คน มีทั้งลูกจ้างที่เป็นคนไทยและลูกจ้างชาติอื่น การรับสมัครลูกจ้างที่เป็นแรงงานไทยมาจากเครือข่ายใกล้ชิด ส่วนการรับสมัครคนงานของบริษัทก่อสร้างนั้นผ่านทางบริษัทจัดหางาน
- เหตุผลที่ผู้ประกอบการจ้างแรงงานไทยเพราะต้องการความเชี่ยวชาญในการทำอาหารไทย ซึ่งไม่สามารถทดแทนด้วยแรงงานจากชาติอื่น ๆ ได้ และเพราะงานในร้านอาหารนั้นไม่เป็นที่ต้องการของแรงงานท้องถิ่นอย่างคนมาเลย์ ผู้ประกอบการยังมองว่าแรงงานชาวมาเลย์ไม่ขยัน และไม่จริงจังในการทำงาน แตกต่างจากแรงงานต่างชาติ
- ในมุมมองของผู้ประกอบการร้านอาหาร ข้อดีของการจ้างแรงงานไทย คือ ได้อาหารที่มีรสชาติเป็นอาหารไทยจริง ๆ แรงงานไทยมีความตั้งใจทำงาน ทำให้ลูกค้าพึงพอใจได้มากกว่า แรงงานไทยเชื้อพม่า และเป็นมิตร ส่วนผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทอื่นก็มองว่าแรงงานไทยมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าแรงงานจากประเทศอื่น ๆ ทำงานหนัก และไม่หยุดงานโดยจำเป็น ส่วนข้อเสียของการจ้างแรงงานไทย คือ การต้องพึ่งพาแรงงานไทยที่เข้ามาในลักษณะเป็นเครือข่ายเดียวกันทำให้บริหารจัดการยาก และการออกจากงานของลูกจ้างก่อนเวลาสิ้นสุดที่กำหนดในใบอนุญาต นอกจากนี้ แรงงานไทยต้องกลับบ้านทุกเดือนเพื่อประทับตราการออก-เข้าเมืองเพราะไม่มีใบอนุญาตทำงาน ซึ่งบางคนถือโอกาสกลับไปอยู่บ้านเป็นเวลานานกว่าที่ตกลงกันไว้ทำให้กระทบต่องาน ขณะเดียวกัน การขอใบอนุญาตทำงานซึ่งผู้ประกอบการอ้างว่าเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายและกลายเป็นต้นทุนของธุรกิจอย่างหนึ่ง นายจ้างบางคนระบุว่าแรงงานไทยมีความอดทนต่ำ โกรธง่าย ข้อเสียของการจ้างแรงงานไทยอย่างหนึ่งคือราคาที่ค่อนข้างแพงเนื่องจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภาษา ที่ทำให้ต้องใช้เวลาช่วงแรก ๆ ในการปรับตัว
- ความชอบของนายจ้างว่าชอบลูกจ้างผู้หญิงหรือผู้ชายขึ้นอยู่กับลักษณะงาน เช่น งานในครัวเป็นหน้าที่ของผู้ชายเพราะต้องทำงานหนัก และต้องการความรวดเร็ว ส่วนหน้าที่ต้อนรับลูกค้าเป็นของลูกจ้างหญิง เจ้าของร้านอาหารไทยบางคนไม่อยากจะจ้างลูกจ้างหญิงไทยเพราะความสวยงามทำให้เกิดปัญหา และอาจมีวัตถุประสงค์อื่นแอบแฝง ขณะเดียวกัน แรงงานผู้หญิงอาจไม่เป็นที่ต้องการเพราะถูกมองว่าจะออกจากงานถ้ามีครอบครัว
- เจ้าของร้านอาหารให้อาหารและที่พักกับลูกจ้าง ซึ่งรวมถึงสาธารณูปโภค สบู่ ยา สีฟัน พาไปหาหมอและรับผิดชอบค่ายาเมื่อไม่สบาย ให้ของขวัญในโอกาสพิเศษ ได้รับอนุญาตให้กลับบ้านหากสมาชิกในครอบครัวป่วยหรือเกิดเหตุฉุกเฉิน ได้รับโบนัสสำหรับการทำงานหนักและแบ่งปันผลกำไรให้บางส่วน สำหรับแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีสัญญาระยะยาว มีที่พัก อาหาร และการดูแลสุขภาพ ไม่มีสิทธิประโยชน์สำหรับครอบครัว หากมีเหตุฉุกเฉินอาจได้รับตัวเครื่องบินเพื่อกลับบ้านอาจได้รับโบนัสเล็กน้อยสำหรับการทำงานหนัก

- ผู้ประกอบการคุ้นเคยกับประเทศไทยและกับคนไทยพอสมควร บางคนมีญาติอยู่ในประเทศไทย และมีคู่สมรสเป็นคนไทย บางคนรู้จักประเทศไทยและคนไทยเพราะเคยทำงานที่เกี่ยวกับธุรกิจในประเทศไทย ทำให้มีโอกาสติดต่อและมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทย
- การปฏิสัมพันธ์กับลูกจ้างแตกต่างกันไป บางคนทำกิจกรรมทางสังคมและให้ความสนทนากับลูกจ้างคนไทยมากพอสมควร เช่น ทำอาหารและรับประทานอาหารด้วยกันหลังเลิกงาน พาไปรับประทานอาหารนอกบ้าน หรือพาไปซื้อของ บางคนยังสนับสนุนให้ครอบครัวของตัวเองได้รู้จักสนิทสนมกับลูกจ้างด้วย บางคนมีลูกจ้างเป็นเครือญาติเพราะแต่งงานกับคนไทย นายจ้างบางคนช่วยบริหารจัดการการเงินของลูกจ้างเพื่อให้สามารถมีเงินเก็บและตั้งตัวได้ในอนาคต บางคนให้ความเห็นว่า แม้จะให้ความสนทนากับลูกจ้างอย่างไม่เลือกปฏิบัติ รับประทานอาหารแบ่งปันเรื่องราวต่าง ๆ ร่วมกัน แต่ความสัมพันธ์นั้นต้องเป็นไปอย่างมีข้อจำกัด เพื่อไม่ให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกถูกและไม่ให้เกียรตินายจ้าง ขณะที่บางคนไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับลูกจ้างและไม่ทราบเกี่ยวกับชีวิตของลูกจ้างมากนัก ความสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะของนายจ้างกับลูกจ้างที่จะเกี่ยวข้องกันเฉพาะเรื่องงานเท่านั้น
- นายจ้างที่ให้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์กับลูกจ้างและตระหนักว่าเป็นความสัมพันธ์แบบพึ่งพาที่ต่างฝ่ายต่างขาดกันไม่ได้ ความสัมพันธ์ที่ดีทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากขาดความสัมพันธ์อาจทำให้เกิดปัญหาได้
- ผู้ประกอบการเห็นว่าแรงงานข้ามชาติมีความจำเป็นต้องงานอุตสาหกรรมร้านอาหารและการก่อสร้างที่ชาวมาเลเซียไม่สนใจอยากทำ แต่ก็ไม่ชอบเห็นชาวต่างชาติจำนวนมากในมาเลเซีย ซึ่งจะทำให้มาเลเซียน่าอยู่น้อยลง และอาจทำให้คนมาเลเซียที่จบการศึกษาใหม่ ๆ ไม่มีงานทำ จึงต้องมีการควบคุมจำนวนผู้ที่เข้ามา และควรได้รับค่าจ้างต่ำกว่าชาวมาเลเซีย แต่คิดว่าแรงงานที่มีทักษะสูงควรได้รับเงินเดือนที่ดี นอกจากนี้ ผู้ประกอบการไม่เห็นด้วยกับการให้สัญชาติแก่ผู้ย้ายถิ่น และควรกลับบ้านเมื่อสิ้นสุดสัญญาการทำงาน ส่วนลูกของผู้ย้ายถิ่นที่อยู่ในมาเลเซียควรมีสិทธิไปโรงเรียน แต่อาจมีค่าธรรมเนียม
- ผู้ประกอบการเห็นว่าการขอใบอนุญาตทำงานควรมีกระบวนการที่เร็วและง่ายขึ้น และรัฐควรให้เงินอุดหนุนการดูแลสุขภาพ ควรได้รับค่าจ้างอย่างยุติธรรมและไม่ถูกละเมิด

ข้อค้นพบจากงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าการไปทำงานในมาเลเซียของแรงงานไทยจากสามจังหวัดภาคใต้เป็นทางเลือกที่เกิดจากทั้งแรงผลักดันทางเศรษฐกิจจากพื้นที่ต้นทางซึ่งผู้ให้ข้อมูลมองว่าหางานยากและค่าแรงถูก และแรงดึงดูดในพื้นที่ปลายทางที่ถูมองว่ามีความต้องการแรงงานและให้ค่าจ้างสูงกว่างานในประเทศไทย และยังมีเครือข่ายทางสังคมที่คอยสนับสนุนการทำงานในมาเลเซีย อย่างไรก็ตาม ข้อมูลสะท้อนว่า ผู้ย้ายถิ่นจำนวนไม่น้อยต้องพบเจอกับสภาพการทำงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพ ทำงานเป็นเวลายาวนาน ไม่มีวันหยุด และได้รับค่าจ้างที่ไม่ได้สูงกว่าที่ประเทศไทยเลย ที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานวันละ 300 บาท นอกจากนี้

การทำงานของแรงงานจากสามจังหวัดภาคใต้ยังเป็นการทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานทำให้มีความเสี่ยงที่จะไม่ได้รับความคุ้มครองในฐานะแรงงาน ดังนั้น จึงดูเหมือนว่า สำหรับตัวผู้ย้ายถิ่นเองนั้น นอกจากการมีงานทำแล้ว ประโยชน์ของการย้ายถิ่นยังไม่เห็นเด่นชัดนัก การสนับสนุนและความช่วยเหลือเรื่องการคุ้มครองย้ายผู้
ถิ่นในการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการจัดการดูแลเพื่อให้ผู้ย้ายถิ่นได้รับประโยชน์จากการย้าย
ถิ่นให้มากที่สุด

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลที่บอกว่าผู้ย้ายถิ่นเกือบทุกคนส่งเงินกลับบ้าน แม้จะไม่ใช้จำนวนมากนัก แต่อย่างน้อยก็น่าจะช่วยพยุงความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจของครอบครัวได้ในระดับหนึ่ง แสดงให้เห็นว่า การไปทำงานใน
มาเลเซียของแรงงานจากสามจังหวัดภาคใต้ส่งผลประโยชน์ต่อครอบครัวของผู้ย้ายถิ่นในถิ่นต้นทางอย่างชัดเจน
และถึงแม้จะไม่มีข้อมูลยืนยันในเรื่องนี้โดยตรง แต่การที่ครอบครัวของผู้ย้ายถิ่นได้รับประโยชน์ย่อมส่งผลดีต่อ
ชุมชนทั้งทางตรงและทางอ้อม

สิ่งที่ชัดเจนจากงานวิจัยนี้คือ นายจ้างในถิ่นปลายทางได้รับประโยชน์จากการเป็นผู้ประกอบการ และ
การจ้างงานแรงงานจากสามจังหวัดภาคใต้ ข้อมูลชี้ให้เห็นว่า สถานประกอบการ โดยเฉพาะร้านอาหารที่ขาย
อาหารไทย หรือร้านต้มยำนั้น ถ้าหากต้องการรักษาชื่อเสียง และความนิยมในความดั้งเดิมของรสชาติอาหาร
ไทยแล้วไม่สามารถขาดพ่อครัว/แม่ครัว และลูกจ้างคนไทยได้ การย้ายถิ่นของแรงงานไทยจากสามจังหวัด
ภาคใต้จึงส่งผลประโยชน์โดยตรงของผู้ประกอบการในมาเลเซีย

5.2 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของการศึกษารั้งนี้สอดคล้องกับสาระสำคัญของปฏิญญาสมาคมประชาชาติ
เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาติ (ASEAN Declaration on the
Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers) ซึ่งเป็นปฏิญญาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ
การคุ้มครอง ป้องกัน สิทธิ และเสรีภาพของแรงงานย้ายถิ่น รวมถึงการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนให้มีความเข้มแข็งและมีความเป็นอยู่ที่ดี
โดยประเทศสมาชิกอาเซียนที่รับรองและลงนามในปฏิญญานี้ ทั้งประเทศต้นทางและประเทศปลายทางจะต้อง
ร่วมมือกันในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพของแรงงานข้ามชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีบนพื้นฐาน
ของหลักด้านมนุษยธรรม และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การมีมาตรการร่วมกันในการจัดการและแก้ ปัญหาการ
ลักลอบย้ายถิ่นทำงานอย่างผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์ระหว่างประเทศสมาชิก การให้ความช่วยเหลือ
แรงงานข้ามชาติที่ได้รับผลกระทบและถูกละเมิดสิทธิในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร
และแบบแผนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติในประเทศสมาชิกอาเซียน

ปัญญาฯ นี้มีสาระสำคัญสามประเด็น คือ 1) การมีมาตรการคุ้มครองสิทธิและส่งเสริมสวัสดิการของแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติ 2) ด้านการสนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในเรื่องของการย้ายถิ่นฐานทำงานของแรงงานข้ามชาติและการมีงานทำ และ 3) การส่งเสริมความสามารถและพัฒนาศักยภาพของแรงงานข้ามชาติให้มีความเข้มแข็ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ILO, 2007)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากงานวิจัยนี้ที่สอดคล้องกับมาตรการคุ้มครองสิทธิและส่งเสริมสวัสดิการของแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติ มีดังนี้

- พัฒนากลไกช่วยเหลือแรงงานสามจังหวัดภาคใต้ให้ได้รับการคุ้มครองจากการทำงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพ และได้รับการดูแลตามสิทธิที่สมควรได้รับ ผลการศึกษาพบว่า แรงงานจำนวนไม่น้อยที่ทำงานภายใต้เงื่อนไขที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพในระดับมาก และมีชั่วโมงการทำงานเป็นระยะเวลานานในแต่ละวัน
- จัดให้มีการตรวจสุขภาพอย่างเป็นระบบและให้ความรู้ด้านสุขภาพเบื้องต้นให้แก่แรงงานจากสามจังหวัดก่อนที่จะเดินทางไปทำงานที่มาเลเซียโดยมีค่าใช้จ่ายที่สมเหตุสมผลและเข้าถึงได้ ผลการศึกษาพบว่าแรงงานจากสามจังหวัดที่ไปทำงานในประเทศมาเลเซียส่วนใหญ่ไม่มีหลักประกันสุขภาพ ดังนั้นการเปิดโอกาสและการสนับสนุนให้ผู้ย้ายถิ่นเข้ารับตรวจสุขภาพ และการดูแลสุขภาพก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซียจึงเป็นเรื่องจำเป็นเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานไทย
- จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตสำหรับแรงงานจากสามจังหวัดที่ทำงานในมาเลเซีย ผลการศึกษาประเด็นความอยู่ดีมีสุข และสภาวะทางจิตใจของผู้ย้ายถิ่นมุสลิมจากสามจังหวัดภาคใต้ มีทั้งที่เป็นบวกและลบ ขณะที่แรงงานที่ทำงานอยู่ในประเทศมาเลเซียส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในชีวิตและมีความสุขอยู่ในระดับสูง แรงงานมีความเป็นห่วงกังวลต่อครอบครัวที่อยู่เมืองไทย โดยเฉพาะเรื่องการศึกษาของลูก ๆ ยิ่งกว่านั้น แรงงานมีความประมาทเรื่องความเสี่ยงที่จะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตสูงกว่าคนในพื้นที่สามจังหวัดภาคใต้ สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องมีบริการให้คำปรึกษาด้านสภาวะจิตใจสำหรับแรงงานที่ทำงานในมาเลเซีย
- สนับสนุน อำนวยความสะดวก และเสริมสร้างผู้ย้ายถิ่นให้มีความเคร่งครัดในศาสนา และสามารถปฏิบัติตามกิจที่ต้องการ ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่มีความเคร่งครัดในศาสนา การไปทำงานไกลบ้านไม่ได้ทำให้ความเคร่งครัดในศาสนาหย่อนยานลง เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามกิจ อย่างไรก็ตาม การทำงานหนักเป็นข้อจำกัดที่สำคัญของการปฏิบัติตามศาสนกิจ การศึกษาที่ผ่านมาชี้ว่าความเคร่งครัดในศาสนามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสุขภาพจิต รัฐจึงควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ผู้ย้ายถิ่นสามารถรักษาระดับความเคร่งครัดในศาสนาให้ไม่น้อยกว่าที่เคยได้ปฏิบัติเมื่ออยู่ในประเทศไทย และเสริมสร้างให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ผลการศึกษายังพบว่า ความเคร่งครัดในศาสนาของผู้ย้ายถิ่น จะทำให้สถานภาพความเป็นอยู่ในประเทศมาเลเซียดีขึ้นเนื่องจากจะได้รับความไว้วางใจจากนายจ้างและชาวมาเลเซียมากยิ่งขึ้น

- จัดให้มีกองทุนสวัสดิการแก่ผู้ย้ายถิ่นที่ทำงานในประเทศมาเลเซียเพื่อให้ความช่วยเหลือในกรณีที่ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นได้ในระหว่างทำงาน เช่น การออกจากงาน ระหว่างรอเปลี่ยนงานใหม่ การสนับสนุนช่วยเหลือค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ รวมไปถึงการช่วยเหลือทางด้านกฎหมายต่าง ๆ โดยให้ผู้ย้ายถิ่นและผู้ประกอบการในประเทศมาเลเซียเข้ามามีส่วนร่วม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ย้ายถิ่นมีความวิตกกังวลในเรื่องการตกงาน การไม่มีงานทำ การไม่มีเวลาว่าง ชีวิตในอนาคต และปัญหาสุขภาพ และมีความกังวลเรื่องการศึกษาของบุตร และความเป็นอยู่ของครอบครัว สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิต ขาดสวัสดิการที่ดีในการทำงาน และการไม่มีหลักประกันคุ้มครองตนเองและครอบครัว ดังนั้น การจัดตั้งกองทุนเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ย้ายถิ่น จึงอาจเป็นทางออกหนึ่งในการช่วยบรรเทาปัญหาที่มีอยู่
- ให้ความรู้ และความเข้าใจแก่แรงงานในสถานประกอบการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิประโยชน์ที่ผู้ย้ายถิ่นจะได้รับจากการเข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซียโดยมีใบอนุญาตการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย รวมไปถึงผลลัพธ์ในด้านลบที่อาจเกิดขึ้นจากการลักลอบทำงานอย่างผิดกฎหมายเพื่อกระตุ้นให้เกิดการตระหนักรู้ถึงผลเสีย/โทษต่าง ๆ และสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตแก่ผู้ย้ายถิ่นเอง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากงานวิจัยนี้ที่สอดคล้องกับปฏิกิริยาฯ ด้านการสนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในเรื่องของการย้ายถิ่นฐานทำงานของแรงงานข้ามชาติและการมีงานทำ

- รัฐบาลไทยและมาเลเซียควรมีมาตรการ หรือข้อตกลงร่วมกันในการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ย้ายถิ่นที่ไปทำงานในประเทศมาเลเซียเข้าสู่ระบบการทำงานที่ถูกกฎหมายและมีใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้อง เช่น การลดค่าธรรมเนียมสำหรับแรงงานไทย ค่าตรวจสุขภาพ ค่าประกันสุขภาพ และค่ามัดจำด้านความปลอดภัยอื่น ๆ การยืดหยุ่นเงื่อนไข/ข้อผูกมัดบางประการ เช่น ให้สิทธิในการย้ายสถานที่ทำงานในกรณีที่ผู้ย้ายถิ่นต้องการเปลี่ยนนายจ้าง การผ่อนผัน/ละเว้นการดำเนินคดีทางกฎหมายแก่ผู้ที่เข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายสำหรับผู้ที่มาลงทะเบียนรายงานตัวกับภาครัฐ โดยการเปิดโอกาสให้มีการรายงานตัว/ลงทะเบียนแก่ผู้ที่เข้ามาทำงานในประเทศมาเลเซียอย่างไม่ต้องถูกต้อนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป
- พัฒนากลไกสนับสนุนและส่งออกแรงงานไทยให้ไปทำงานในประเทศมาเลเซียอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ย้ายถิ่นที่ทำงานในร้านอาหารไทย และควรเป็นความร่วมมือกันระหว่างหลายภาคส่วน เช่น การเจรจากับรัฐบาลมาเลเซียเพื่อขอเพิ่มจำนวนแรงงานไทยที่จะไปทำงานในประเทศมาเลเซีย อำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่มีความต้องการทำงานในร้านอาหารไทย ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการในประเทศมาเลเซียมีทัศนคติที่ดีต่อแรงงานไทย เมื่อเทียบกับแรงงานที่มาจากประเทศอื่น ๆ เช่น อินโดนีเซีย หรือฟิลิปปินส์ การมีพื้นฐานทางภาษา ศาสนา และวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกันทำให้มีการปรับตัวและกลมกลืนกับคนในถิ่นปลายทางได้ง่าย ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควร

มีจัดกิจกรรม หรือดำเนินการบางอย่างเพื่อแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของผู้ย้ายถิ่นคนไทย รวมไปถึงการเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ให้กับแรงงานไทยให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศมาเลเซีย ซึ่งการสนับสนุนดังกล่าวนอกจากช่วยให้แรงงานไทยมีโอกาสดำเนินงานในมาเลเซียมากขึ้นแล้ว ยังช่วยให้แรงงานไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ทำงานในร้านอาหารไทย เข้าสู่ระบบการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย และการมีใบอนุญาตการทำงานที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นการลดปัญหาการเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย ลดการถูกละเมิดในด้านต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต รวมไปถึงการถูกเอารัดเอาเปรียบจากการทำงานเนื่องจากการไม่มีกฎหมายคุ้มครอง

- รักษาและส่งเสริมภาพลักษณ์ของอุตสาหกรรมร้านอาหารต้มยำให้เป็นที่ชื่นชอบของชาวมาเลเซียมากขึ้น ชาวมาเลเซียให้การยอมรับธุรกิจต้มยำเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและวิถีชีวิตของชาวมาเลเซีย จึงควรรักษาภาพพจน์ที่ดีอันนี้เอาไว้
- พัฒนานโยบายการส่งเสริมเครือข่ายและสนับสนุนการย้ายถิ่น ข้อมูลประวัติการย้ายถิ่นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สะท้อนให้เห็นวิถีชีวิตการย้ายถิ่นที่เป็นนวัตกรรม (innovative migration) ได้อย่างชัดเจน ซึ่งรวมทั้งสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้ ความชอบ หรือวิถีชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมการย้ายถิ่นเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในเชิงบวก ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่มีศักยภาพ สะท้อนการคัดสรรเชิงบวก นโยบายการพัฒนาเครือข่ายและสนับสนุนการย้ายถิ่นทั้งในถิ่นต้นทางและในปลายทาง จึงเป็นไปได้อย่างมาก โดยนายจ้าง คือ เครือข่ายที่สำคัญที่สุด เพราะนายจ้างเป็นผู้จัดหาทุกอย่างให้ผู้ย้ายถิ่น นอกจากนี้ กองทุนหมู่บ้านอาจพิจารณาการกู้ยืมของผู้ย้ายถิ่นที่มีโครงการไปทำงานที่มาเลเซียที่มีศักยภาพที่ดีได้
- อำนวยความสะดวกการย้ายถิ่นกลับ หรือการย้ายไปทำงานในถิ่นปลายทางที่ไม่ใช่ประเทศมาเลเซีย สิ่งที่ผู้ย้ายถิ่นต้องการ คือ งานที่มีรายได้ ถ้าถิ่นปลายทางอื่น ๆ เช่น กรุงเทพฯ จังหวัดอื่น ๆ ในประเทศไทย หรือประเทศอื่น ๆ (AEC in the south) มีหรือจัดหาในสิ่งที่ผู้ย้ายถิ่นต้องการได้ก็จะสามารถดึงดูดผู้ย้ายถิ่นไปได้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากงานวิจัยนี้ที่สอดคล้องกับปฏิกิริยาฯ ด้านการส่งเสริมความสามารถและพัฒนาศักยภาพของแรงงานข้ามชาติให้มีความเข้มแข็ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

- สนับสนุนและเสริมสร้างให้แรงงานไทยในมาเลเซียมีส่วนร่วมในสังคมมาเลเซียให้มากขึ้น แรงงานไทยเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ชื่นชอบของชาวมาเลเซียมากกว่าแรงงานจากชาติอื่น และธุรกิจร้านอาหารต้มยำกลายเป็นสิ่งจำเป็นในสังคมมาเลเซีย แต่การยอมรับธุรกิจต้มยำและแรงงานไทยของชาวมาเลเซียก็มีความจำกัดอยู่เพียงสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่ง แต่ไม่ได้ยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซีย ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานไทยและชาวมาเลเซียโดยทั่วไปมีขอบเขตอยู่เพียงผู้ให้บริการกับลูกค้า

แต่ไม่มีการปฏิสัมพันธ์ที่มากกว่านั้น ไม่ว่าจะเป็นแบบคนรู้จัก หรือเพื่อน รัฐจึงควรสนับสนุนการสร้างเครือข่ายชาวมาเลเซียและคนไทยในมาเลเซียให้เกิดขึ้นให้มากยิ่งขึ้น

- **ให้ความรู้ผู้ย้ายถิ่นและครอบครัวผู้ย้ายถิ่นในเรื่องการจัดการบริหารเงินส่งกลับเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด** การส่งเงินกลับบ้านเป็นความตั้งใจและมีความสำคัญเชิงเศรษฐกิจต่อครอบครัวต้นทางเป็นอย่างยิ่ง แต่หากไม่มีการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม และไม่มีการจัดลำดับความสำคัญของการนำเงินไปใช้ เงินที่ได้จากการทำงานและให้กับครอบครัวของผู้ย้ายถิ่นก็ไม่สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ได้เท่าที่ควร
- **สนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกเรื่องการส่งเงินกลับบ้านของผู้ย้ายถิ่นให้เข้าสู่ระบบมากยิ่งขึ้น** การส่งเงินกลับบ้านเป็นความตั้งใจและมีความสำคัญเชิงเศรษฐกิจต่อครอบครัวต้นทาง และประเทศชาติ อย่างไรก็ตาม กว่าร้อยละ 80 ของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศไทยไปทำงานที่ประเทศมาเลเซีย ใช้วิธีการส่งเงินกลับแบบไม่เป็นทางการ เช่น การนำกลับมาเอง การฝากเพื่อนร่วมงาน หรือผ่านคนรู้จักอื่น ๆ วิธีการดังกล่าวอาจนำไปสู่ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และอาจสร้างความไม่พอใจให้แก่นายจ้างได้ เมื่อลูกจ้างชาวไทยกลางานเพื่อนำเงินกลับมาที่บ้าน การให้ความรู้ถึงข้อดีและข้อเสียของการส่งเงินกลับผ่านระบบที่เป็นทางการ และการพัฒนาช่องทางการส่งเงินกลับร่วมกับเอกชน โดยทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และมีความปลอดภัยแก่ผู้ใช้บริการ หรือการเสนอสิทธิประโยชน์บางประการจากสถาบันทางการเงินที่เกี่ยวข้อง การส่งเงินกลับผ่านระบบที่เป็นทางการ นอกจากจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ย้ายถิ่นในแง่ของการประหยัดค่าเดินทางกลับ สะดวก และสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยแล้ว ยังช่วยทำให้สถานะทางการเงิน และทางเศรษฐกิจของประเทศไทยมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นจากรายได้ที่เข้ามาในประเทศ และเป็นการเพิ่มเงินลงทุนต่าง ๆ ในกับระบบเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

- งานวิจัยเกี่ยวกับผู้ย้ายถิ่นที่มีความหลากหลายมากขึ้นในเรื่องลักษณะการทำงานที่นอกจากการทำงานในร้านอาหาร เช่น โรงงานอุตสาหกรรม เกษตรกรรม เนื่องจากผู้ย้ายถิ่นที่อยู่ในการสำรวจของงานวิจัยนี้ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในร้านอาหารไทย ทำให้ภาพของการบูรณาการทางสังคมที่ได้จำกัดอยู่เฉพาะลักษณะของแรงงานในภาคการงานนี้เท่านั้น
- งานวิจัยที่ทำความเข้าใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจย้ายถิ่นกลับ หรือย้ายไปทำงานในถิ่นปลายทางอื่น ๆ เช่น ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ ผลกระทบที่ผู้ย้ายถิ่นและครอบครัวได้รับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่อัตราการแลกเปลี่ยนเงินบาทที่แข็งขึ้นทำให้ผู้ย้ายถิ่นไทยที่ทำงานในมาเลเซียได้รับค่าจ้างน้อยลงเมื่อแลกเป็นเงินบาทไทย แรงงานไทยส่วนหนึ่งจึงอาจตัดสินใจย้ายถิ่นกลับหรือย้ายไปถิ่นปลายทางอื่น ๆ

- งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาชายแดนในเขตสามจังหวัดภาคใต้ และงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะและโอกาสของการทำธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่และเติบโตแบบก้าวกระโดด (Startup) ระหว่างประเทศไทยและมาเลเซีย
- งานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้ย้ายถิ่นมุสลิมจากสามจังหวัดภาคใต้ที่ไปทำงานในจังหวัดอื่น ๆ ในประเทศไทย ในประเด็นการประสบความสำเร็จในตลาดแรงงาน การบูรณาการทางสังคมและการตั้งถิ่นฐานในชุมชนคนไทยพุทธ
- งานวิจัยเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกถิ่นปลายทางระหว่างการไปทำงานในมาเลเซียเปรียบเทียบกับการทำงานในจังหวัดอื่น ๆ ในประเทศไทย ในประเด็นของผลประโยชน์ที่จะได้รับและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ. (2545). กองคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ. สืบค้นเมื่อ 09 มีนาคม 2563, จาก <http://www.consular.go.th/main/th/organize/1290/19784-กองคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ.html>.
- กระทรวงแรงงาน. (2561). ความผิดและบทลงโทษของการลักลอบทำงานในมาเลเซีย. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2563, จาก <https://www.mol.go.th/news/ความผิดและบทลงโทษของกา/>
- กระทรวงแรงงาน. (2561). โครงการนิรโทษกรรมแรงงานต่างชาติด (Rehiring Programme) จะสิ้นสุดในวันที่ 30 มิ.ย. นี้. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2563, จาก <https://www.mol.go.th/news/โครงการนิรโทษกรรมแรงงาน/>.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2563). 16 ปีไฟใต้...เมื่อกลไกสภาชิงชัง ระวังเป็น 'จุดตาย' รัฐบาล. สืบค้นเมื่อ 09 มีนาคม 2563, จาก https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/860732?fbclid=IwAR3TG2-690jE0_b5736JORX3Rq_ljygujGfehrcFWPj9OhvzRv0UP4MXd6k.
- คำณวน นวลสนอง, นิสากร กล้าณรงค์ และมูห์หมัด สาเลบิง. (2552). พัฒนาการและแนวโน้มการย้ายถิ่นของประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย เข้าไปในประเทศมาเลเซีย. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ 3,2: 77 -95.
- ชิดชนก ราฮิมมูลา, นีอับลูรากับ บินนิฮัสซัน, ฮัมเดีย มุดอ, มูฮำหมัดสุไฮมี ยานยา และวีรัช เอี่ยมปลัด (2551). แนวทางการจัดสวัสดิการ การกำหนดค่าธรรมเนียมที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจให้แรงงานร้านอาหารไทยผันเข้าสู่ระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวของมาเลเซียอย่างถูกกฎหมาย. รายงานการวิจัยเพื่อท้องถิ่น ฉบับสมบูรณ์ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย สืบค้นเมื่อ 3 เมษายน 2558, จาก http://elibrary.trf.or.th/download_fullstep1TRFN.asp
- ณรงค์ ฉิมวิเศษ และอนัส เจริญมิน. (2560). การศึกษาความต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานของเยาวชนชายในจังหวัดชายแดนภาคใต้. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2561). มาเลย์ จัดหนัก จับคนไทยไปทำงานผิดก.ม. สิ้นส.ค.โทษหนัก ปรับ จำคุก 5ปี. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2563, จาก <https://www.thairath.co.th/news/local/south/1349469>
- นิสากร กล้าณรงค์, ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ และศิริรัตน์ สีนประจักษ์ผล. (2552). การย้ายถิ่นตามฤดูกาลเพื่อเข้าไปรับจ้างทำนาในประเทศมาเลเซียของประชาชนจากจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ 3, 2: 98-121.
- พรพันธุ์ เขมคุณาศัย และศุภรัตน์ พิณสุวรรณ. (2552). “ผู้หญิง” มลายูมุสลิมชายแดนใต้: แรงงานรับจ้างนอกระบบในประเทศมาเลเซีย. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ 3,2: 122-140.

- มติชนออนไลน์. (2562). สถานทูตฯ มาเลเซียเผย แรงงานไทยถูกจับเกินครึ่ง ชี้ส่วนใหญ่เป็น
แรงงานชายแดนใต้ เร่งประสานช่วย. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2563, จาก
https://www.matichon.co.th/region/news_1630900.
- คันสนีย์ จันทรอานุภาพ, นิสากร กล้านรงค์, ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ, มุHAMมัด સાલેબિંગ, ชีวันนัท คุณพิทักษ์, และ
สมสมัย เอียดคง. (2560). การย้ายถิ่นเพื่อศึกษาต่อในมาเลเซียของนักศึกษาไทยจากจังหวัดชายแดน
ภาคใต้. วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ ฉบับพิเศษ. หน้า 45-56.
- ศุทธิดา ชนวนวัน, Kerry Richter, Lylla Winzer, and Marc Voelker. หนังสือรวมบทความสถาบันวิจัย
ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
- ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ และพรพันธุ์ เขมคุณาศัย (2552). สาเหตุและผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานสตรี
มุสลิมจากจังหวัดชายแดนภาคใต้เข้าไปในประเทศมาเลเซีย. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2558, จาก
<http://kuon.lib.ku.ac.th/Fulltext/KC5010004.pdf>.
- สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์. (ม.ป.ป.). บริการให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายสำหรับคนไทย
ในมาเลเซีย (Thai Citizen Legal Aid Scheme). สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2563, จาก
[http://www.thaiembassy.org/kualalumpur/th/services/84482-บริการให้ความช่วยเหลือด้าน
กฎหมายสำหรับคนไทยในมาเลเซีย.html](http://www.thaiembassy.org/kualalumpur/th/services/84482-บริการให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายสำหรับคนไทยในมาเลเซีย.html)
- สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย. (2561). แนวโน้มและโอกาสของแรงงานไทย. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม
2563, จาก <https://malaysia.mol.go.th/situation/trends-and-opportunities-of-thai-workers>.
- _____. (2561). ปัญหาทั่วไปของแรงงานไทย. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2563, จาก
<https://malaysia.mol.go.th/situation/the-general-problem-of-thai-workers>.
- _____. (2561). การกิจ และ อำนาจหน้าที่รับผิดชอบหน่วยงาน. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2563, จาก
<https://malaysia.mol.go.th/ข้อมูลหน่วยงาน/การกิจและ-อำนาจหน้าที่รับผิดชอบหน่วยงาน>
- (2562). รัฐบาลมาเลเซียจะดำเนินโครงการ Back For Good (B4G). สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2563,
จาก <https://malaysia.mol.go.th/news/รัฐบาลมาเลเซียจะดำเนินโครงการ-back-for-good-b4g>
- (2563). กรมตรวจคนเข้าเมืองมาเลเซียเริ่มปฏิบัติการกวาดล้างผู้เข้าเมืองผิดกฎหมาย พร้อมกันทั่ว
ประเทศ. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2563, จาก <https://malaysia.mol.go.th/news/กรมตรวจคนเข้าเมืองมาเลเซียเริ่มปฏิบัติการกวาดล้างผู้เข้าเมืองผิดกฎหมาย-พร้อมกันทั่วประเทศ>.
- สุชาดา ทวีสิทธิ์ และบงกช นภาอัมพร (2554). การผสมผสานรวมชนกลุ่มน้อยในประเทศไทย ใน เจอร์ล
ดับเบิลยู ฮิวเก้ต และอภิชาติ จำรัสฤทธิ์รงค์ (บรรณาธิการ). รายงานการย้ายถิ่นของประเทศไทย 2554
การย้ายถิ่นเพื่อการพัฒนาในประเทศไทย: ภาพรวมและเครื่องมือสำหรับ ผู้กำหนดนโยบาย (หน้า
159–173) IOM: บริษัทเอฟเอสพีเน็ทเวิร์ค จำกัด
- สุทธิพร บุญมาก (2554). บทบาทของเครือข่ายการย้ายถิ่นของแรงงานคนไทยเชื้อสายมลายูในร้านต้มยำ
ประเทศมาเลเซีย. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ 28 (1) ม.ค. - เม.ย. 54: 101-123.

- สุภางค์ จันทวานิช. 2544. ตลาดแรงงานในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90: รายงานผลสังเคราะห์. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2544.
- สุภางค์ จันทวานิช. (ม.ป.ป.). แรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย. สืบค้นเมื่อ 3 เมษายน 2558, จาก <http://www.geocities.com/tomyamlabor/article/article1.html>.
- อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์, สุรีย์พร พันพื้ง, จรัมพร ไหล่ยอง, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กัญญา อภิพรชัยสกุล และสิรินทร์ญา ไขเขียว. (2559). รูปแบบการบูรณาการทางสังคม ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย. ใน ประชากรและสังคม 2559: ประเทศไทยกับศตวรรษแห่งการย้ายถิ่นแห่งชาติ บรรณาธิการ: สุรีย์พร พันพื้ง, จรัมพร ไหล่ยอง, สุทธิดา ชนวนัน, แคร์รี ริคเตอร์, ลีลาร์ วินเซอร์ และมาร์ค เฟลเคอร์
- อารี จำปากล้า (2558). ความหลากหลายในการย้ายถิ่นของมุสลิมในสามจังหวัดภาคใต้: ใครไปมาเลเซียและใครไปที่อื่น? ใน ความหลากหลายทางประชากรและ. อารี จำปากล้า ปัทมา ว่าพัฒน์วงศ์ และกาญจนา ตั้งชลทิพย์ (บรรณาธิการ) เอกสารทางวิชาการสถาบันวิจัยประชากรและสังคมที่ 447.
- อารี จำปากล้า และศรีรินทร์ เกรย์. (2554). การเปลี่ยนแปลงทางประชากร ครอบครัว และสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดภาคใต้. รายงานนำเสนอต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อารี จำปากล้า อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ แคร์รี พอร์ด และซาริต้า หะยีเต๊ะ. (2554). การย้ายถิ่นของผู้หญิงมุสลิมและความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้. รายงานผลการวิจัยเบื้องต้น เสนอ สกว.
- อาหวัง ล่าญ้อย, อับดุลรอซิด เจมะมะ และกุสุมา ล่าญ้อย. (2540). รายงานผลการวิจัยสภาพการมีงานทำและการว่างงานในชุมชนมุสลิมจังหวัดชายแดนภาคใต้ วารสารสงขลานครินทร์ 3 (มกราคม – เมษายน 2540) หน้า 189-206.
- Berkman, L.F., Glass, T., Brissette, I., & Seeman, T.E. (2000). From social integration to health: Durkheim in the new millennium. *Social Science & Medicine*. 51 (2000) 843-857.
- Berry. J. W. (1991). Understanding and managing multiculturalism. *Psychology and Developing Societies*. 3. 17-49.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied psychology*, 46(1), 5-34.
- (2011). Integration and multiculturalism: Ways towards social solidarity. *Papers on social representations*. Volume 20, pages 2.1-2.21(2011). Peer Reviewed online Journal. ISSN 1021-5573.
- Chandler, C. R. & Tsai, Y. (2001). Social factors influencing immigration attitudes: An analysis of data from the general social survey. *The Social Science Journal*, 38, 2001, 177- 188.
- Chiswick, B. R. (1999). Immigration policy and immigrant quality: Are immigrants favorably self-selected? AEA papers and proceedings. Retrieved from

http://web.stanford.edu/group/scspi/_media/pdf/Reference%20Media/Chiswick_1999_Immigration.pdf

- Durkheim, E. (1984). *The division of labor in society*. New York, NY: Free Press.
- Espenshade, T. J. & Hempstead, K. (1996). Contemporary American attitudes toward U.S. immigration. (1996). *International Migration Review*, 30(2), 1996, 535-570.
- Ford, K., Jampaklay, A., & Chamrathirong, A. (2017). Migration, economic stress and religiosity in the three southernmost provinces of Thailand. *International Journal of Social Psychiatry*. 63(2), 91–98.
- Guest, P. & Uden, A. (1994). Religion and migration in southern Thailand: Evidence from 1970, 1980, and 1990 censuses. IPSR Publication No.175. Institute for Population and Social Research. Mahidol University.
- Harman, C. (2010). "The Manifesto and the world of 1848". *The Communist Manifesto* (Marx, Karl and Engels, Friedrich). Bloomsbury, London: Bookmarks. p. 3.
- Hernes, G. & Knudsen, K. (1992). Norwegians attitudes toward new immigrants. *Acta Sociologica*, 35, 123-139.
- International Labour Organization (ILO). (2007). ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers. <https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/117/Declaration.pdf>. Accessed 06 April, 2020.
- Jampaklay, A., Ford, K., & Chamrathirong, A. (2017). How does the Unrest Affect Migration?: Evidence from the Three Southernmost Provinces of Thailand. *Demographic Research*, 37(3), 25-52.
- Jampaklay, A., Ford, K., & Chamrathirong, A. (2019). Migration and Unrest in the Deep South Thailand: A Multi-level Analysis of a Longitudinal Study. *Demography*. Forthcoming.
- Klanarong, N. & Ishii, K. (2016). Cross-border Migration in Proximity: Thai-Malay Workers Migrating from Southern Thailand to Northern Malaysia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/316551987_Cross-border_Migration_in_Proximity_Thai-Malay_Workers_Migrating_from_Southern_Thailand_to_Northern_Malaysia
- Kehrberg, J. E. (2007). Public Opinion on Immigration in Western Europe: Economics, Tolerance, and Exposure. *Comparative European Politics*, 5, 264-281.
- Mills, C. W. (September–October 1960). "Letter to the New Left". *New Left Review*. New Left Review. 1(5).

- Mongkol A, Tangseree T, Udomratn P, Huttapanom W, Chuta W. (2007). The development of Thai Mental Health Indicator (TMHI): from past to present. The 3rd International Conference on Gross National Happiness Towards Global Transformation. Thailand.
- Mummendey, A., Klink, A., & Brown, R. (2001). Nationalism and patriotism: National identification and out-group rejection. *British Journal of Social Psychology*, 40(2): 159–172.
- Peter, M. Blau. (1960). "A Theory of social integration," *American Journal of Sociology*, 65(6), 545-556.
- Quillian, L. (1995). Prejudice as a response to perceived group threat: Population composition and anti-immigrant and racial prejudice in Europe. *American Sociological Review*, 60(4), 586-612.
- Rienties, B., Beusaert, S., Grohnert, T., Niemantsverdriet, S., & Kommer, P. (2012). Understanding academic performance of international students: The role of ethnicity, academic and social integration. *Higher Education*. June 2012, Volume 63, 685-700.
- Sears, A. (2005). *A good book in theory: A guide to theoretical thinking*. Broadview press.
- Sunpuwan, M. & Niyomsilp, S. (2014). The survey of Thai public opinion toward Myanmar refugees and migrant workers: An overview. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research, Mahidol University. IPSR Publication No. 428.
- Tsuneda, M. (2006). Gendered crossings: Gender and migration in Muslim communities in Thailand's southern border region. Retrieved from <https://kyotoreview.org/issue-7/gendered-crossings-gender-and-migration-in-muslim-communities-in-thailands-southern-border-region/>
- UN Population Division. (2015). Trends in International Migrant Stock: Migrants by Destination and Origin. *United Nations database*. Retrieved from POP/DB/MIG/Stock/Rev. 2015. <http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates15.shtml>.
- World Health Organization (WHO). (1994). *A Users Guide to the Self Reporting Questionnaire (SRQ)*. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/61113/1/WHO_MNH_PSF_94.8 Accessed 29 February, 2018.
- Yue, Z., Li, S., & Feldman, M.W. (2015). Social integration of rural-urban migrants in China: Current status, determinants, and consequences. *Series on Chinese Economic Research*, Vol. 13. World Scientific Publishing.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก	ตารางสรุปผลการศึกษาจำแนกตามวัตถุประสงค์
ภาคผนวก ข	หนังสือรับรอง IRB
ภาคผนวก ค	แบบสัมภาษณ์
ภาคผนวก ง	แนวคำถามผู้ย้ายถิ่น
ภาคผนวก จ	แนวคำถามนายจ้าง (ภาษาอังกฤษ)
ภาคผนวก ฉ	บันทึกการติดตามงานภาคสนาม

ภาคผนวกที่ ก ตารางสรุปผลการศึกษาจำแนกตามวัตถุประสงค์

ลำดับ	วัตถุประสงค์	ผลการศึกษา
	วัตถุประสงค์ในภาพรวม เพื่อส่งเสริมให้การย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศมาเลเซียของ ชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดภาคใต้เป็นทางเลือกที่นำมาซึ่ง ประโยชน์สูงสุดต่อทุกฝ่าย ทั้งผู้ย้ายถิ่น ครอบครัว และชุมชน	ในภาพรวม ข้อค้นพบจากงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าการไปทำงานในมาเลเซียของแรงงานไทยจากสามจังหวัดภาคใต้เป็นทางเลือกที่เกิดจากทั้งแรงผลักดันทางเศรษฐกิจจากพื้นที่ต้นทางซึ่งผู้ให้ข้อมูลเองว่าหางานยากและค่าแรงถูก และแรงดึงดูดในพื้นที่ปลายทางที่ผู้ถูกมองว่ามีความต้องการแรงงานและให้ค่าจ้างสูงกว่างานในประเทศไทย และยังมีเครือข่ายทางสังคมที่คอยสนับสนุนการทำงานในมาเลเซีย อย่างไรก็ตาม ข้อมูลสะท้อนว่า ผู้ย้ายถิ่นจำนวนไม่น้อยต้องพบเจอกับสภาพการทำงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพ ทำงานเป็นเวลายาวนาน ไม่มีวันหยุด และได้รับค่าจ้างที่ไม่ได้สูงกว่าที่ประเทศไทยที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานวันละ 300 บาท นอกจากนี้ การทำงานของแรงงานจากสามจังหวัดภาคใต้ยังเป็นการทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานทำให้มีความเสี่ยงที่จะไม่ได้รับความคุ้มครองในฐานะแรงงาน ดังนั้น จึงดูเหมือนว่า สำหรับตัวผู้ย้ายถิ่นเองนั้น นอกจากการมีงานทำแล้ว ประโยชน์ของการย้ายถิ่นยังไม่เห็นเด่นชัดนัก การสนับสนุนและความช่วยเหลือเรื่องการคุ้มครองย้ายผู้ถิ่นในการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการจัดการดูแลเพื่อให้ผู้ย้ายถิ่นได้รับประโยชน์จากการย้ายถิ่นให้มากที่สุด อย่างไรก็ตาม ข้อมูลที่บอกว่าผู้ย้ายถิ่นเกือบทุกคนส่งเงินกลับบ้าน แม้จะไม่ใช้จำนวนมากนัก แต่อย่างน้อยก็น่าจะช่วยเหลือความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจของครอบครัวได้ในระดับหนึ่ง แสดงให้เห็นว่า การไปทำงานในมาเลเซียของแรงงานจากสามจังหวัดภาคใต้ส่งผลประโยชน์ต่อครอบครัวของผู้ย้ายถิ่นในถิ่นต้นทางอย่างชัดเจน และถึงแม้จะไม่มีข้อมูลยืนยันในเรื่องนี้โดยตรง แต่การที่ครอบครัวของผู้ย้ายถิ่นได้รับประโยชน์ย่อมส่งผลดีต่อชุมชนทั้งทางตรงและทางอ้อม

ลำดับ	วัตถุประสงค์	ผลการศึกษา
		ผู้ที่ได้รับประโยชน์อย่างชัดเจนจากแรงงานจากสามจังหวัด คือ นายจ้างในถิ่นปลายทางได้รับประโยชน์จากการเป็นผู้ประกอบการ และการจ้างงานแรงงานจากสามจังหวัดภาคใต้ ข้อมูลชี้ให้เห็นว่า สถานประกอบการ โดยเฉพาะร้านอาหารที่ขายอาหารไทยแล้วไม่สามารถหากต้องการรักษาชื่อเสียง และควมนิยมในความต้องการของรสชาติอาหารไทยแล้วไม่สามารถขาดพ่อครัว/แม่ครัว และลูกจ้างคนไหนได้ การย้ายถิ่นของแรงงานไทยจากสามจังหวัดภาคใต้จึงส่งผลประโยชน์โดยตรงของผู้ประกอบการในมาเลเซีย
1	วัตถุประสงค์เฉพาะ ศึกษากระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่น กระบวนการย้ายถิ่น การทำงาน การตั้งถิ่นฐานในประเทศมาเลเซีย และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับครอบครัวในต้นทาง ในประเด็น สถานภาพการทำงาน สภาพการอยู่อาศัย สถานภาพทางกฎหมาย การส่งเงินกลับ การวางแผนในอนาคต การสนับสนุนและเครือข่ายในถิ่นปลายทาง	งานวิจัยพบว่า แรงงานจากสามจังหวัดในมาเลเซียตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานที่ถิ่นปลายทางนี้ด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ คือ ต้องการรายได้เพิ่มขึ้น และหางานง่ายกว่าประเทศไทย อย่างไรก็ตาม แม้ข้อมูลจะไม่ได้แสดงให้เห็นอย่างตรงไปตรงมามากว่าการไปทำงานที่มาเลเซียเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ความไม่สงบ แต่เหตุผลของการที่เลือกที่จะไม่ทำงานในประเทศไทยหรือไม่สามารถทำงานในประเทศไทยได้ (กล่าวคือ ร้อยละ 55 ไปทำงานในประเทศมาเลเซีย เพราะในประเทศไทยหางานยาก และร้อยละ 13 เพราะค่าแรงถูก) มีนัยอย่างชัดเจนว่าข้อจำกัดทางเศรษฐกิจที่ผลักดันให้ชาวสามจังหวัดต้องไปทำงานที่ประเทศมาเลเซียนั้นมีความเชื่อมโยงกับความไม่สงบในพื้นที่ แรงงานส่วนใหญ่ทำงานในร้านอาหาร แรงงานจำนวนไม่น้อยทำงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพทำงานเฉลี่ย 11 ชั่วโมงต่อวัน และทำงานโดยไม่มีวันหยุด โดยได้รับค่าจ้างประมาณ 13,500 บาท / เดือน ที่สำคัญงานวิจัยนี้พบว่า แรงงานเพียงมากกว่าหนึ่งในสามเล็กน้อยที่ทำงานโดยมี

ลำดับ	วัตถุประสงค์	ผลการศึกษา
		ใบอนุญาตทำงาน และเกือบทุกคนทำงานไม่มีสัญญาจ้าง แรงงานเกือบทุกคนให้เงินกับทางบ้าน โดยในช่วง 1 ปี ก่อนการสำรวจแรงงานส่วนใหญ่ให้เงินกับครอบครัวในประเทศประมาณ 10,000-15,000 บาท แรงงานส่วนใหญ่ต้องการกลับบ้าน และไม่ต้องการอยู่ในมาเลเซียถาวร เครือข่ายความช่วยเหลือทางสังคมที่สำคัญของแรงงานไทยที่ทำงานในมาเลเซีย คือคนไทยที่อยู่ที่มาเลเซียด้วยกัน ทั้งหัวหน้างาน นายจ้าง คู่สมรส เพื่อนหรือผู้ร่วมงาน มีเพียงส่วนน้อยที่สามารถพึ่งพิงเครือข่ายชาวมาเลเซีย
2	เพื่อศึกษาว่า คนมาเลเซียมีทัศนคติต่อผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมที่ไปทำงานและใช้ชีวิตอยู่ในมาเลเซียอย่างไรบ้าง เปรียบเทียบกับผู้ย้ายถิ่นจากชาติอื่นๆ (เช่น อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา)	ผลการศึกษาระยะก่อนให้เห็นว่านายจ้างชาวมาเลเซียมีทัศนคติที่ดีต่อแรงงานไทย ในแง่ของความตั้งใจ อดทน และความขยันหมั่นเพียรในการทำงานที่มีมากกว่าแรงงานชาติอื่นๆ (บังคลาเทศ อินเดีย อินโดนีเซีย หรือเวียดนาม) จึงส่งผลทำให้งานที่รับผิดชอบออกมาดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานบริการในร้านอาหาร นอกเหนือไปจากการการมีฝีมือที่ดีในการทำอาหาร ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานชาวมาเลเซียแล้ว พบว่า งานบริการในด้านต่างๆ แรงงานไทยจะทำได้ดีกว่าแรงงานในพื้นที่ นอกจากนี้การที่แรงงานไทยมีอัยาค์ที่ดี มีความเป็นมิตร และเชื่อฟังนายจ้างส่งผลทำให้ภาพลักษณ์ของแรงงานไทยในสายตาของนายจ้างนั้นเป็นไปในแง่บวก ส่วนทัศนคติของชาวมาเลเซียที่มีต่อแรงงานไทยนั้น แม้จะมีการมองว่าแรงงานไทยเป็นชนชั้นแรงงานไม่มีคุณภาพเท่าเทียมกับคนมาเลเซีย แต่หากพิจารณาเปรียบเทียบเกี่ยวกับแรงงานจากชาติอื่นๆ

ลำดับ	วัตถุประสงค์	ผลการศึกษา
		แล้ว ในสายตาของชาวมาเลเซียมองว่าแรงงานไทยดีกว่าแรงงานจากประเทศอื่นๆ เพราะมีความรู้สึกใกล้ชิดกันในด้านของภาษาและวัฒนธรรม ซึ่งสะท้อนออกมาให้แก่งานที่แรงงานไทยมักได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานจากชาติอื่นๆ
3	เพื่อทำความเข้าใจลักษณะและระดับการบูรณาการทางสังคมในถิ่นปลายทางผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมที่อยู่ในมาเลเซีย และศึกษาว่าลักษณะและระดับการบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขของผู้ย้ายถิ่นชาวไทยมุสลิมที่อยู่ในมาเลเซียหรือไม่ อย่างไร	งานวิจัยพบว่า แรงงานจากสามจังหวัดภาคใต้ยังมีการบูรณาการทางสังคมในประเทศมาเลเซียในระดับจำกัด เป็นเพียงแรงงานที่จำเป็นแต่ไม่ใช้คนในสังคมเดียวกัน แรงงานส่วนใหญ่ไม่รู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซีย และมีปฏิสัมพันธ์กับคนมาเลเซียนอกเหนือจากเรื่องงานน้อยมาก อย่างไรก็ตาม แรงงานส่วนใหญ่ยังมีมุมมองในด้านบวกและมีความสุขกับการใช้ชีวิตในมาเลเซีย นอกจากนี้มีหลักฐานที่ชี้ว่า ระดับการบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสุขของแรงงาน



IPSR-Institutional Review Board (IPSR-IRB)

Established 1985

COA. No. 2018/09-301

Certificate of Ethical Approval

Title of Project: *Migration of Thai Muslims to Malaysia, Social Integration, and Problem Solving in Southern-border Provinces*

Duration of Project: *1 year (August 2018 - July 2019)*

Principal Investigator (PI): *Associate Professor Dr. Aree Jampaklay*

PI's Institutional Affiliation: *Institute for Population and Social Research, Mahidol University*

Approval includes:

- 1) Submission form*
- 2) Research proposal*
- 3) Questionnaire*
- 4) Interview guideline*
- 5) Participant information sheet*
- 6) Informed consent document*

IPSR-Institutional Review Board (IPSR-IRB) met on 25th October 2018 and decided to issue the COA to the above project.

Signature

(Professor Emeritus Pramote Prasartkul)
Chairman, IPSR-IRB

Valid from October 25, 2018 to October 24, 2019

Remarks

- 1) Upon the completion of this project, the PI should inform the IPSR-IRB of such progress.
- 2) The PI is obliged to notify any modification of the research project to the IPSR-IRB.

IORG Number: IORG0002101; FWA Number: FWA00002882; IRB Number: IRB0001007

Office of the IPSR- IRB, Institute for Population and Social Research, Mahidol University, Phuttamonthon 4 Rd.,
Salaya, Phuttamonthon district, Nakhon Pathom 73170. Tel (662) 441-0201-4 ext. 223

โครงการการย้ายถิ่นของมุสลิมไปมาเลเซียและการบูรณาการทางสังคม
กับการแก้ปัญหาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
แบบสอบถามสำหรับผู้ย้ายถิ่นมุสลิมในประเทศมาเลเซีย
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ที่อยู่ในประเทศไทย

บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ชื่อหมู่บ้าน

ตำบล.....อำเภอ.....โทร.....

จังหวัด 1 ปัตตานี 2 ยะลา 3 นราธิวาส

ชื่อผู้ย้าย

ถิ่น.....

ลำดับที่ในตารางครัวเรือน รหัสครัวเรือน.....

อายุ เพศ.....

ที่อยู่ปัจจุบันในมาเลเซีย

บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ชื่อหมู่บ้าน

เมือง.....รัฐ.....

โทร#.....

การติดตามสัมภาษณ์

ครั้งแรก: วันที่.....เดือน.....2561

ผล: 1 การสัมภาษณ์เสร็จสิ้น 2 ไม่สามารถให้สัมภาษณ์ได้ 3 ปฏิเสธการให้สัมภาษณ์

ครั้งที่สอง: วันที่.....เดือน.....2561

ผล: 1 การสัมภาษณ์เสร็จสิ้น 2 ไม่สามารถให้สัมภาษณ์ได้ 3 ปฏิเสธการให้สัมภาษณ์

ครั้งที่สาม: วันที่.....เดือน.....2561

ผล: 1 การสัมภาษณ์เสร็จสิ้น 2 ไม่สามารถให้สัมภาษณ์ได้ 3 ปฏิเสธการให้สัมภาษณ์

ระยะเวลาของการสัมภาษณ์.....นาที

เจ้าหน้าที่ภาคสนาม

ชื่อผู้สัมภาษณ์รหัส.....วันที่.....

ชื่อผู้ควบคุมงานภาคสนาม.....รหัส.....วันที่.....

ชื่อผู้ตรวจสอบ:.....รหัส.....วันที่.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

Q#	คำถาม	คำตอบ
Q1.1	คุณแต่งงานแล้วหรือยัง	1 โสด(ข้ามไปข้อ Q1.4) 2 สมรสและอยู่ด้วยกัน 3 สมรส/คู่สมรสอยู่ที่อื่น 4 แยกกันอยู่ /หย่าร้าง 5 หม้าย
Q1.2	(หากคำตอบไม่ใช่ 1) คุณมีบุตรกี่คน	
Q1.3	(หากคำตอบไม่ใช่ 1) คู่สมรสถือสัญชาติใด	1 ไทย 2 มาเลเซีย 3 ถือสองสัญชาติ 4 อื่นๆ (.....)
Q1.4	คุณเกิดที่ใด	1 จังหวัดอื่นในประเทศไทย (ระบุชื่อ จังหวัด)..... 2 เกิดต่างประเทศ (ระบุชื่อ ประเทศ).....
Q1.5	การศึกษาสามัญที่สูงสุดที่คุณจบมาคืออะไร (ระบุการศึกษาสูงสุดที่จบ)	
Q1.6	การศึกษาศาสนาอิสลามที่สูงสุดที่คุณได้รับคืออะไร (ระบุการศึกษาสูงสุดที่จบหรือรายละเอียดอื่นๆ)	
Q1.7	คุณถือสัญชาติใด	1 ไทย 2 มาเลเซีย 3 ถือสองสัญชาติ 4 อื่นๆ (.....)

ส่วนที่ 2 ประวัติการย้ายถิ่น

Q2.1 ตั้งแต่อายุ 15 คุณเคยอาศัยอยู่ในสถานที่อื่นเป็นเวลาอย่างน้อยสามเดือนหรือไม่ (รวมทั้งสถานที่ในประเทศไทยและต่างประเทศ)

1 เคย (ให้กรอกข้อมูลลงในตารางด้านล่าง)

0 ไม่ (ให้ข้ามไปส่วนที่ 3)

การย้ายถิ่นครั้งที่	Q2.2 คุณเคยอยู่ที่ไหน 1 ประเทศมาเลเซีย (ระบุชื่อเมืองและรัฐ) 2 ประเทศไทย (ระบุจังหวัด) 3 ประเทศอื่น ๆ (ระบุชื่อประเทศ)	Q2.3 ในขณะที่ไปอยู่ที่นั่น คุณอายุเท่าไร	Q2.4 คุณอยู่ที่นั่นเป็นระยะเวลานานเท่าใด (ระบุจำนวนเดือนหรือปี)	Q2.5 คุณทำอะไรระหว่างที่อยู่ที่นั่น(ระบุรายละเอียดของงาน)	Q2.6 สาเหตุที่ย้ายออกจากที่นั่นคืออะไร
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					

ส่วนที่ 3 การย้ายถิ่นในปัจจุบัน

Q#	คำถาม	คำตอบ
Q3.1	คุณอยู่ที่นี้มานานเท่าไรแล้ว	ปีเดือนวัน
Q3.2	ทำไมคุณถึงตัดสินใจมาทำงานที่มาเลเซีย (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ และใส่เครื่องหมายดอกจัน หน้าเหตุผลที่สำคัญที่สุด)	1 ต้องการรายได้ 2 เพื่อนทำงานที่นี่ 3 ญาติทำงานที่นี่ 4 รายได้มากกว่าอยู่ประเทศไทย 5 รายจ่ายน้อยกว่าอยู่ประเทศไทย 6 ต้องการงานที่แตกต่างจากที่เคยทำในประเทศไทย 7 ทำงานได้ง่ายกว่าประเทศไทย 8 หนีจากเหตุการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ของประเทศไทย 9 อยากเห็นประเทศอื่น 10 เพราะเป็นประเทศที่ศาสนาอิสลามเข้มแข็ง 11 อื่น ๆ
Q3.3	ทำไมถึงไม่ทำงานในประเทศไทย	
Q3.4	เหตุการณ์ความไม่สงบในชายแดนใต้มีผลต่อการตัดสินใจของคุณที่จะเดินทางมายังมาเลเซียมากน้อยเพียงใด	1 ไม่มีผลเลย 2 มีผลเล็กน้อย 3 มีผลบ้าง 4 มีผลมาก 5 มีผลมากที่สุด
Q3.5	ครอบครัวของคุณในประเทศไทยได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบมากน้อยเพียงใด	1 ไม่มีผลเลย 2 มีผลเล็กน้อย 3 มีผลบ้าง 4 มีผลมาก 5 มีผลมากที่สุด

ส่วนที่ 4 สมาชิกในครอบครัวที่ไม่ได้ย้ายถิ่นและการติดต่อกับครอบครัวในประเทศไทย

Q#	คำถาม	คำตอบ
Q4.1	มีสมาชิกครอบครัวของคุณที่ยังอาศัยอยู่ในประเทศไทยหรือไม่	1 มี 0 ไม่มี(ข้ามไปส่วนที่ 5)
Q4.2	ใครในครอบครัวของคุณที่ยังอาศัยอยู่ในประเทศไทย (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)	1 คู่สมรส 2 บุตร 3 พ่อแม่ 4 พี่น้อง 5 ลุง / ป้า 6 ลูกพี่ลูกน้อง 7 อื่น ๆ
Q4.3	คุณได้ติดต่อกับครอบครัวของคุณในประเทศไทยเป็นประจำหรือไม่	1 ติดต่อ 0 ไม่ได้ติดต่อ(ข้ามไปส่วนที่ 5)
Q4.4	ถ้าติดต่อ คุณติดต่อบ่อยครั้งแค่ไหน	1 ทุกวัน 2 ทุกอาทิตย์ 3 ทุกเดือน 4 น้อยกว่าเดือนละครั้ง
Q4.5	ถ้าติดต่อ คุณติดต่อยังไรบ่อยที่สุด	1 สื่อออนไลน์ (เฟส, Line, IG, WhatsApp) 2 ทางโทรศัพท์ / โทรศัพท์มือถือ 3 อีเมล 4 จดหมาย 5 อื่น ๆ (ระบุ)

ส่วนที่ 5 อาชีพปัจจุบัน

Q#	คำถาม	คำตอบ
Q5.1	อาชีพหลักของคุณในมาเลเซียคืออะไร (อาชีพหลักให้ดูงานที่ใช้เวลาทำมากที่สุดในแต่ละวัน)	1 ร้านอาหาร –เจ้าของร้าน 2 ร้านอาหาร –กูก 3 ร้านอาหาร – เสิร์ฟอาหาร 4 ร้านอาหาร – ทำเครื่องดื่ม 5 ร้านอาหาร – ล้างจาน 6 ร้านอาหาร – เตรียมอาหาร 7 ร้านอาหาร –งานอื่นๆ..... 8 หาบแร่แผงลอย 9 คนงานโรงงาน 10 งานเกษตร 11 ค้าขาย 12 คนงานก่อสร้าง 13 คนงานทั่วไป / คนงานรายวัน 14 แม่บ้าน 15 งานที่เกี่ยวข้องกับการประมง 16 เรือประมงขนาดใหญ่ 17 อื่น ๆ
Q5.2	คุณทำอาชีพนี้มานานเท่าไรแล้วในมาเลเซีย	เดือนปี
Q5.3	งานที่คุณทำมีความเสี่ยงต่อสุขภาพของคุณมากน้อยแค่ไหน	1 ไม่เลย(ข้ามไปข้อ Q5.5) 2 มีความเสี่ยงเล็กน้อย 3 มีความเสี่ยงปานกลาง 4 มีความเสี่ยงสูง 5 มีความเสี่ยงสูงมาก
Q5.4	งานที่คุณทำมีความเสี่ยงต่อสุขภาพของคุณอย่างไร (สามารถตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อ)	1 เพราะต้องยืนเป็นเวลาหลายชั่วโมง 2 เพราะต้องยกของหนัก 3 เพราะลักษณะงานที่ทำไม่เอื้ออำนวยต่อการเคลื่อนไหวมากนัก 4 เพราะต้องทำงานในที่เย็น/ร้อนจัด 5 เพราะต้องทำงานกลางแจ้ง 6 เพราะต้องทำงานในพื้นที่ที่มีฝุ่นมาก 7 เพราะต้องทำงานคนเดียว ไม่ได้ปฏิสัมพันธ์กับใครในที่ทำงาน

Q#	คำถาม	คำตอบ
		8 เพราะต้องทำงานในที่ที่มีกลิ่นเหม็น 9 เพราะต้องทำงานในที่ห่างไกล 10 อื่นๆ.....
Q5.5	ในแต่ละวันคุณทำงานตั้งแต่กี่โมงถึงกี่โมง	เริ่มงานเวลา..... เสร็จงานเวลา..... รวม.....ชั่วโมง
Q5.6	คุณทำงานกี่วันต่อหนึ่งสัปดาห์	วัน/สัปดาห์
Q5.7	คุณมีวันหยุดกี่วันใน 1 เดือน	วัน/เดือน
Q5.8	คุณได้งานนี้มาได้อย่างไร	1 เพื่อน 2 ครอบครัว/ญาติ 3 บริษัทจัดหางาน 4 ป้ายประกาศหางาน 5 อื่นๆ.....
Q5.9	คุณได้รับคำตอบแทนอย่างไร	1 รายวัน 2 รายสัปดาห์ 3 รายเดือน 4 เมื่องานเสร็จ 5 ตามจำนวนชิ้น 6 อื่นๆ.....
Q5.10	คุณได้รับคำตอบแทนเป็นจำนวนเท่าไรในเดือนที่ผ่านมา (สำหรับทุกคำตอบในข้อ Q5.9)	ประมาณบาท
Q5.11	(ถ้าไม่ใช่ นายจ้าง) คุณได้รับสวัสดิการอะไรอื่นอีกบ้างหรือไม่นอกเหนือจากคำตอบแทน(เช่น ค่ารักษาพยาบาล โบนัส)	
Q5.12	คุณมีใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารที่อนุญาตให้คุณทำงานในมาเลเซียหรือไม่	1 มี 0 ไม่มี (ข้ามไป Q5.14)
Q5.13	ใบอนุญาตทำงานของคุณมีระยะเวลากี่เดือน/ปี	เดือนปี
Q5.14	งานที่คุณทำมีสัญญาจ้างหรือไม่	1 มี เป็นเวลา.....ปี 0 ไม่มี

ส่วนที่ 6 ที่อยู่อาศัยในประเทศมาเลเซีย

Q#	คำถาม	คำตอบ
Q6.1	ช่วยอธิบายสภาพที่อยู่อาศัยที่คุณพักอยู่ในมาเลเซีย	1 ห้องเช่า 2 ห้องพักสำหรับพนักงาน/ลูกจ้าง 3 บ้าน/ทาวน์เฮาส์ 4 อื่น.....
Q6.2	ที่พักอาศัยของคุณอยู่ในสถานที่ทำงานหรือไม่	1 ใช่ 0 ไม่ใช่
Q6.3	คุณต้องจ่ายค่าที่พักหรือไม่	1 จ่าย จำนวน.....บาท/เดือน/สัปดาห์ 0 ไม่ต้องจ่าย
Q6.4	ขณะนี้ คุณอาศัยอยู่กับใคร (กล่าวคือ อยู่ในบริเวณ ห้องพักเดียวกัน) (สามารถตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)	1 อยู่คนเดียว 2 คู่สมรส/ครอบครัว 3 ญาติ 4 นายจ้าง 5 เพื่อน/เพื่อนร่วมงาน 6 อื่นๆ.....
Q6.5	จำนวนคนที่นอนห้องเดียวกับคุณ	คน
Q6.6	จำนวนคนที่ใช้ห้องน้ำร่วมกับคุณ	จำนวนห้องน้ำ.....ห้อง จำนวนคน.....คน
Q6.7	คุณมีครอบครัว/ญาติที่อาศัยอยู่ในประเทศมาเลเซียหรือไม่	1 มี 0 ไม่มี (ข้ามไปข้อ Q6.9)
Q6.8	ญาติเหล่านั้นเป็นใคร (สามารถตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)	1 คู่สมรส 2 ลูก 3 พ่อแม่ 4 พี่น้อง 5 ลูกพี่ 6 ลูกพี่ลูกน้อง 7 อื่นๆ.....
Q6.9	(ถ้าตอบว่าลูก) ลูกของคุณเข้าโรงเรียนในมาเลเซียหรือไม่	1 ใช่ 0 ไม่ใช่

ส่วนที่ 7 ความสามารถในการสื่อสารภาษามลายูกลาง

Q#	คำถาม	คำตอบ		
		1 ดี	2 ปานกลาง	3 แย่
Q7.1	คุณสามารถฟังภาษามลายูกลางได้ดีแค่ไหน	1 ดี	2 ปานกลาง	3 แย่
Q7.2	คุณสามารถพูดภาษามลายูกลางได้ดีแค่ไหน	1 ดี	2 ปานกลาง	3 แย่
Q7.3	คุณสามารถอ่านภาษามลายูกลางได้ดีแค่ไหน	1 ดี	2 ปานกลาง	3 แย่
Q7.4	คุณสามารถเขียนภาษามลายูกลางได้ดีแค่ไหน	1 ดี	2 ปานกลาง	3 แย่

ส่วนที่ 8 การให้/ส่งเงินกลับบ้าน

Q#	คำถาม	คำตอบ
Q8.1	ในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา คุณส่งหรือให้เงินกับครอบครัวคุณในประเทศไทยบ้างหรือไม่	1 ให้ 0 ไม่ให้
Q8.2	ถ้าส่ง ในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมาคุณได้ส่งหรือให้เงินกับครอบครัวคุณเป็นจำนวนกี่บาท	บาท
Q8.3	ปกติคุณส่งหรือให้เงินกับครอบครัวคุณในประเทศไทยอย่างไร (สามารถตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ และใส่เครื่องหมายดอกจันหน้าคำตอบที่ใช้บ่อยที่สุด)	1 นำเงินกลับเอง 2 ฝากนายจ้าง 3 ฝากแรงงานคนอื่น/ ฝากตัวแทนงาน 4 ฝากเพื่อน/เพื่อนร่วมงาน 5 ฝากญาติ 6 ส่งผ่านธนาคาร 7 ส่งทางไปรษณีย์ 8 ผ่าน NGOs 9 อื่นๆ (ระบุ)

ส่วนที่ 9 การใช้จ่าย

Q#	คำถาม	คำตอบ
Q9.1	อาหาร	บาท/วัน/สัปดาห์/เดือน/ปี
Q9.2	เสื้อผ้า	บาท/วัน/สัปดาห์/เดือน/ปี
Q9.3	ให้เงินกับครอบครัวของคุณที่ประเทศไทย	บาท/วัน/สัปดาห์/เดือน/ปี
Q9.4	ค่าใช้จ่ายเพื่อความสนุกสนาน / ท่องเที่ยว / ค่าใช้จ่ายส่วนตัวอื่นๆ	บาท/วัน/สัปดาห์/เดือน/ปี

ส่วนที่ 10 การบูรณาการทางสังคมในมาเลเซีย

Q#	กิจกรรมในมาเลเซีย	คุณเข้าร่วมกิจกรรมนี้หรือไม่ 1 ร่วม 0 ไม่เข้าร่วม	คุณทำกิจกรรมนี้กับใคร 1 คนไทย 2 คนมาเลเซีย 3 อื่นๆ..... (ตอบได้หลายข้อ)	คุณทำกิจกรรมนี้บ่อยครั้งเพียงใด 1 บ่อย 2 บางครั้ง 3 ครั้งเดียว	คุณใช้เวลาเท่าใดในการเริ่มเข้าร่วมกิจกรรมนี้ (วัน/เดือน/ปี)
Q10.1	ละหมาด 5 เวลาที่มีสยิด	1 ร่วม 0 ไม่เข้าร่วม	1 2 3	1 2 3	
Q10.2	ละหมาดวันศุกร์	1 ร่วม 0 ไม่เข้าร่วม	1 2 3	1 2 3	
Q10.3	ฉลองวันอีดูลฟิตรี (หลังเดือนรอมฎอน)	1 ร่วม 0 ไม่เข้าร่วม	1 2 3	1 2 3	
Q10.4	ฉลองวันอีดูลฮัจญ์	1 ร่วม 0 ไม่เข้าร่วม	1 2 3	1 2 3	
Q10.5	ละศีลอดในเดือนรอมฎอน	1 ร่วม 0 ไม่เข้าร่วม	1 2 3	1 2 3	
Q10.6	กิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมอื่นๆ	1 ร่วม 0 ไม่เข้าร่วม	1 2 3	1 2 3	
Q10.7	กิจกรรมทางสังคมในชุมชน	1 ร่วม 0 ไม่เข้าร่วม	1 2 3	1 2 3	

คำถามต่อไปนี้เกี่ยวกับงานอาสาสมัคร และการเป็นสมาชิกของกลุ่มที่ทำกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน (เช่น กลุ่มศิลปวัฒนธรรม กลุ่มกีฬา กลุ่มเยาวชน กลุ่มทำงานการกุศลต่างๆ องค์กรชุมชน องค์กรกลุ่มชาติพันธุ์/ผู้ย้ายถิ่น กลุ่มที่เกี่ยวกับศาสนา)

Q#	คำถาม	คำตอบ
Q10.8	ในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา คุณเป็นสมาชิก หรือมีส่วนร่วมใน กลุ่ม/ชมรม/องค์กรต่างๆ บ้างหรือไม่	1 เป็น/มีส่วนร่วม คือ..... (ระบุรายละเอียดของการมีส่วนร่วม) 0 ไม่เป็น/ไม่มีส่วนร่วม(ข้ามไปข้อ Q10.10)
Q10.9	ถ้าตอบ 1 คุณเข้าร่วมกิจกรรมบ่อยครั้งแค่ไหน	1 บ่อย 2 บางครั้ง 3 นานๆ ครั้ง
Q10.10	ในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา คุณเคยเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครใน กิจกรรมขององค์กรหรือกลุ่มไหนบ้างหรือไม่	1 เคย 0 ไม่เคย(ข้ามไปข้อ Q10.12)
Q10.11	ถ้าตอบ 1 คุณเคย เข้าร่วมเป็นอาสาสมัครบ่อยครั้งแค่ไหน	1 บ่อย 2 บางครั้ง 3 นานๆ ครั้ง

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาเลเซีย

Q#	คำถาม	คำตอบ
Q10.12	คุณปรับตัวเข้ากับชีวิตในประเทศมาเลเซียได้มาก น้อยแค่ไหน	1 ไม่ได้เลย 2 เล็กน้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
Q10.13	คุณรู้สึกสบายใจเวลาออกไปนอกบ้านเพื่อช้อปปิ้ง หรือทำธุระอื่นๆ หรือไม่	1 ไม่เลย 2 เล็กน้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
Q10.14	เวลาอยู่ในมาเลเซียบ่อยครั้งแค่ไหนที่คุณมี ความรู้สึกไม่สบายใจหรือรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของ สังคมมาเลเซียเพราะว่าคุณเป็นคนไทย	1 บ่อยมาก 2 บ่อย 3 บางครั้ง 4 นานๆ ครั้ง 5 ไม่เคย
Q10.15	โดยทั่วไปแล้ว คุณพูดได้เหมือนว่าคนในมาเลเซียส่วน ใหญ่เข้าใจได้	1 เข้าใจไม่ได้เลย 2 เล็กน้อย 3 เข้าใจได้บ้าง 4 เข้าใจได้มาก 5 เข้าใจได้มากที่สุด
Q10.16	คุณคิดว่าคุณได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในที่ ทำงานหรือไม่	1 ไม่เลย 2 เล็กน้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด

Q#	คำถาม	คำตอบ
Q10.17	คุณคิดว่าผู้ย้ายถิ่นจากประเทศอื่นได้รับการปฏิบัติ อย่างเป็นธรรมในที่ทำงานหรือไม่	1 ไม่เลย 2 เล็กน้อย 3 ปานกลาง 4 มาก 5 มากที่สุด
Q#	คำถาม	คำตอบ
Q10.18	คุณทำพฤติกรรม / กิจกรรมเหล่านี้บ่อยแค่ไหน	1 ไม่เคยเลย 2 นานๆ ครั้ง 3 บางครั้ง 4 เสมอ/บ่อยครั้ง
	พูดภาษามลายูกลาง	1 2 3 4
	พูดภาษามลายูท้องถิ่นสามจังหวัด	1 2 3 4
	พูดไทย	1 2 3 4
	แต่งตัวเหมือนคนมาเลย์	1 2 3 4
	ขอปิงในตลาดท้องถิ่น	1 2 3 4
	ทักทายและสื่อสารกับผู้ย้ายถิ่นคนอื่นๆ (ทั้งคนไทยและ ไม่ใช่คนไทย)	1 2 3 4
	ออกไปเที่ยว/สังสรรค์กับผู้ย้ายถิ่นคนอื่นๆ (ทั้งคนไทย และไม่ใช่คนไทย)	1 2 3 4
	ทักทายและสื่อสารกับชาวมาเลเซีย	1 2 3 4
	ออกไปเที่ยว/สังสรรค์กับชาวมาเลเซีย	1 2 3 4

ส่วนที่ 11 ประสพการณ์การถูกกดขี่ข่มเหง/เลือกปฏิบัติ/เอารัดเอาเปรียบ

Q#	คำถาม	คำตอบ
Q11.1	คุณเคยประสบด้วยตัวเองหรือเห็นผู้ย้ายถิ่นคนอื่นถูกรุกราน/ถูกล่วงละเมิดหรือไม่	1 เคย -ตัวเอง 2 เคย - ผู้ย้ายถิ่นคนอื่น 3 ไม่เคย
	Q11.1.1 การล่วงละเมิดทางกาย (เช่น ถูกถ่มน้ำลายใส่ / ถูกชก / ถูกโยนสิ่งของ ใส่ / ถูกตบ / ถูกผลัก)	1 2 3

	คำถาม	คำตอบ
	Q11.1.2 การล่วงละเมิดทางวาจา (เช่น การเรียกชื่อ / ถูกข่มขู่ / ถูกตะโกนใส่)	1 2 3
	Q11.1.3 การล่วงละเมิดทางเพศ (เช่น แตะเนื้อต้องตัวโดยไม่ได้รับความยินยอม / การล่วงละเมิดทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ / ถูกข่มขืน)	1 2 3
Q11.2	คุณเคยประสบด้วยตัวเองหรือเห็นผู้ย้ายถิ่นคนอื่นถูกเลือกปฏิบัติหรือไม่	
	Q11.2.1 การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน (เช่น การจ้างงาน / ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง / การเลิกจ้าง / การเลื่อนตำแหน่ง)	1 2 3
	Q11.2.2 การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน (เช่น การแยกกลุ่ม)	1 2 3
	Q11.2.3 การเลือกปฏิบัติในสาธารณะ (เช่น ถูกปฏิเสธการให้บริการ)	1 2 3
	Q11.2.4 อื่นๆ (ระบุ).....	1 2 3
Q11.3	คุณเคยประสบด้วยตัวเองหรือเห็นผู้ย้ายถิ่นคนอื่นถูกเอารัดเอาเปรียบหรือไม่	
	Q11.3.1 การจ่ายค่าจ้าง (เช่นการหักค่าจ้าง สำหรับความผิดพลาด / จ่ายค่าจ้างล่าช้า)	1 2 3
	Q11.3.2 สิทธิและเสรีภาพในการทำงาน (เช่น เอกสารของผู้ย้ายถิ่นถูกนายจ้างเก็บไป / นายจ้างข่มขู่จะรายงานไปยังผู้มีอำนาจ / ถูกบังคับให้ทำงาน)	1 2 3
	Q11.3.3 อื่นๆ (ระบุ).....	1 2 3
Q11.4	(ถ้าตอบ 1 หรือ 2 หรือ ทั้ง 1 และ 2 ในข้อใดข้อหนึ่งของ Q11.1-Q11.3) คุณคิดว่า การถูกกระทำนั้นเกี่ยวกับการที่คุณเป็นคนไทย หรือเป็นผู้ย้ายถิ่น มาก น้อยแค่ไหน	1 เกี่ยวกันมากที่สุด 2 เกี่ยวกันมาก 3 เกี่ยวบ้าง 4 เกี่ยวเล็กน้อย 5 ไม่เกี่ยวกันเลย

ส่วนที่ 12 การสนับสนุนจากเครือข่ายทางสังคม

Q#	คำถาม	คำตอบ
Q12.1	หากคุณมีปัญหา คุณจะปรึกษาหรือจะขอความช่วยเหลือจากใคร (ถามทุกข้อ คำตอบอาจมีหลายคำตอบ)	1 ไทย 2 มาเลเซีย 3 ชาตินอื่นๆ
	คู่สมรส / แฟน	1 2 3.....
	นายจ้าง / หัวหน้างาน	1 2 3.....
	เพื่อน / เพื่อนร่วมงาน	1 2 3.....
	ญาติพี่น้อง	1 2 3.....
	เจ้าหน้าที่รัฐ	1 2 3.....
	เจ้าของร้านท้องถิ่น	1 2 3.....
	ผู้นำศาสนา	1 2 3.....
	กลุ่ม / ผู้นำชุมชน	1 2 3.....

Q#	คำถาม	คำตอบ
	เอ็นจีโอ	1 2 3.....
	อื่น ๆ (ระบุ)	1 2 3.....

ส่วนที่ 13 สถานะทางการเงินของครัวเรือน

Q#	คำถาม	คำตอบ
Q13.1	สถานะทางการเงินของครัวเรือนของคุณในมาเลเซียเปรียบเทียบกับคนไทยอื่นๆ ในประเภทที่อยู่อาศัยของคุณเป็นอย่างไร	1 ยากจนกว่า 2 พอๆ กัน 3 รวยกว่า
Q13.2	สถานะทางการเงินของครัวเรือนของคุณในประเทศไทยเปรียบเทียบกับคนอื่นในประเภทที่อยู่อาศัยของคุณเป็นอย่างไร	1 ยากจนกว่า 2 พอๆ กัน 3 รวยกว่า
	("ครัวเรือน" คือ "บุคคล / กลุ่มบุคคลที่ใช้ทรัพยากรทางการเงินร่วมกัน เช่น รายได้")	

ส่วนที่ 14 การถูกเป็นผู้ต้องสงสัยว่าเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ความไม่สงบ

Q#	คำถาม	คำตอบ
Q14.1	เท่าที่คุณทราบ มีใครในประเทศไทยที่สงสัยว่าคุณมีส่วนเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ความไม่สงบเนื่องจากคุณย้ายมาทำงานที่มาเลเซียหรือไม่	1 มี 0 ไม่มี(ข้ามไปข้อ Q14.3)
Q14.2	(ถ้าตอบมี) ใครสงสัยคุณ	1 ครอบครัวของคุณ 2 เพื่อนบ้านของคุณ 3 เพื่อนของคุณ 4 ผู้นำชุมชน 5 เจ้าหน้าที่รัฐ 6 อื่นๆ(ระบุ)
Q14.3	เท่าที่คุณทราบ มีใครในมาเลเซียที่สงสัยว่าคุณมีส่วนเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ความไม่สงบเนื่องจากคุณย้ายมาทำงานที่มาเลเซียหรือไม่	1 มี 0 ไม่มี(ข้ามไปส่วนที่ 15)
Q14.4	(ถ้าตอบมี) ใครสงสัยคุณ	1 ครอบครัวของคุณ

Q#	คำถาม	คำตอบ
	(ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)	2 เพื่อนบ้านของคุณ 3 เพื่อนของคุณ 4 ผู้นำชุมชน 5 เจ้าหน้าที่รัฐ 6 อื่นๆ(ระบุ)

ส่วนที่ 15 การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพสำหรับความเจ็บป่วยที่ต้องได้รับการรักษา

Q#	คำถาม	คำตอบ	
Q15.1	คุณมีประกันสุขภาพประเภทไหน	1 ประกันสุขภาพสำหรับผู้ย้ายถิ่น (รัฐบาล) 2 ระบบประกันสังคม 3 การประกันสุขภาพเอกชน 4 อื่น ๆ (ระบุ) 5 ไม่มี	
Q15.2	คุณจะไปรับบริการด้านสุขภาพต่อไปนี้ เพื่อรับการรักษามือคุณเจ็บป่วย หรือไม่ (ถามนำทีละคำตอบ) ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ		1 ใช่ 0 ไม่ใช่
		บริการของรัฐบาล / โรงพยาบาลรัฐ	1 0 (ทำไม) *
		บริการเอกชน / โรงพยาบาลเอกชน	1 0 (ทำไม) *
		คลินิกเอกชน	1 0 (ทำไม) *
		ศูนย์สุขภาพ	1 0 (ทำไม) *
		แพทย์บำบัด / หมอแผนโบราณ	1 0 (ทำไม) *
		อื่น ๆ (ระบุ)	1 0 (ทำไม) *

* รหัสคำตอบสำหรับเหตุผลที่ไม่ไปใช้บริการ

1 ไกลเกินไป	4 ไม่มีบัตรประชาชน	7 รอนานเกินไป	10 ไม่สามารถพูดภาษามลายูได้
2 แพง / ไม่มีเงิน	5 อาการไม่รุนแรง	8 ไม่มีศูนย์สุขภาพ / ไม่มีโรงพยาบาล	11 ไม่มีสิทธิใช้บริการ / ไม่มีบัตรโรงพยาบาล
3 ไม่มั่นใจ	6 ไม่ทราบ / ไม่เคยไปรักษา / ไม่เคยไปที่นั่น	9 ไม่ชอบ / บริการไม่ดี	12 อื่น ๆ (ระบุ)

Q#	คำถาม	คำตอบ
Q15.3	ในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมาคุณไปรับบริการสุขภาพครั้งสุดท้ายที่ใด	1 โรงพยาบาลรัฐ 2 คลินิกของรัฐ 3 ศูนย์บริการสาธารณสุขของรัฐ 4 โรงพยาบาลเอกชน 5 คลินิกเอกชน 6 คลินิก NGO 7 หมอแผนโบราณ 8 ร้านขายยา 9 ไม่มีการรักษา 10 อื่น ๆ 11 ไม่ได้ป่วย / ไม่จำเป็นต้องเข้ารับการรักษา(ข้ามไปส่วนที่ 16) 12 กลับไปรักษาในประเทศไทย
Q15.4	ครั้งสุดท้ายที่ไปรับบริการสุขภาพ คุณพึงพอใจกับคุณภาพการรักษาที่ได้รับหรือไม่	1 ไม่พอใจ 2 ค่อนข้างพอใจ 3 พอใจมาก
Q15.5	ครั้งสุดท้ายที่ไปรับบริการสุขภาพ มีความสะดวกหรือไม่อย่างไร	1 สะดวกมาก 2 ค่อนข้างสะดวก 3 ไม่สะดวก

Q#	คำถาม	คำตอบ
Q15.6	ในระหว่างการเข้ารับบริการสุขภาพครั้งสุดท้าย คุณได้รับความช่วยเหลือหรือไม่(นอกเหนือจากการรักษาพยาบาลจากเจ้าหน้าที่)	1 ได้รับการช่วยเหลือ 2 ไม่ได้รับการช่วยเหลือ(ข้ามไปข้อ Q15.9)
Q15.7	หากใช่ ใครช่วยเหลือคุณ (สามารถตอบได้หลายข้อ)	1 บุคลากรสาธารณสุขมาเลเซีย 2 บุคลากรสาธารณสุขแรงงานข้ามชาติ 3 อาสาสมัครสาธารณสุขแรงงานข้ามชาติ 4 เพื่อน / เพื่อนร่วมงาน 5 เพื่อนร่วมห้อง 6 นายจ้าง 7 คู่สมรส / แฟน 8 อื่น ๆ (ระบุ)
Q15.8	หากใช่ ช่วยเหลือด้านใดบ้าง (สามารถตอบได้หลายข้อ)	1 แปลภาษา 2 อธิบายกระบวนการของคลินิก 3 อธิบายขั้นตอนการรักษา 4 ช่วยเหลือในการลงทะเบียนเข้า - ออก 5 ด้านการเดินทาง 6 ช่วยดูแลบุตร 7 ฝ้าไข้ 8 ช่วยดำเนินเรื่องรีเฟอร์ (ย้ายโรงพยาบาล) 9 ช่วยอธิบายเกี่ยวกับสิทธิที่พึงได้รับ 10 อื่นๆ(ระบุ)
Q15.9	ในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมาคุณเคยป่วยและควรต้องนอนในโรงพยาบาลหรือไม่	1 เคย เป็นจำนวน ครั้ง 0 ไม่(ข้ามไปส่วนที่ 16)
Q15.10	(หากเคย)คุณเป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาลในมาเลเซียหรือไม่	1 ใช่ 0 ไม่ใช่
Q15.11	(เฉพาะการเจ็บป่วยครั้งสุดท้าย) คุณไปรับบริการด้านสุขภาพที่ไหน	1 โรงพยาบาลรัฐ 2 โรงพยาบาลเอกชน 3 คลินิกของรัฐ 4 ศูนย์บริการสาธารณสุข 5 คลินิกเอกชน 6 คลินิก NGO 7 หมอแผนโบราณ 8 อื่นๆ 9 ไม่ได้การรักษา

Q#	คำถาม	คำตอบ
Q15.12	(เฉพาะการเจ็บป่วยครั้งสุดท้าย)คุณใช้ประกันสุขภาพของคุณหรือไม่	1 ใช่ 2 ไม่ใช่ 3 ไม่มีประกันสุขภาพ
Q15.13	(เฉพาะการเจ็บป่วยครั้งสุดท้าย)คุณจ่ายค่ารักษาพยาบาลเป็นจำนวนเท่าไร(นอกเหนือจากที่สามารถเบิกจากเบี้ยประกันได้)	บาท
Q15.14	(เฉพาะการเจ็บป่วยครั้งสุดท้าย)คุณจ่ายค่าเดินทางเพื่อรับบริการด้านสุขภาพเป็นจำนวนเท่าไร	บาท

ส่วนที่ 16 แผนการในอนาคต

Q#	คำถาม	คำตอบ
Q16.1	คุณอยากอยู่ที่มาเลเซียอย่างถาวรหรือไม่	1 ใช่ เพราะ..... 0 ไม่ใช่ เพราะ.....
Q16.2	คุณวางแผนที่จะพำนักอยู่ในประเทศมาเลเซียนานแค่ไหน	เดือนปี
Q16.3	คุณคิดว่าคุณจะกลับไปบ้านเกิดของคุณหรือไม่	1 กลับ 0 ไม่กลับ
Q16.4	คุณจะไปที่อื่นเพื่อทำงานหรือไม่	1 ไป 0 ไม่ไป(ข้ามไปส่วนที่ 17)
Q16.5	(หากตอบว่าไป) คุณจะไปที่ไหน	
Q16.6	ทำไมถึงจะไปที่นั่น	

ส่วนที่ 17 ความกังวลเกี่ยวกับการใช้ชีวิตในประเทศมาเลเซีย

Q17.1 คุณมีความกังวลในเรื่องใดบ้าง เกี่ยวกับการอยู่ในประเทศมาเลเซีย (ถามทุกข้อ)

Q#	ข้อกังวล	1 ไม่เลย	2 น้อย	3 บ้าง	4 มาก	5 มากที่สุด
Q17.1.1	การศึกษาของลูก	1	2	3	4	5
Q17.1.2	ความไม่สงบในสามจังหวัดภาคใต้	1	2	3	4	5
Q17.1.3	เศรษฐกิจในประเทศไทย	1	2	3	4	5
Q17.1.4	สุขภาพของตัวเอง	1	2	3	4	5
Q17.1.5	ครอบครัวในมาเลเซีย	1	2	3	4	5
Q17.1.6	ครอบครัวในประเทศไทย	1	2	3	4	5
Q17.1.7	ความยากของภาษามลายูกลาง	1	2	3	4	5
Q17.1.8	ชีวิตอนาคต	1	2	3	4	5
Q17.1.9	คิดถึงบ้าน	1	2	3	4	5
Q17.1.10	ไม่มีเวลาว่าง	1	2	3	4	5
Q17.1.11	ตกรงาน	1	2	3	4	5
Q17.1.12	ที่พักอาศัย	1	2	3	4	5
Q17.1.13	ความยากในการปรับตัว	1	2	3	4	5
Q17.1.14	อาหาร	1	2	3	4	5
Q17.1.15	ความสัมพันธ์กับคนในชุมชน	1	2	3	4	5
Q17.1.16	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	1	2	3	4	5
Q17.1.17	อื่นๆ (ระบุ).....	1	2	3	4	5

Q17.18 ในบรรดาสิ่งที่ท่านกังวลในข้อ 18.1 ท่านกังวลในเรื่องใดมากที่สุด.....

ส่วนที่ 18 การปฏิบัติศาสนกิจและความศรัทธา

Q#	คำถาม	คำตอบ
Q18.1	ความศรัทธาในศาสนาของคุณเปลี่ยนแปลงหรือไม่ตั้งแต่คุณมาอยู่ที่มาเลเซีย	1 เข้มแข็งขึ้นมาก 2 เข้มแข็งขึ้นพอควร 3 อ่อนแอลงพอควร 4 อ่อนแอลงมาก 5 ไม่เปลี่ยนแปลง
Q18.2	คุณปฏิบัติศาสนกิจเคร่งครัดมากน้อยแค่ไหน	1 ไม่เคร่งครัดเลย 2 ไม่ค่อยเคร่งครัด 3 เคร่งครัดพอควร 4 เคร่งครัดมาก
Q18.3	ในมาเลเซียมีสิ่งใดหรืออะไรที่ช่วยให้คุณปฏิบัติศาสนกิจได้ง่ายขึ้นหรือไม่	1 มี คือ..... 0 ไม่มี

Q#	คำถาม	คำตอบ
Q18.4	ในมาเลเซียนี้สิ่งใดหรืออะไรที่ทำให้คุณปฏิบัติศาสนกิจได้ยากขึ้นหรือไม่	1 มี คือ..... 0 ไม่มี

ส่วนที่ 19 ความอยู่ดีมีสุข ความพึงพอใจและสุขภาพจิต

Q19.1 สภาวะจิตใจ: การประเมินด้วยตนเอง (SRQ-20)

(ถ้าผู้ตอบสามารถอ่านภาษาไทยได้ ให้ผู้ตอบตอบคำถามในส่วนนี้เอง)

กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้ให้ตรงตามที่เขียนไว้ และให้วงกลมตัวเลือกในช่องเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อคำถาม SRQ1-SRQ20

“คำถามต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับ**ความเจ็บป่วยและปัญหาที่รบกวนท่านในช่วง 30 วันที่ผ่านมา** หากท่านคิดว่าคำถามตรงกับท่านและท่านประสบปัญหาดังกล่าว**ในช่วง 30 วันที่ผ่านมา** ขอให้ตอบว่า **ใช่** ในทางกลับกัน หากคำถามไม่ตรงกับท่านและท่านไม่ประสบปัญหา**ในช่วง 30 วันที่ผ่านมา** ขอให้ตอบว่า **ไม่ใช่** กรุณายกยูดคยกับใครในขณะที่ตอบแบบสอบถาม หากท่านไม่มั่นใจว่าจะตอบอย่างไร ขอให้ตอบให้ดีที่สุดเท่าที่สามารถตอบได้ **เราขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะเป็นความลับ**”

	ใช่	ไม่ใช่
SRQ1 ท่านปวดศีรษะบ่อยใช่หรือไม่	1	0
SRQ2 ท่านเบื่ออาหารใช่หรือไม่	1	0
SRQ3 ท่านนอนไม่หลับใช่หรือไม่	1	0
SRQ4 ท่านตกใจง่ายใช่หรือไม่	1	0
SRQ5 มือท่านสั่นใช่หรือไม่	1	0
SRQ6 ท่านหงุดหงิด เครียดหรือวิตกกังวลใช่หรือไม่	1	0
SRQ7 ระบบย่อยอาหารของท่านมีปัญหาใช่หรือไม่	1	0
SRQ8 ท่านคิดไม่ค่อยออกใช่หรือไม่	1	0
SRQ9 ท่านไม่มีความสุขใช่หรือไม่	1	0
SRQ10 ท่านร้องไห้มากกว่าปกติใช่หรือไม่	1	0
SRQ11 ท่านรู้สึกไม่สนุกกับกิจวัตรประจำวันที่ทำอยู่ใช่หรือไม่	1	0
SRQ12 ท่านรู้สึกตึงเครียดลำบากใช่หรือไม่	1	0
SRQ13 งานประจำทำให้ท่านเป็นทุกข์ใช่หรือไม่	1	0
SRQ14 ท่านไม่สามารถแสดงบทบาทที่สำคัญในชีวิตได้ใช่หรือไม่	1	0
SRQ15 ท่านหมดความสนใจในสิ่งต่าง ๆ ใช่หรือไม่	1	0
SRQ16 ท่านคิดว่าตัวเองไร้ค่าใช่หรือไม่	1	0
SRQ17 ท่านเคยมีความคิดที่จะฆ่าตัวตายใช่หรือไม่	1	0
SRQ18 ท่านรู้สึกเหนื่อยตลอดเวลาใช่หรือไม่	1	0
SRQ19 ท่านรู้สึกไม่สบายท้องใช่หรือไม่	1	0
SRQ20 ท่านเหนื่อยง่ายใช่หรือไม่	1	0

Q19.2 แบบสำรวจสุขภาพจิต

คำถามต่อไปนี้จะเป็นคำถามถึงประสบการณ์ของท่านในช่วง 30 วันที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน

ให้ท่านสำรวจตัวท่านเองและประเมินเหตุการณ์ อาการ ความคิดเห็น และความรู้สึกของท่านว่าอยู่ระดับใด แล้วกา / ในช่องคำตอบที่เป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ไม่เลย หมายถึง ไม่มีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึก หรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้น

เล็กน้อย หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกเรื่องนั้นๆ เพียงเล็กน้อย หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ เพียงเล็กน้อย

มาก หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกเรื่องนั้นๆ มากหรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ มาก

มากที่สุด หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกเรื่องนั้นๆ มากที่สุด หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ มากที่สุด

(ถ้าผู้ตอบสามารถอ่านภาษาไทยได้ ให้ผู้ตอบตอบคำถามในส่วนนี้เอง หรือใช้บัตรคำตอบ)

ข้อ	คำถาม	1 ไม่เลย	2 เล็กน้อย	3 มาก	4 มากที่สุด
Q19.2.1	ท่านพึงพอใจมากที่สุด				
Q19.2.2	ท่านรู้สึกสบายใจ				
Q19.2.3	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการดำเนินการดำเนินชีวิตประจำวัน				
Q19.2.4	ท่านรู้สึกผิดหวังในตัวเอง				
Q19.2.5	ท่านรู้สึกชีวิตของท่านมีแต่ความทุกข์				
Q19.2.6	ท่านสามารถทำใจได้สำหรับปัญหาที่ยากจะแก้ไข (เมื่อมีปัญหา)				
Q19.2.7	ท่านมั่นใจว่าจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้น				
Q19.2.8	ท่านมั่นใจว่าจะเผชิญเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต				
Q19.2.9	ท่านรู้สึกเห็นอกเห็นใจเมื่อผู้อื่นมีทุกข์				
Q19.2.10	ท่านรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา				
Q19.2.11	ท่านให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาส				
Q19.2.12	ท่านรู้สึกภูมิใจในตัวเอง				
Q19.2.13	ท่านรู้สึกมั่นคงปลอดภัยเมื่ออยู่ในครอบครัว				
Q19.2.14	หากท่านป่วยหนักท่านเชื่อว่าครอบครัวจะดูแลท่านเป็นอย่างดี				
Q19.2.15	สมาชิกในครอบครัวมีความรักและผูกพันต่อกัน				
Q19.2.16	ท่านมีเพื่อนหรือคนอื่นๆ ในสังคมคอยช่วยเหลือในยามที่ต้องการ				
Q19.2.17	ท่านรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในทรัพย์สินเมื่ออยู่ในชุมชนนี้				
Q19.2.18	ท่านมั่นใจว่าชุมชนที่อาศัยอยู่มีความปลอดภัย				
Q19.2.19	เมื่อเดือดร้อนมีหน่วยงานในชุมชนช่วยเหลือ (เช่น มัสยิด มูลนิธิชมรม ฯลฯ)				
Q19.2.20	มีหน่วยงานสาธารณสุขใกล้บ้าน				

Q19.3 ตอนนี้คุณมีความสุขระดับไหน (ตั้งแต่ 0 ถึง 10: 0 = ไม่พอใจเลย 10 = มีความสุขที่สุด) (โปรดวงกลม)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

ไม่มีความสุขเลย.....มีความสุขที่สุด

Q19.4 ความพึงพอใจในชีวิต

a) เมื่อพิจารณาจากทุกปัจจัยคุณพึงพอใจกับชีวิตในปัจจุบันมากน้อยแค่ไหน โดยให้ค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 0-10 และ 0 คือ ไม่พอใจเลย และ 10 คือพึงพอใจมากที่สุด

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

ไม่พึงพอใจเลย.....พึงพอใจมาก

b) คุณพึงพอใจกับอาชีพการงานของคุณมากน้อยแค่ไหน

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

ไม่พึงพอใจเลย.....พึงพอใจมาก

c) คุณพึงพอใจกับที่อยู่อาศัยของคุณมากน้อยแค่ไหน

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

ไม่พึงพอใจเลย.....พึงพอใจมาก

d) คุณพึงพอใจกับชีวิตครอบครัวของคุณมากน้อยแค่ไหน

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

ไม่พึงพอใจเลย.....พึงพอใจมาก

e) คุณพึงพอใจกับสถานะทางการเงินของคุณมากน้อยแค่ไหน

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

ไม่พึงพอใจเลย.....พึงพอใจมาก

f) คุณพึงพอใจกับความสัมพันธ์ของคุณกับนายจ้างมากน้อยแค่ไหน

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

ไม่พึงพอใจเลย.....พึงพอใจมาก

g) คุณพึงพอใจกับเพื่อนร่วมงานชาวไทยของคุณ มากน้อยแค่ไหน

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

ไม่พึงพอใจเลย.....พึงพอใจมาก

h) คุณพึงพอใจกับเพื่อนร่วมงานชาวมาเลเซียของคุณ มากน้อยแค่ไหน

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

ไม่พึงพอใจเลย.....พึงพอใจมาก

i) เมื่อพิจารณาถึงผู้ย้ายถิ่นคนอื่นที่คุณรู้จักในมาเลเซีย ชีวิตของผู้ย้ายถิ่นเหล่านั้นน่าพึงพอใจมากน้อยแค่ไหน

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

ไม่พึงพอใจเลย.....พึงพอใจมาก

j) คุณพึงพอใจกับสุขภาพของคุณ มากน้อยแค่ไหน

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

ไม่พึงพอใจเลย.....พึงพอใจมาก

ขอขอบคุณที่ช่วยเราในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

โครงการการย้ายถิ่นของมุสลิมไทยไปมาเลเซีย และการบูรณาการทางสังคม

กับการแก้ไขปัญหาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

(Migration of Thai Muslims to Malaysia, Social Integration, and Problem Solving
in Southern-border Provinces)

แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ระดับลึกผู้ย้ายถิ่นมุสลิมไทยที่ทำงานในมาเลเซีย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจชีวิตของผู้ย้ายถิ่นมุสลิมไทยที่อยู่ในมาเลเซีย ในเรื่อง 1) กระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่น ความเป็นมาของการเข้าไปอยู่ ทำงาน และตั้งถิ่นฐานในมาเลเซีย 2) การบูรณาการทางสังคมของมุสลิมไทยที่อยู่ในมาเลเซีย ที่อาจมีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขของชีวิตในมาเลเซีย และ 3) ทักษะคติของคนมาเลเซียที่มีต่อผู้ย้ายถิ่นมุสลิมไทยที่ไปทำงานและใช้ชีวิตอยู่ในมาเลเซียเปรียบเทียบกับที่มีต่อผู้ย้ายถิ่นจากชาติอื่นๆ ทั้งนี้ การสัมภาษณ์ระดับลึกผู้ย้ายถิ่นในส่วนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2

แนวคำถาม

1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ย้ายถิ่น

อายุ	เพศ	สถานภาพสมรส	สัญชาติของคู่สมรส	การศึกษาศาสนา	การศึกษาสามัญ	งานที่ทำในปัจจุบัน

2) ความสามารถในการใช้ภาษามลายู และการใช้ภาษามลายู

- คุณพูด /อ่าน /เขียน ภาษามลายูได้มากน้อยแค่ไหน
- เมื่ออยู่ที่นี้ คุณใช้ภาษามลายูในชีวิตประจำวันบ่อยครั้งแค่ไหน ใช้กับใคร
- คุณรู้ภาษามลายูตั้งแต่อยู่เมืองไทยหรือไม่ อย่างไร
- ตั้งแต่คุณมาอยู่ที่มาเลเซีย ภาษามลายูของคุณพัฒนาขึ้น/ดีขึ้นหรือไม่
- ในความเห็นของคุณ ความสามารถในการพูด/อ่าน/เขียนภาษามลายูมีความจำเป็น/มีความสำคัญในการทำงานในมาเลเซียของคุณมากน้อยแค่ไหน

3) ความเคร่งครัดในศาสนาและความเปลี่ยนแปลง

- เป็นการยากหรือง่ายเพียงใดที่จะปฏิบัติศาสนกิจระหว่างที่คุณทำงานในมาเลเซีย มีอะไรหรือสิ่งใดที่ทำให้การปฏิบัติศาสนกิจของคุณเกิดความยากลำบาก และมีอะไรหรือสิ่งใดที่ทำให้การปฏิบัติศาสนกิจของคุณง่ายขึ้น/สะดวกขึ้น
- ตั้งแต่คุณมาทำงานในมาเลเซีย ความเคร่งครัดในศาสนาของคุณเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ (เช่น เข้มแข็งมากขึ้น หรืออ่อนแอลง) โปรดอธิบาย หรือยกตัวอย่างเพื่อประกอบคำตอบของคุณ
- ในความเห็นของคุณ คุณเป็นคนเคร่งครัดในศาสนาอิสลามมากน้อยเพียงใด
- ในความเห็นของคุณ ความเคร่งครัดในศาสนาอิสลามของคุณเป็นอย่างไรบ้างเมื่อเปรียบเทียบกับมุสลิมมาเลเซีย หรือเมื่อเปรียบเทียบกับมุสลิมในประเทศไทย

4) ความเป็นพลเมือง/สัญชาติ

- คุณมีสองสัญชาติหรือไม่ (ไทยและมาเลย์)
- ถ้ามีสัญชาติมาเลย์ด้วย ในความเห็นของคุณ การมีสองสัญชาติมีข้อดี-ข้อเสียอย่างไร
- ถ้าไม่มีสัญชาติมาเลย์ คุณต้องการขอสัญชาติมาเลย์หรือไม่
- ถ้าต้องการขอสัญชาติมาเลย์ ทำไมคุณต้องการมีสัญชาติมาเลย์ คุณจะขอสัญชาติมาเลย์อย่างไร คุณต้องมีคุณสมบัติอะไรบ้างที่จะได้สัญชาติมาเลย์
- ถ้าไม่ต้องการขอสัญชาติมาเลย์ ทำไมคุณไม่ต้องการขอสัญชาติมาเลย์

5) ครอบครัวในประเทศไทย

- ครอบครัวของคุณที่อยู่ในประเทศไทยมีใครบ้าง
- คุณมีลูกอายุไม่เกิน 15 ปี ที่อยู่ในประเทศไทยบ้างหรือไม่ ถ้ามี ใครเป็นคนดูแลพวกเขา ลูกๆ ของคุณอยากมาอยู่กับคุณที่มาเลเซียบ้างหรือไม่ คุณติดต่อกับพวกเขาอย่างไร คุณดูแลพวกเขา/อบรมสั่งสอนพวกเขาอย่างไรขณะที่คุณทำงานที่มาเลเซีย
- เวลาคิดถึงบ้านคุณทำอะไรเพื่อบรรเทาความรู้สึกนั้น
- ครอบครัวของคุณที่อยู่ในประเทศไทยมีผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) บ้างหรือไม่ ถ้ามี ใครเป็นคนดูแลพวกเขา พวกเขาอยากมาอยู่กับคุณที่มาเลเซียบ้างหรือไม่ พวกเขาเป็นอย่างไรบ้าง คุณติดต่อกับพวกเขาอย่างไร
- คุณอยากให้ครอบครัวของคุณในประเทศไทยมาอยู่ด้วยกันกับคุณในประเทศมาเลเซียหรือไม่

6) การอยู่อาศัย และที่อยู่อาศัยในประเทศมาเลเซีย

- คุณอยู่กับใครบ้างในประเทศมาเลเซีย
- คุณได้ที่อยู่นี้อย่างไร

- คุณเป็นเจ้าของที่อยู่หรือไม่ ถ้าคุณเช่าคนอื่นอยู่ คุณจ่ายค่าเช่าเท่าไร ถ้ามีคนให้อยู่โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย ใครเป็นคนให้อยู่
- ที่พักของคุณมีลักษณะอย่างไร (โปรดอธิบาย) อยู่ในที่ปลอดภัยหรือไม่ ได้รับการดูแลอย่างดีหรือไม่
- ห้องที่คุณใช้เป็นที่พักนอน มีคนอยู่ด้วยกี่คน มีห้องน้ำส่วนตัวหรือไม่ มีคนใช้ห้องน้ำร่วมกันกี่คน
- คุณสามารถอยู่ที่นี้ได้ไปตลอดหรือไม่ อย่างไร
- ที่พักของคุณเป็นสถานที่ที่ดี/เหมาะสมกับผู้ย้ายถิ่นชาวไทยหรือไม่ และดี/เหมาะสมกับผู้ย้ายถิ่นอื่นๆ หรือไม่ อย่างไร
- เป็นที่ๆ มีคนย้ายถิ่นอยู่กันหนาแน่น/หรืออยู่เป็นส่วนใหญ่หรือไม่

7) ประวัติการย้ายถิ่น

- คุณเคยไปทำงานที่อื่นหรือไม่ก่อนมาอยู่ที่นี่ ถ้าเคย ถามรายละเอียดของแต่ละที่ๆ ที่เคยไปอยู่ (ที่ไหน ทำไมคุณถึงไปที่นั่น ไปทำอะไร ไปอยู่นานเท่าไร คุณอายุเท่าไรเมื่อไปที่นั่น คุณไปกับใคร คุณเป็นอย่างไรบ้างตอนที่อยู่ที่นั่น คุณมีความสุข/พอใจกับชีวิตที่นั่นหรือไม่ ทำไมคุณจากที่นั่นมา คุณคิดที่จะกลับไปที่นี่อีกหรือไม่)

8) การย้ายถิ่นในปัจจุบัน

- คุณอยู่ที่นี้มานานเท่าไรแล้ว ตอนที่มาที่นี่ครั้งแรก คุณอายุเท่าไร คุณมากับใคร คุณเคยมาที่นี่มาก่อนหรือไม่
- เพราะเหตุใดคุณถึงได้มาอยู่ที่นี่ คุณตัดสินใจอย่างไร คุณได้รับความช่วยเหลือในการมาที่นี่หรือไม่ อย่างไร จากใคร การตัดสินใจของคุณที่จะมาที่นี่ได้รับอิทธิพลของใครหรือไม่ ใครที่มีส่วนทำให้คุณตัดสินใจมาอยู่ที่นี่

9) การทำงานในปัจจุบัน

- คุณทำงานอะไร อธิบายรายละเอียดของการทำงานของ你在แต่ละวัน ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาที่ได้หยุดพักในแต่ละวัน วันหยุดพักผ่อน
- นายจ้างของคุณเป็นใคร คนไทย หรือมาเลเซีย มีลูกจ้างกี่คน เป็นใครบ้าง
- คุณได้รับค่าจ้าง/ค่าตอบแทนเท่าไร ได้รับอย่างไร (เช่น รายเดือน/สัปดาห์/วัน) คุณพอใจกับรายได้ที่คุณได้รับหรือไม่
- คุณเคยได้รับค่าจ้างช้าหรือไม่ ถ้าเคย คุณจัดการ/แก้ปัญหาอย่างไร
- มีอะไรบ้างเกี่ยวกับงานของคุณที่คุณชอบ มีอะไรบ้างที่คุณไม่ชอบ

- คุณทำงานอย่างอื่นอีกหรือไม่ ถ้ามี ถามรายละเอียดเกี่ยวกับงานด้วยคำถามเดิมที่ถามเกี่ยวกับงานแรกไปแล้ว

10) การใช้จ่าย/การออม

- โปรดอธิบายการใช้จ่ายเงินของคุณในแต่ละเดือน (เช่น อาหาร ที่พัก เสื้อผ้า ค่าเดินทาง บันเทิง ให้ครอบครัวในประเทศไทย ทำบุญ/บริจาค ค่าโทรศัพท์)
- เงินจากการทำงานที่คุณได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของคุณหรือไม่
- คุณมีเงินเหลือเก็บหรือไม่

11) การให้เงินกับครอบครัวในประเทศไทย

- คุณให้เงินกับครอบครัวคุณในประเทศไทยหรือไม่ ให้อย่างไร (เช่น ให้เป็นประจำหรือไม่ บ่อยครั้งแค่ไหน ให้เท่าไรในแต่ละเดือน ถ้าไม่ได้ให้ เพราะอะไร)
- ถ้าให้ คุณตั้งใจให้ครอบครัวคุณใช้จ่ายเงินที่คุณให้อย่างไร (ใช้อะไรบ้าง)
- ถ้าให้ คุณคิดว่าเงินที่คุณให้เป็นประจำกับครอบครัวคุณในประเทศไทยมากน้อยแค่ไหน อย่างไร โปรดอธิบาย
- ถ้าให้ ครอบครัวของคุณในประเทศไทยต้องพึ่งพาเงินที่คุณให้มากน้อยแค่ไหน ถ้าไม่ได้เงินที่คุณให้ ครอบครัวคุณจะเป็นอย่างไร
- ถ้าให้ ใครมีอำนาจตัดสินใจในการใช้เงินที่คุณให้
- คุณคิดว่าการที่คุณให้เงินกับครอบครัวของคุณนั้น ทำให้ครอบครัวของคุณให้ความเคารพ/นับถือในตัวคุณมากขึ้นหรือไม่
- ถ้าไม่ให้ คุณตั้งใจ/มีความคาดหวังที่จะให้เงินกับครอบครัวของคุณที่อยู่ในประเทศไทยหรือไม่

12) การได้รับการสนับสนุน/เครือข่ายสังคมในประเทศไทยและมาเลเซีย

- ถ้าคุณประสบความสำเร็จด้านใดๆ คุณมีใครในประเทศไทยและประเทศมาเลเซียที่คุณพอจะพึ่งพา/ขอความช่วยเหลือได้บ้างหรือไม่ (เช่น เรื่องงาน เงิน ครอบครัว)
- ถ้ามี พวกเขาเป็นใคร ถ้าไม่ใช่คนในครอบครัว คุณรู้จักบุคคลนั้นมานานเท่าไร คุณรู้จักบุคคลนั้นได้อย่างไร ทำไมคุณถึงคิดว่าจะพึ่งพาเขาได้

13) ความพอใจในชีวิต

- (ถามทีละประเด็น และสำหรับแต่ละประเด็น ขอให้ผู้ตอบอธิบายด้วยว่าทำไมถึงคิด/รู้สึกอย่างนั้น)
- คุณพอใจในงานที่คุณทำ ที่ที่คุณอยู่ ครอบครัวของคุณในประเทศไทย การบริการด้านสุขภาพในมาเลเซีย ฐานะทางการเงิน ความสัมพันธ์กับนายจ้าง/ผู้ร่วมงาน/แรงงานย้ายถิ่นคนไทย/

คนไทยที่เข้ามาตั้งรกรากแรกในมาเลเซีย/คนมาเลย์ทั่วไป/แรงงานย้ายถิ่นจากประเทศอื่นๆ และการปฏิบัติศาสนกิจ

- โดยรวมแล้วคุณมีความสุขในชีวิตมากน้อยแค่ไหน
- ถ้าเปรียบเทียบกับก่อนที่คุณจะมาทำงานในมาเลเซีย ชีวิตของคุณดีขึ้นในด้านไหนบ้าง และชีวิตของคุณแย่ลงในด้านไหนบ้าง คุณมีความสุขมากขึ้นหรือน้อยลง

14) ความกังวล

- คุณมีความกังวลในเรื่องใดบ้าง (การทำงาน ที่พักอาศัย ครอบครัวในประเทศไทย บริการด้านสุขภาพ ฐานะทางการเงิน ความสัมพันธ์กับนายจ้าง/ผู้ร่วมงาน/แรงงานย้ายถิ่นคนไทย/คนไทยที่เข้ามาตั้งรกรากแรกในมาเลเซีย/คนมาเลย์ทั่วไป/แรงงานย้ายถิ่นจากประเทศอื่นๆ การปฏิบัติศาสนกิจ และเหตุการณ์ความไม่สงบ)
- จากความกังวลที่กล่าวมาข้างต้น คุณกังวล/ห่วงเรื่องไหนมากที่สุด

15) ประสบการณ์การถูกกดขี่ข่มเหง การถูกเอารัดเอาเปรียบ และการเลือกปฏิบัติ (ขอให้ผู้ตอบอธิบายแต่ละเรื่องที่คุณตอบพูดถึง)

- ประสบการณ์โดยตรง/เห็นผู้ย้ายถิ่นคนอื่นถูกกดขี่ข่มเหงด้วยวาจา ด้วยกำลังทางกาย หรือทางเพศ
- คุณคิดว่าที่คุณประสบหรือที่ผู้ย้ายถิ่นคนอื่นประสบกับการถูกกดขี่ข่มเหง การถูกเอารัดเอาเปรียบ การเลือกปฏิบัติ เพราะคุณ/ผู้ย้ายถิ่นคนอื่นเป็นผู้ย้ายถิ่นหรือไม่ (การเลือกปฏิบัติในการทำงาน เช่น ในการรับสมัครงาน การได้รับ/เลื่อนตำแหน่ง การให้พนักงานออกจากงาน; การเลือกปฏิบัติในกลุ่มคนทำงานด้วยกัน เช่น การแยกกลุ่มคนย้ายถิ่นให้อยู่ด้วยกัน; การเลือกปฏิบัติในทางสาธารณะ เช่น ไม่ให้บริการ)
- ประสบการณ์โดยตรง/เห็นผู้ย้ายถิ่นคนอื่นถูกเอารัดเอาเปรียบ (การจ่ายค่าตอบแทน – หักค่าจ้างเนื่องจากสาเหตุต่างๆ/การจ่ายช้า; สิทธิและอิสรภาพในการทำงาน เช่น นายจ้างเก็บบัตรประจำตัวไว้/ถูกขู่ว่าจะแจ้งเจ้าหน้าที่/ถูกบังคับให้ทำงาน)

16) ผู้ย้ายถิ่นกับเหตุการณ์ความไม่สงบ

- (ถ้าผู้ตอบเป็นชาย) ในฐานะที่เป็นคนหนุ่มที่มาทำงานในมาเลเซีย คุณคิดว่ามีใครตั้งข้อสงสัยว่าคุณเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ความไม่สงบบ้างหรือไม่ ถ้าใช่ ใครที่อาจสงสัยคุณ คุณรับมือกับการถูกตั้งข้อสงสัยนั้นอย่างไร
- (ถ้าผู้ตอบเป็นหญิง) ในความคิดของคุณ สำหรับคนหนุ่มที่มาทำงานในมาเลเซีย อาจมีใครตั้งข้อสงสัยว่าพวกเขาเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ความไม่สงบบ้างหรือไม่ ใครที่อาจสงสัยพวกเขา พวกเขาควรทำอย่างไร

17) การบูรณาการทางสังคม

- คุณปรับตัวเข้ากับวิถีชีวิตของคนมาเลย์ได้มากน้อยเพียงใด
- ในการใช้ชีวิตอยู่ที่มาเลเซีย คุณต้องการรักษาวินัยชีวิตแบบมุสลิมไทย หรือการทำอะไรต่างๆ แบบไทยๆ มากน้อยแค่ไหน (เช่น อาหารไทย เสื้อผ้าแบบไทยๆ ภาษาไทย)
- ในการใช้ชีวิตอยู่ที่มาเลเซีย คุณสามารถรักษาวินัยชีวิตแบบมุสลิมไทย หรือการทำอะไรต่างๆ แบบไทยๆ ได้มากน้อยแค่ไหน (เช่น อาหารไทย เสื้อผ้าแบบไทยๆ ภาษาไทย)
- ในการใช้ชีวิตอยู่ที่มาเลเซีย คุณคิดว่าการรักษาวินัยชีวิตแบบมุสลิมไทย หรือการทำอะไรต่างๆ แบบไทยๆ มีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน
- เวลาออกจากที่พักไปที่อื่นๆ ในมาเลเซีย คุณรู้สึกสะดวกใจ/สบายใจมากน้อยแค่ไหน
- คุณคิดว่าคนมาเลย์มองคนมุสลิมจากสามจังหวัดอย่างไร เปรียบเทียบกับการมองคนที่มาจากประเทศอื่น ทำไมคุณจึงคิดอย่างนั้น
- คุณทำกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้กับใครบ้าง (กับคนมาเลย์ มุสลิมไทย คนย้ายถิ่นจากประเทศอื่น) คุณทำกิจกรรมเหล่านั้นที่ไหน เป็นที่เดียวกับที่คนมาเลย์ส่วนใหญ่ทำกันหรือไม่ (ถามถึงเหตุผล)
 - ละหมาดวันศุกร์ในมัสยิดที่คนไทยมักจะไปกัน
 - ละหมาดวันศุกร์ในมัสยิดที่คนมาเลย์มักจะไปกัน
 - ร่วมกิจกรรมในชุมชน (เช่น วันฉลองวันอิสราภาพแห่งชาติ วันปีใหม่)
 - ฉลองวันอีดิฟตรี
 - ฉลองวันอีดิอัฎฮา
 - ละศีลอดในเดือนรอมฎอนในมัสยิดหรือในชุมชน
 - ร่วมกิจกรรมทางด้านศาสนาและวัฒนธรรม
- คุณมีปฏิสัมพันธ์กับคนมาเลย์นอกเวลางานมากน้อยแค่ไหน โปรดอธิบาย
- คุณมีเพื่อนเป็นคนมาเลย์ / ผู้ย้ายถิ่นจากประเทศอื่น บ้างหรือไม่ การเป็นเพื่อนกับคนมาเลย์ หรือผู้ย้ายถิ่นจากประเทศอื่นยากหรือง่ายเพียงใด โปรดอธิบาย
- มีคนในครอบครัวของคุณ เพื่อนของคุณ หรือคนที่คุณรู้จัก แต่งงานกับคนมาเลย์บ้างหรือไม่

18) การวางแผนในอนาคต

- คุณตั้งใจ/วางแผนที่จะอยู่ในมาเลเซียไปอีกนานเท่าไร
- คุณตั้งใจ/วางแผนที่จะอยู่ในมาเลเซียตลอดไปหรือไม่
- คุณวางแผนที่จะกลับไปอยู่ที่บ้าน หรือไปอยู่ที่อื่นในมาเลเซีย หรือประเทศอื่นบ้างหรือไม่ ที่ไหน เพราะเหตุใด
- คุณมีแผนที่จะเปลี่ยนไปทำงานอย่างอื่นบ้างหรือไม่ เพราะเหตุใด

Migration of Thai Muslims to Malaysia, Social Integration, and Problem Solving in
Southern-border Provinces

Guideline questions for Malaysian employers' in-depth interview

Objective

- The project had an overall objective to understand three areas concerning Thai Muslim migrants who work and live in Malaysia: 1) the decision process and background of moving to work and live in Malaysia, 2) the social integration of Thai Muslim migrants in Malaysia which may be correlated with their well-being in the destination, and 3) attitudes of Malaysians towards Thai Muslim migrants in relation to migrants from other countries. This interview with Malaysian employers will respond to Objective#3.

Questions:

19) Individual characteristics of the employer

- age, sex, marital status (including spouse's origin), education (secular, Islamic), current work

20) Employment

- What kind of business they do? How many employee? Who are they Malaysian, Thais, other migrants? How long they have been doing this business?
- How did you recruit employee/Thai migrants/other migrants?
- How long have you employed Thai migrants/other migrants?
- Reasons of employing Thai migrants/other migrants – why they hire Thais rather than Malaysians/other migrants
- Any problems with Thai migrants/other migrants
- Gender preference in hiring migrants – explain
- Do your employee meet your expectation?

21) Welfare for migrants

- What does your business do to improve migrant's welfare including health and family matters, access to healthcare? Would you describe this, e.g. urgent family issues, family sickness
- Helping migrants feel welcomed in the community, engaged with the community
- Fringe benefits of the business (Days off, health fee compensation, bonus)

22) Employer's experience with migrants

- Their experience with Thailand and Thai people (travelling to Thailand, any friends/relatives in Thailand/Thai friends)
- How much do you or your family socialize with Thai migrants/other migrants/non-Malaysians/Chinese (if the employer is Malay)/Malays (if the employer is Chinese)?

23) Legal issues

- Do your employees have work permits? If yes, who bears the cost of processing a work permit? If no, what are barriers to applying for a work permit?

24) General opinion about migrants

- What do you think about Malaysia receiving large groups of migrants from other countries? Any advantages and disadvantages? Would that lead to any problem? Should it be possible to give migrants citizenship after living for several years? For children of migrants to go to school?
- How do you think Malaysians in general perceive migrant population in Malaysia? Good or bad for the country? Explain why.
- Is it necessary for Malaysian government to take action to protect migrant workers in Malaysia, e.g. make it easier for them to get work permit in order to access health service and other welfare, and to provide support mechanisms?
- Do migrants get paid similar to Malaysians for equivalent work?

บันทึกการติดตามไปสัมภาษณ์ระดับลึกมุสลิมสามจังหวัดที่ไปทำงานมาเลเซีย

ระหว่างวันที่ 4-7 ม.ค. 2562

หมายเหตุ: ชื่อที่ได้กล่าวถึงในบันทึกนี้เป็นชื่อที่สมมุติขึ้น

1) ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 มาริยา เจ้าของแผงเนื้อในตลาดสด

เช้าวันเสาร์ที่ 5 ม.ค. 2562 ผู้เขียนนัดทีมวิจัย ตอนเวลาเก้าโมงเช้าที่ล็อบบี้โรงแรม คุยอัพเดทเรื่องงานกันเกือบชั่วโมงก็ออกมาพบกับมาริยา – เคสที่พนักงานสัมภาษณ์บอกว่านัดไว้ตอนสิบเอ็ดโมง

ผู้เขียนและทีมวิจัยเรียกแกร็บแท็กซี่จากโรงแรมไปที่ตลาดสดโชกิตแวกัมปงบารู (Pasar Pagi Chowkit --- Chowkit Market) ระยะทางประมาณสองกิโลเมตร ค่าแท็กซี่สิบสองริงกิต เคสที่นัดไว้เป็นผู้หญิงอายุประมาณสี่สิบต้นๆ ชื่อ มาริยา

มาริยาเป็นเจ้าของแผงเนื้อในตลาดสดที่ว่า ตอนเราไปถึงแผงเนื้อซึ่งตั้งอยู่ส่วนหน้าๆ ของตลาด ชายหนุ่มคนหนึ่งอายุน่าจะไม่เกินสามสิบกำลังสับเนื้อโป๊ๆ มีลูกค้ายืนรออนั่งหน้าแผงสามสี่คน สักพักมาริยาก็ก็นึกได้ว่าเห็น เธอส่งภาษามลายูทักถามกับพนักงานสัมภาษณ์ของเราอยู่สักพัก พนักงานสัมภาษณ์ก็หันมาบอกว่า ตอนนี้มาริยายังไม่สะดวกให้สัมภาษณ์ ต้องรอประมาณเที่ยง และมาริยาก็นัดให้พวกเราไปรอที่ร้านต้มยำมุฮาซ (Muhass) จากตลาดเข้าโชกิตไปร้านมุฮาซ ถ้าจะเดินไปก็คงใช้เวลาประมาณไม่เกินสิบห้านาที แต่ด้วยความที่อากาศร้อนเปรี้ยว ผู้เขียนเลยขอให้พนักงานสัมภาษณ์เรียกแกร็บแท็กซี่

พวกเราไปถึงร้านมุฮาซก่อนเวลาเที่ยงเกือบชั่วโมง จะสั่งอาหารก็ยังไม่หายอึดจากมือเช้า เลยต่างก็สั่งเครื่องดื่มกันคนละแก้วนั่งรอในร้านส่วนในที่มีที่นั่งกว้างขวาง และพื้นที่ของร้านในส่วนที่เราเข้าไปนั่งยังไม่เปิดขาย ร้านจึงยังเงียบๆ มีแต่ลูกจ้างสามสี่คนเดินผ่านไปผ่านมาจัดโต๊ะเตรียมความพร้อมให้ร้านส่วนนี้ที่จะเปิดตอนบ่ายสาม

เจ้าของร้านมุฮาซดูท่าทางเป็นคนอัธยาศัยดีทีเดียว บอกพวกเราว่าเป็นคนกลันตัน ฟังภาษาไทยได้ เพราะมีภรรยาเป็นคนไทย (น้องนักวิจัยที่ไปด้วยแอบบอกว่าสำเนียงพูดของเจ้าของร้านฟังเหมือนคนสามจังหวัดมากกว่า ทำให้เรานึกถึงเคสเจ้าของร้านต้มยำผู้หญิงที่โกตาบารูคนหนึ่งที่เคยไปขอสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลโครงการวิจัย M&M รอบแรก ซึ่งแหล่งข่าวบอกว่า เธอเป็นคนสามจังหวัด แต่เจ้าตัวยืนยันว่า เป็นคนมาเลย์ จึงดูเหมือนว่าคงมีหลายคนที่ไม่อยากเปิดเผยตัวว่าเป็นคนไทย อาจจะเพราะยังไม่ไว้วางใจนักวิจัยอย่างพวกเรา อย่างที่รู้ๆ กันว่า แรงงานไทยหลายคนมาทำงานแบบไม่มีใบอนุญาต หลายคนจึงต้องอยู่กันอย่างหลบๆ ซ่อนๆ การไม่เปิดเผยตัวตนกับบุคคลแปลกหน้าจึงเป็นเรื่องที่ไม่น่าประหลาดใจแต่อย่างใด อีกอย่าง

หนึ่ง ใครจะรับประกันได้ว่า จะไม่เกิดอะไรที่ไม่พึงประสงค์ขึ้นหลังจากพวกเราไปสัมภาษณ์และกลับไปแล้ว เช่น มีตำรวจมาจับ หรือกวาดล้าง)

มารียามาถึงร้านหมูฮาชหลังเวลานัดประมาณครึ่งชั่วโมง ตอนนั้นทุกคนหิวและกำลังทานอาหารเที่ยงกัน แต่มารียาทานมาแล้ว พนักงานสัมภาษณ์เลยสัมภาษณ์มารียาคนเดียว ขณะที่พวกเราที่เหลือนั่งทานข้าวกันต่อ จริงๆ แล้วก็เป็นการประสงคของมารียาที่ไม่อยากให้คนอื่นไปนั่งฟังนอกจากพนักงานสัมภาษณ์ ซึ่งคุ้นเคยกันมาก่อนแล้วจากการสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถามครั้งก่อน ตอนแรกมารียาไม่อยากให้บันทึกเสียง เพราะไม่แน่ใจว่าบันทึกเสียงไปแล้วจะเกิดผลกระทบในทางที่ไม่ดีอย่างไรหรือไม่ แต่สุดท้ายก็อนุญาตหลังจากพนักงานสัมภาษณ์อธิบายและรับรองว่าจะไม่นำข้อมูลส่วนตัวไปเปิดเผยแน่นอน

พนักงานสัมภาษณ์เล่าว่ามารียามีน้ำตาคลอหน่วยที่เดียวตอนที่บอกว่าไม่อยากให้บันทึกเสียง มานั่งนึกว่าเคสอย่างนี้แสดงให้เห็นถึงความไม่สบายใจมากๆ นักวิจัยไม่ต้องบันทึกเสียงก็ได้ แต่ขอให้พนักงานสัมภาษณ์อีกสักคนนั่งฟังและจดบันทึกไปด้วย

ระหว่างสัมภาษณ์ มารียาได้รับโทรศัพท์จากน้องชายที่ทำงานอยู่ด้วยกัน บอกว่ามีตำรวจเข้ามาตรวจที่ร้าน จึงต้องรีบลากลับทันทีหลังจากให้สัมภาษณ์เสร็จ หวังว่าการเข้ามาตรวจของตำรวจที่ร้านมารียาคงไม่เกี่ยวกับการเข้ามาขอสัมภาษณ์ของพวกเราหรอกนะ

มารียาเป็นตัวแทนผู้หญิงมุสลิมสามจังหวัดคนหนึ่งที่เริ่มการเดินทางมาตามหาความฝันตั้งแต่อายุสิบเจ็ดสิบแปด ความฝันที่หวังว่าจะพบเจอที่มาเลเซีย มารียาเริ่มต้นจากการเย็บผ้ากับน้ำที่กลั่นตัน โดยได้รับค่าจ้างเป็นที่พักและอาหารสามมื้อ มารียาอยู่อย่างนั้นเป็นเวลาสามปี จนรู้สึกเบื่อจึงกลับมาอยู่บ้านอีกสามสี่ปี มารียากลับไปทำงานที่มาเลย์อีกครั้งตอนอายุต้นยี่สิบ ด้วยงานเสิร์ฟอาหารที่ร้านต้มยำที่เซอลังงอร์ พบรักและแต่งงานกับคนมาเลย์ ซึ่งทำงานเป็นคนขับรถ trolley มารียาบอกว่าตอนนี้เลิกกันแล้วอย่างไม่เป็นทางการ มารียาอยู่กับลูกห้าคน ดูเหมือนว่าความสัมพันธ์ระหว่างสามี-ภรรยาไม่ได้เลวร้ายมากนัก เพราะมารียาบอกว่าสามียังมารับลูกๆ ไปเที่ยวอย่างสม่ำเสมอ

มารียาบอกว่าอยากกลับบ้าน เธอว่าหัวใจของเธออยู่ที่บ้าน แต่ก็ยังไม่กลับไม่ได้เพราะเป็นห่วงลูกที่ยังเรียนหนังสือที่มาเลย์กันทั้งห้าคน

มารียาบอกว่า คนที่ตลาดคิดว่ามารียาเป็นคนกลั่นตัน ซึ่งทำให้คนยอมรับ โดยเฉพาะแรงงานอินโดนีเซีย

2) ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 เติ่ง อายุ 56 ปี พ่อครัวร้านต้มยำแห่งหนึ่งที่กัมปงบารู

ร้านต้มยำร้านนี้มีพ่อครัวสามคน เติ่งเป็นหนึ่งในสามพ่อครัวที่เรียกว่ากูกุ เติ่งเริ่มงานตั้งแต่สามโมงเตรียมของ วัตถุดิบต่างๆ แต่เวลาที่เริ่มลงมือทำอาหารจริงๆ คือ ห้าโมง แล้วอยู่ยาวถึงตีหนึ่ง ได้รายได้แปดสิบ

ริงกิตต่อวัน ถ้าไม่สบาย ถ้าแก้จ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ กู้ที่ร้านนี้เป็นผู้ขายทั้งสามคน เติ้งไม่ทราบว่ามีทั้งสามคนได้คำตอบแทนเท่ากันหรือไม่ เติ้งไม่เคยถาม

เติ้งเล่าอย่างคนมีอหิยาศัยว่าร้านต้มยำร้านนี้มีรายรับคืนละเป็นแสนบาท (ไม่ชัดเจนว่ารายรับนี้หักค่าใช้จ่ายหรือยัง – ที่แน่ๆ จากปากคำของเติ้งเจ้าของร้านบอกว่ารายได้สุทธิเกินห้าแสนบาทต่อเดือน และเขาคิดว่า เดือนหนึ่งๆ หลังจากหักค่าใช้จ่ายแล้วเจ้าของร้านน่าจะมียาได้เป็นล้าน)

เติ้งออกจากบ้านไปมาเลเซียครั้งแรกตอนอายุ 19 ปี และเป็นการตัดสินใจด้วยตัวเอง เติ้งประเดิมงานด้วยการไปเป็นลูกเรือที่รัฐเปอร์ลิส มีนายจ้างเป็นคนมาเลย์ ทำงานอยู่ 8 ปี ก็ตัดสินใจทำงานที่หนักมาก ยากมาก แถมเติ้งยังเมาคลื่น อาเจียนเป็นประจำ แต่ละวันออกเรือจากฝั่งห้าชั่วโมง

เติ้งเริ่มมาทำงานที่ร้านต้มยำจากการชักชวนของเพื่อน ร้านต้มยำร้านแรกที่เติ้งทำอยู่ที่เซฮ์ฮาลัม ช่วยเสิร์ฟอาหาร (พนักงานบริการ) ทำงานอยู่ห้าปี จนได้เลื่อนตำแหน่งเป็นกูก

เป็นเวลา 18 ปีแล้วที่เติ้งทำงานอยู่ในมาเลเซีย

เติ้งยังเคยเปิดร้านของตนเองอยู่ 6 ปี แต่ที่สุดก็ต้องเลิก เพราะเจ้าของที่ดินที่เติ้งเคยตั้งร้านอยู่ขายที่ให้กับนักธุรกิจ และสร้างตึกให้คนอื่นเช่า

ผิดหวังจากการตั้งร้านของตัวเองคราวนั้น เติ้งก็กลับบ้าน และกลับไปออกเรือประมงชายฝั่งที่บ้านบางตาวา อำเภอนงจิก ปัตตานี ประมาณ 1 ปี

หลังจากนั้นเติ้งก็มาทำงานที่ร้านต้มยำร้านนี้ ที่กำปงbaru จนถึงวันนี้

เติ้งมีลูกห้าคน และบอกด้วยสีหน้ายิ้มๆ ว่า มีเมียสี่คน เป็นคนไทยทั้งหมด (เติ้งเล่าว่าเคยคิดอยากมีเมียเป็นคนมาเลย์เหมือนกัน แต่เพื่อนเตือนว่า อย่าดีกว่า – ไม่ชัดเจนว่าที่เพื่อนเตือนเติ้งไม่อยากให้มีเมียเป็นคนมาเลย์นั้นด้วยเหตุผลอะไรแน่)

เติ้งมีประสบการณ์ที่น่าหวาดหวั่นครั้งหนึ่งที่เปิดร้านเองที่เซฮ์ฮาลัม เติ้งถูกจับพร้อมลูกน้องอีก 4-5 คน เพราะไม่มี work permit ด้วยความช่วยเหลือของเพื่อนสนิทคนหนึ่งซึ่งเป็นเจ้าของร้านต้มยำเหมือนกัน เพื่อนคนนี้เป็นคนมาเลย์ จังหวัดปัตตานี ช่วยประสานและเจรจากับตำรวจมาเลย์ในการประกันตัวเติ้ง ด้วยความช่วยเหลือของเพื่อนคนนี้กับเงินของเติ้งเองอีกสามแสนบาท เติ้งก็หลุดรอดจากคุกของมาเลย์ หลังจากเข้าไปอยู่กินในนั้นเป็นเวลาถึง 42 วัน สีหน้าสีตาของเติ้งตอนที่เล่าเรื่องที่ถูกดำรวจมาเลย์จับให้ฟังนั้น บอกพวกเราว่า ความกลัวและความขยาดนั้นยังไม่หายไปไหน

แต่จนวันนี้ วันที่เต็งยังทำงานเป็นก๊วกของร้านต้มยำร้านนี้ วันที่พวกเรานั่งฟังเต็งเล่าเรื่องราวทั้งสุขและทุกข์ เต็งยังไม่มี work permit ใครคนหนึ่งในวงสนทนาถามขึ้นว่า “แล้วแบเต็งไม่กลัวถูกจับอีกหรือ” “กลัวสิ” เต็งตอบ “แล้วถ้าตำรวจมาตรวจร้านอีก แบเต็งจะทำไง” โดยไม่ลังเลเต็งตอบว่า “โดดสิ โดดหนีเลย แบเต็งไม่อยู่ให้ถูกจับแน่นอน”

เต็งไม่อยากทำ work permit เพราะนอกจากค่าใช้จ่ายสูงแล้ว การทำ work permit หมายถึงต้องอยู่กับนายจ้างคนเดิมตลอดช่วงเวลาที่กำหนดใน work permit ไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ เต็งอยากมีอิสระ เต็งเลยไม่อยากทำ work permit

เต็งเล่าว่า การทำ Work permit ที่มีเวลา 3 เดือน มีค่าใช้จ่ายถึงสองหมื่นสอง หากต่อเวลาอีกสามเดือนต้องจ่ายอีกแปดพัน การต่อ work permit สามารถต่อได้อีกครั้งละสามเดือน

เพราะทำงานโดยไม่มี work permit แรงงานไทยส่วนใหญ่จึงต้องกลับไปจ๊อบพาสปอร์ตทุกเดือน เต็งก็เหมือนกัน เต็งบอกว่า ไปจ๊อบพาสปอร์ตครั้งหนึ่ง มีค่าใช้จ่าย 210 ริงกิต เต็งต้องจ่าย 110 ริงกิต ที่เหลือนายจ้างจ่ายให้ เวลาไป ไปโดยรถตู้

เราสังเกตว่า ก๊กร้านต้มยำส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย ร้านต้มยำร้านนี้ก็เหมือนกัน ก๊กทั้งสามคนเป็นผู้ชาย เต็งบอกว่า เพราะผู้หญิงทำงานช้า ช้าให้ผู้หญิงเป็นก๊ก ลูกค้าคงต้องรอเต็มร้าน – ไม่รู้เรื่องนี้เป็นข้อเท็จจริงที่สะท้อนความถนัดที่แตกต่างของผู้หญิงชาย หรือเป็นเพียงตัวอย่างหนึ่งของอคติทางเพศกันแน่ – คงต้องฟังความเห็นเพิ่มเติมจากนายจ้าง และคนอื่นๆ จึงจะพอหาข้อสรุปได้มากกว่านี้

ร้านต้มยำร้านนี้เปิด 24 ชม. ช่วงเช้าเป็นกะที่ใช้ลูกจ้างคนอินโด (แต่พ่อครัวยังเป็นคนไทย – เต็งบอกว่า ลูกค้ามาเลยจะไม่ยอมทานอาหารที่พ่อครัวไม่ใช่คนไทย – ก็เพราะร้านนี้เป็นร้านต้มยำ ซึ่งหมายถึงอาหารไทยไง จะให้ทานอาหารฝีมือพ่อครัวคนอินโดได้อย่างไร)

เต็งไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นคนไทยในมาเลย์แล้วจะถูกดูถูก เต็งคิดว่า คนมาเลย์จะดูถูกคนบังคลาเทศมากกว่า แต่ไม่ดูถูกคนไทย

ถามเรื่องภาษามาเลย์ว่าเต็งพูดได้คล่องแค่ไหน เต็งตอบไม่ตรงคำถาม แต่บอกว่า ไม่อยากพูดภาษามาเลย์หรอก เพราะไม่อยากติดสำเนียงเอาไปพูดที่บ้านเรา กลัวคนจะว่าต๊อดจริด อยู่มาประเทศมาเลเซียไม่นาน สำเนียงการพูดเปลี่ยนไป ไม่อยากให้คนอื่นในประเทศไทยมองแบบนั้น เต็งไม่ชอบ

3) ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 อาหมิน พนักงานเสิร์ฟร้านต้มยำที่ถนนรายาลาอูต (Jalan Raja Laut)

วันที่ 6 มค. 2562

วันนี้พนักงานสัมภาษณ์โทรมาเรียกตั้งแต่หกโมงครึ่ง บอกว่าเพิงนัดเคสได้ระหว่างเวลาเจ็ดโมงถึงแปดโมง อามินเป็นผู้ชายอายุยี่สิบหก คนปัตตานี อามินเป็นเพื่อนของพนักงานสัมภาษณ์คนหนึ่งชื่อโครงการวิจัย

พวกเราไปถึงร้านประมาณเจ็ดโมงกว่า อามินรออยู่ก่อนแล้ว แม้จะเป็นร้านเปิดยี่สิบสี่ชั่วโมง แต่เวลานี้เป็นช่วงเปลี่ยนกะ อาหารเลยยังไม่เรียบร้อย เช่นเดียวกับร้านต้มยำร้านที่เต็งเป็นกูกุ ร้านนี้ก็เหมือนกันที่กะเช้าจะเป็นผลัดที่ดูแลโดยพนักงานคนอินโดนีเซีย

อามินขงซาซึร่อนๆ มาเสิร์ฟพวกเราคนละแก้ว

เรานั่งฟังพนักงานสัมภาษณ์สัมภาษณ์อยู่ห่างๆ เพราะไม่อยากเข้าไปรบกวนให้การสัมภาษณ์เป็นที่เอิกเกริกกันมากไป สักเกือบแปดโมงเช้า ลูกค้าของร้านเริ่มทยอยกันมา แต่ร้านซึ่งอยู่ตรงหัวมุมถนนรายาลาอุดเป็นร้านขนาดปานกลาง มีโต๊ะเก้าอี้จัดวางเป็นระเบียบหลายสิบโต๊ะ ก็ยังมีที่ว่างให้เรากับทีมวิจัยนั่งแบบสบายๆ โดยไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นการรบกวนร้านมากจนเกินไป

คงเพราะความเยาว์วัย มองไกลๆ อามินยังดูหน้าตาสดใสแม้เพิ่งเสร็จจากงานที่ต้องยืนและเดินทั้งคืน (นึกถึงตัวเองเมื่อวานไม่ได้ออกแรงอะไรเลย แค้นนั่งฟังพนักงานสัมภาษณ์สัมภาษณ์สองเคสที่ร้านต้มยำสองแห่งเดินอีกนิดหน่อยที่ตลาดเช้า กับอากาศที่ค่อนข้างร้อนอบอ้าวแม้จะเป็นช่วงหลังปีใหม่มานาน แค้นก็ทำให้เราหมดแรงและนอนหลับเมื่อหัวถึงหมอนตั้งแต่ยังไม่สี่ทุ่ม)

(แต่ตอนที่เราได้เข้าไปนั่งร่วมวงด้วยหลังพนักงานสัมภาษณ์สัมภาษณ์เสร็จ เห็นได้ชัดว่าตาของหนุ่มอามินโหลโบ้เหมือนจะหลับแหล่มีหลับแหล่ทีเดียว เราเลยไม่ชวนคุยอะไรต่อ อามินจะได้ไปพักผ่อนเร็วๆ)

ร้านนี้ตั้งอยู่ไม่ไกลจากตลาดเช้าที่เราไปเมื่อวานนัก เจ้าของร้านที่ใครๆ เรียกกันว่า แบเลาะฮู ที่พนักงานสัมภาษณ์ได้ in-depth ไปแล้ว เป็นคนยิ่งอ อายุน่าจะต้นสี่สิบ มีธุรกิจสองอย่าง นอกจากร้านต้มยำแล้ว แบเลาะฮูยังมีโรงงานเสื้อผ้า

ร้านต้มยำร้านนี้ มีลูกน้องคนไทยประมาณสิบสองคน และเป็นคนอินโดนีเซียอีกสี่ห้าคน (แต่โรงงานเสื้อผ้ามีลูกน้องเป็นคนบังกลาเทศ)

ร้านนี้มีรายได้จากประมาณสามหมื่นถึงสี่หมื่นบาทต่อคืน

เคสนี้ เป็นอีกตัวอย่างหนึ่งของการเข้าถึงที่ไม่ง่ายเลยกว่าจะยอมให้ความร่วมมือแม้เจ้าของร้านจะเป็นคนไทย พนักงานสัมภาษณ์เล่าว่า แรกที่มาพบแบเลาะฮูเจ้าของร้าน เขาปฏิเสธที่จะให้สัมภาษณ์ แม้พยายาม

อธิบายเกี่ยวกับงานวิจัย จนพนักงานสัมภาษณ์แทบจะถอดใจ จวบคำพนักงานสัมภาษณ์ตามแบบเลาะฮไป
ละหมาดที่มีสยิด ได้พูดคุยกันเพิ่มขึ้น ในที่สุดเขาก็ยอมให้ข้อมูล และยอมให้ลูกน้องของร้านให้สัมภาษณ์ด้วย

“ไปกับนายมะ เจอแบบเลาะฮหลังอัลริที่ร้าน (ปกติแบบเลาะฮไม่ได้มาร้านทุกวัน)
แล้วเจออาหมีน เพื่อนของนายมะ คุยทักทายถามข่าวกัน อาหมีนชี้ให้รู้จักเจ้าของ
ร้าน บอกว่า นี่แบบเลาะฮนะ ประมาณห้าโมง เข้าไปแนะนำตัว แบบเลาะฮเฉยๆ
ไม่ตอบรับ ขอสัมภาษณ์ลูกน้องในช่วงว่าง แต่แบบเลาะฮยังไม่อนุญาต
พยายาม... ขอคุยกับแบบเลาะฮ แบบเลาะฮเริ่มคุยมากขึ้น ให้นั่งรอ ประมาณ 1
ชม. แบบเลาะฮก็มาที่โต๊ะ เริ่มเปิดปาก ไม่ถึงสิบนาที่ถึงเวลามักริบ เลยเดินไป
ละหมาดที่มีสยิดด้วย แบบเลาะฮบริจาคสร้างมัสยิดส่วนหนึ่งด้วย เดินไปนั่งใกล้ๆ
แบบเลาะฮไม่ทัก ลูกไปละหมาดส่นต์ แล้วกลับไปร้าน ลักพักก็เดินมาหาเอง...
จากนั้นหนังก็กลายเป็นคนละม้วน แบบเลาะฮกลายเป็นอีกคนหนึ่งที่ให้ความ
ร่วมมือดีมาก เต็มอกเต็มใจ และยอมให้บันทึกเสียง (ตกลงเพราะอะไร...)
หลังจากคุยกับเขาเสร็จ ผมขออนุญาตสัมภาษณ์ลูกน้อง ซึ่งเขาก็บอกว่า แล้วแต่
ลูกน้องเขาว่าจะให้สัมภาษณ์หรือไม่”

งานของอาหมีนเริ่มตั้งแต่สี่โมงเย็นจนถึงตีสี่ เป็นเวลาสิบสองชั่วโมงที่อาหมีนต้องทำงานในเวลากลางคืน
งานหลักของอาหมีนคืออ่านออร์เดอร์ให้กูกทำอาหารตามที่ลูกค้าสั่ง ได้รับค่าจ้างวันละ 60 ริงกิต

อาหมีนจบการศึกษาระดับมัธยมปลาย แล้วมาทำงานที่มาเลย์ทันที เพราะที่บ้านยากจน พ่อเลี้ยงวัว แม่
กรีดยาง มีพี่สามคน อาหมีนเป็นคนสุดท้อง พี่คนหนึ่งเป็นคนดูแลพ่อแม่ อยู่ในหมู่บ้านเดียวกัน แต่คนละหลัง แบบ
เลาะฮเจ้าของร้านเป็นญาติห่างๆ เห็นอาหมีนยังไม่มีงานทำ ก็เลยชวนมาทำงานด้วย อาหมีนอยากหาเงินช่วยพ่อ
แม่ ก็เลยตัดสินใจมา ตอนนั้นได้ค่าจ้างวันละห้าสิบบริงกิต กินอยู่ฟรี แต่จ่ายค่าน้ำค่าไฟเอง – แบบเลาะฮเช่าพาร์
ทเมนต์สองชั้นให้ลูกจ้างอยู่ แยกชั้นระหว่างคนไทยกับอินโดนีเซีย อาหมีนทำงานอยู่ที่ร้านนี้ได้สามสัปดาห์ก็เบื่อ
เพราะชีวิตที่เหมือนเดิมทุกวัน จึงกลับบ้าน ได้เจอเพื่อนที่ทำงาน KL เหมือนกัน เพื่อนชวนมาทำงานร้านต้มยำ
อีกร้านหนึ่งทีนี่โล อาหมีนบอกว่าร้านทีนี่โลเป็นร้านต้มยำแบบบ้านๆ ซึ่งน่าจะหมายถึงว่าอยู่ไกลเมือง ไม่ค่อยมี
ลูกค้า เป็นร้านเล็กกว่าร้านที่อาหมีนทำอยู่ตอนนี้ อาหมีนพบว่า ร้านทีนี่โลยิ่งน่าเบื่อกว่าเดิม ทำงานอยู่เดือนกว่าๆ
ด้วยค่าจ้างวันละสามสิบบริงกิต) อาหมีนก็คิดถึงการย้ายไปที่อื่น

ระหว่างนั้น ตอนตีหนึ่งของคืนหนึ่งมีตำรวจมาล้อมร้านและที่พัก ซึ่งอยู่ที่เดียวกัน อาหมีนบอกว่า เขา
ตกใจมาก ความรู้สึกเหมือนตกจากต้นมะพร้าว ทำอะไรไม่ถูก อาหมีนถูกตำรวจมัดมือพร้อมกับลูกจ้างอีกห้าคน
พาขึ้นรถตำรวจ อาหมีนต้องอยู่ในห้องขังที่โรงพักหนึ่งสัปดาห์ ที่น่าสนใจคือ อาหมีนบอกว่า ตำรวจดูแลคนไทย
พูดจาด้วยอย่างดี ถ้าเทียบกับการปฏิบัติกับแรงงานบังคลาเทศ หรือแม้แต่แรงงานอินโด⁸ อาหมีนยังบอกว่า คน

⁸ คนมาเลย์เคยขัดแย้งกับอินโด เรื่องภาษา

มาเลยมองคนอื่นโตรากับทาส (อาหมินว่าเหมือนคนไทยมองแรงงานพม่า) ให้กินข้าวกล่องวันละสามมื้อ แต่อาหมินบอกว่า กินไม่อิ่ม อาหมินอยู่ในห้องซังหนึ่งอาทิตย์ แล้วจึงถูกส่งกลับ

ตอนถูกส่งตัวกลับ อาหมินถูกล่ามโซ่ที่มือและเท้าพร้อมกับเพื่อนร่วมงานขึ้นรถบัสส่งจนถึงด่าน ก็ได้รับการปล่อยตัว อาหมินเข้าใจว่านายจ้างอาจจะช่วยจัดการเคลียร์กับตำรวจมาเลยให้แล้วจึงได้รับการปล่อยตัว ตอนที่ตำรวจมาล้อมจับ เขากถามหานายจ้างซึ่งพักอยู่อีกที่หนึ่ง แต่อาหมินและเพื่อนๆ ไม่ยอมบอก ซึ่งตำรวจก็ไม่ได้บังคับอะไร

อาหมินกลับไปอยู่บ้านหนึ่งอาทิตย์ แม้จะกลัว แต่อาหมินบอกว่า เพราะต้องหาเงินมาช่วยพ่อแม่ ช่วยซ่อมแซมบ้านที่ค้างอยู่ อาหมินจำต้องละทิ้งความกลัวและกลับมาเลยอีกครั้ง เจ้าของร้านก็โทรมาให้ขึ้นไปช่วยทำงานเพื่อช่วยให้คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่เจ้าของร้านได้จ่ายไปให้กับเจ้าหน้าที่

หนทำงานที่นี้ได้อยู่ได้สามเดือน อาหมินก็ขอลาออก และกลับมาทำงานที่เดิม คือ ร้านนี้ การได้มาทำงานที่เดิมหลังจากประสบการณ์แย่ๆ ในอีกที่หนึ่ง ทำให้อาหมินมองภาพร้านนี้ดีขึ้น สิ่งดีๆ ที่อาหมินบอกอย่างหนึ่งคือ เจ้าของร้านนี้มีการตักเตือนสั่งสอนเรื่องการปฏิบัติศาสนกิจ เตือนให้ไปละหมาด ให้ไปมัสยิด อาหมินคิดว่า เขาเคร่งครัดมากขึ้น ด้วยบรรยากาศที่มีการอบรมศาสนาสม่ำเสมอ โดยเฉพาะที่มัสยิด

จนถึงวันนี้ อาหมินทำงานอยู่มาเลยได้แปดปีแล้ว ช่วงที่อาหมินทำงานที่ร้านนี้ อาหมินส่งเงินกลับบ้านเดือนละตกเป็นหมื่นบาท แม่เป็นคนเก็บเงินให้

เรื่องการแต่งงาน อาหมินคิดว่า อยากแต่งงานกับสาวไทย เพราะน่าจะเข้ากันได้มากกว่า ลีๆ อาหมินมองคนมาเลยในทางลบชนิดหนึ่ง อาหมินบอกว่า เขาไม่ค่อยไวใจคนมาเลยเท่าไรนัก อาหมินบอกว่าคนมาเลยพูดอย่างทำอย่าง

อาหมินเล่าว่า เขาพูดภาษามาเลยได้ในระดับปานกลาง โดยใช้ภาษามลายูกลั่นตัน ซึ่งสำเนียงใกล้เคียงกับมลายูสามจังหวัด อ่านเขียนพอได้บ้าง

เวลาที่ไม่ได้ทำงาน อาหมินไปเที่ยวกับเพื่อนคนไทยเกือบทุกวัน อาหมินมีเพื่อนคนมาเลยบ้าง แต่ไม่ไวใจ ไม่สนิทใจเท่าเพื่อนคนไทย “จะเอาตัวเราเข้าไปอยู่ในหัวใจของเขาไม่ได้... ไม่ไวใจ” อาหมินไม่มีเพื่อนคนไทยที่ไม่ได้ทำงานร้านต้มยำเลย และไม่มีเพื่อนคนชาติอื่น

อาหมินไปร่วมกิจกรรมที่ร้านต้มยำร้านนี้ เช่น กวนบูโบว์วันอาซูรอ

อาหมินยังพูดถึงกิจการรถตู้ที่พาเขาและแรงงานไทยไปจ๊อบพาสปอร์ตทุกเดือนว่า เป็นกิจการของคนไทยที่อาหมินต้องจ่ายบริการครั้งละเก้าร้อยกว่าบาท (พนักงานสัมภาษณ์เล่าเพิ่มเติมว่า อีกเคสหนึ่ง – นายเฮง – ต้องจ่ายค่าบริการเรื่องนี้ไปกลับประมาณ 140 ริงกิต) เรื่องการไม่ทำ work permit ของแรงงานไทยจริงๆ แล้วไม่ใช่แค่เรื่องของแรงงาน นายจ้าง และรัฐ เท่านั้น แต่น่าจะยังมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอีกหลายฝ่าย และธุรกิจพาแรงงานไปจ๊อบพาสปอร์ตที่ด่านก็เป็นอีกหนึ่งฝ่ายที่มีบทบาทด้วยเช่นกัน – เป็นอีกประเด็นที่ควรศึกษาเพิ่มเติม