



การปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี



HEIMEN ZHU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาไทยศึกษา

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

การปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี



HEIMEN ZHU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาไทยศึกษา

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

Adaptation of Chinese in Industrial Estates of Chonburi Province



HEIMEN ZHU

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE OF ARTS  
IN THAI STUDIES  
FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES  
BURAPHA UNIVERSITY

2022

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ HEIMEN ZHU ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิต โตอติเทพย์)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทพพร มั่งธานี)

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนพลฤกษ์ ชามะรัตน์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิต โตอติเทพย์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทพพร มั่งธานี)

..... คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

(ดร. สุชาดา รัตนวานิชย์พันธ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

61910029: สาขาวิชา: ไทยศึกษา; ศศ.ม. (ไทยศึกษา)

คำสำคัญ: การปรับตัว/ ชาวจีน/ นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี

HEIMEN ZHU : การปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี. (Adaptation of Chinese in Industrial Estates of Chonburi Province) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ธนิต โตดิเทพย์, เทพพร มังธานี ปี พ.ศ. 2565.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอุปสรรคและความท้าทาย รูปแบบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และแนวทางการแก้ปัญหาของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ชาวจีนที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 2 ปีขึ้นไป ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบ้านบึง และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี โดยเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและการสังเกตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า อุปสรรคและความท้าทายของชาวจีนส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทาย โดยเฉพาะด้านความแตกต่างของภาษา เนื่องจากไม่มีพื้นฐานภาษาไทย ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าหรือเกิดความผิดพลาดและต้องเผชิญกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมได้ ซึ่งส่งผลต่อการร่วมกันภายในองค์กรทำให้ชาวจีนเกิดความเครียดและวิตกกังวล โดยการปรับตัวของชาวจีนส่วนใหญ่ต้องมีการปรับตัวเข้ากับ ความแตกต่างภาษามากที่สุด เนื่องจากชาวจีนส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการสื่อสารภาษาไทย ดังนั้น การเรียนรู้ภาษาไทยจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและไม่สร้างความกดดันกับตนเองมากเกินไป เพื่อลดความล่าช้าและความผิดพลาดในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ในส่วนของแนวทางการแก้ปัญหาของชาวจีนด้านการทำงานชาวจีนควรมีการเตรียมพร้อมก่อนเข้ามาทำงานจริงในประเทศไทย ได้แก่ การเรียนรู้ภาษาไทย การเรียนรู้ด้านกฎหมาย การเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมไทย เป็นต้น และองค์กรควรส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาพัฒนาทักษะด้านภาษาและการจัดกิจกรรมภายในองค์กร นอกจากนี้ควรกำหนดให้บริการด้านสุขภาพครอบคลุมถึงด้านการป้องกันสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านชีวิตประจำวันควรมีการพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะและที่พักอาศัยในจังหวัดชลบุรีให้มีความปลอดภัย สะดวกสบาย และเพียงพอต่อความต้องการของคนในพื้นที่

61910029: MAJOR: THAI STUDIES; M.A. (THAI STUDIES)

KEYWORDS: ADAPTATION/ CHINESE/ INDUSTRIAL ESTATES OF CHONBURI

HEIMEN ZHU : ADAPTATION OF CHINESE IN INDUSTRIAL ESTATES OF CHONBURI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: TANIT TOADITHEP, , THEPPORN MUNGTHANEE 2022.

The purpose of this research was to study the obstacles and challenges for the cross-cultural adaptation of Chinese in industrial Estate of Chonburi province. Is qualitative research and the target group is Chinese people who are live and work for more than 2 years in the Industrial Estate of Chonburi Province including Ban Bueng Industrial Estate and Amata City Industrial Estate. The tools used are Semi-structured interviews and observations for data collection.

The results of the research revealed that most Chinese people face obstacles and challenges. especially in terms of language differences because there is no Thai language basis This results in delays or errors and is faced with cultural differences that can lead to cultural conflicts. This affects the cooperation within the organization, causing the Chinese people to be stressed and anxious. Most Chinese people have to adapt to the differences in language the most. As most Chinese people lack skills to communicate in Thai, learning Thai is extremely important. considering appropriateness and putting too much pressure on yourself In order to reduce delays and errors in work, however, in terms of solving the problems of Chinese people in working, Chinese people should be prepared before they actually come to work in Thailand, such as learning Thai language. legal learning about Thai culture, etc. And the organization should promote the organization of education, develop language skills and organize activities within the organization. In addition, health services should be provided covering protection, health and safety at work. And for daily life, there should be development of public transportation and accommodation in Chonburi province to be safe, comfortable and sufficient to meet the needs of people in the area.

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงและประสบความสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากคณาจารย์ประจำภาควิชาไทยศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่ ผศ.ดร.ธนิต โตอติเทพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ดร. เทพพร มังธานี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์เพิ่มมากยิ่งขึ้น

ความสำเร็จในการทำงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขออ้อมรำลึกพระคุณบิดามารดาที่ได้ส่งเสริมสนับสนุนและได้รับเป็นกำลังใจอย่างดีจากครอบครัว ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นมาโดยตลอดและขอรำลึกถึงครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ขอขอบคุณกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ชาวจีนที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 2 ปีขึ้นไป ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบ้านบึง และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการตอบแบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์ใดที่ได้จากรายงานฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่านและขอขอบพระคุณ ผู้ที่เป็นเจ้าของแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ของวิทยานิพนธ์งานวิจัย วารสาร และบทความที่ผู้วิจัยนำมาอ้างอิงในการทำงานวิจัยฉบับนี้ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

HEIMEN ZHU

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1.....	1
บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
บทที่ 2.....	6
ข้อมูลทั่วไป ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย.....	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารในวัฒนธรรมที่ต่างกัน.....	15
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม.....	22
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	42



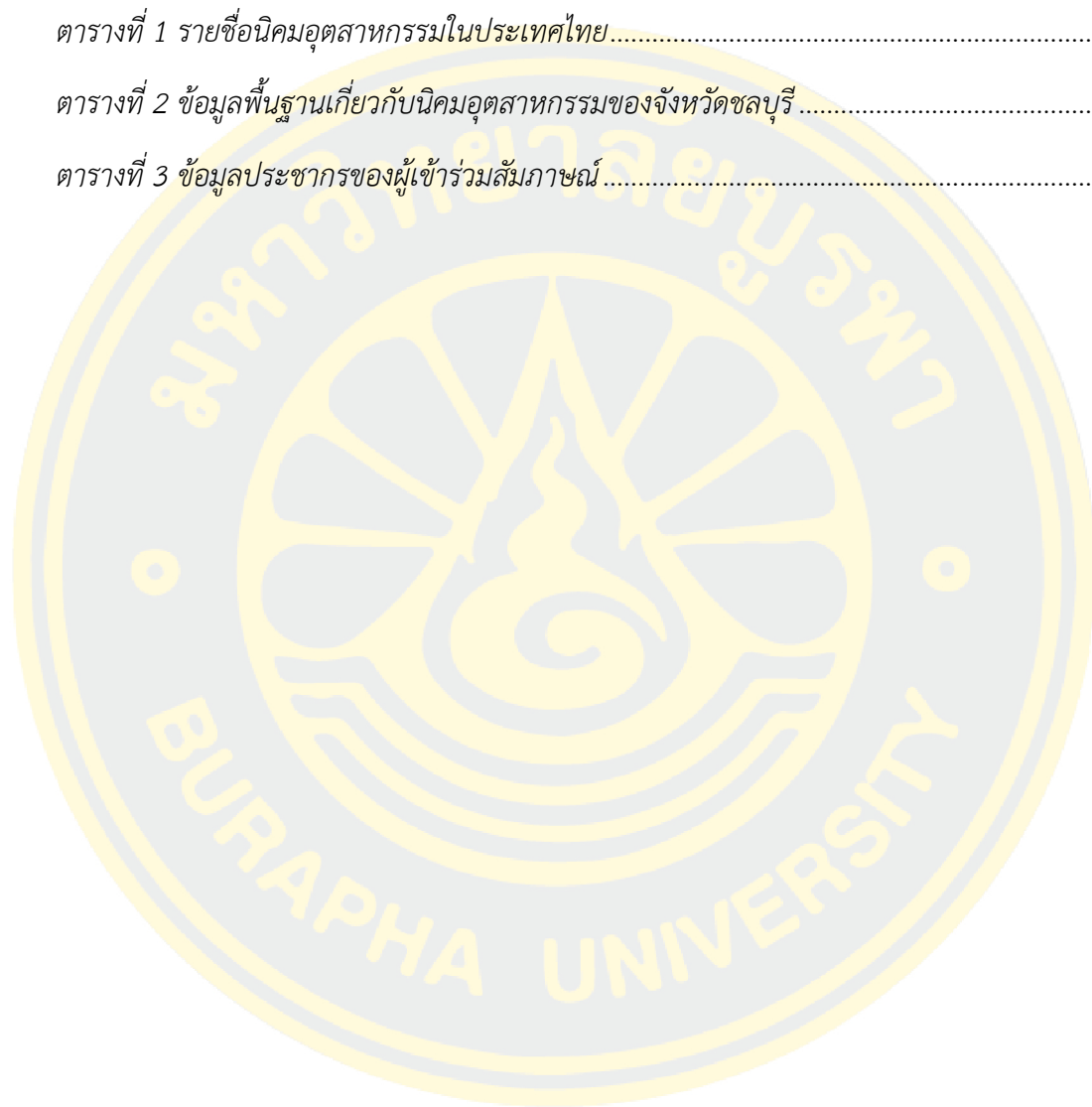
บทที่ 3.....	43
วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
3.1 รูปแบบการวิจัย .....	43
3.2 กลุ่มเป้าหมายและพื้นที่เป้าหมาย.....	43
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	44
3.4 กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	45
3.5 การตรวจสอบข้อมูล.....	46
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	47
3.7 ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม.....	47
บทที่ 4 .....	49
ผลการศึกษา .....	49
4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี .....	50
4.2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ .....	54
4.3 อุปสรรคและความท้าทายของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี .....	55
4.4 รูปแบบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ..	60
4.5 แนวทางการแก้ปัญหาของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี .....	66
4.6 ความคาดหวังของชาวจีนทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี .....	67
บทที่ 5 .....	70
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	70
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก ก.....	87
แบบสัมภาษณ์.....	87
ภาคผนวก ข.....	91
บริบทของพื้นที่ในจังหวัดชลบุรี .....	91

ประวัติย่อของผู้วิจัย..... 97



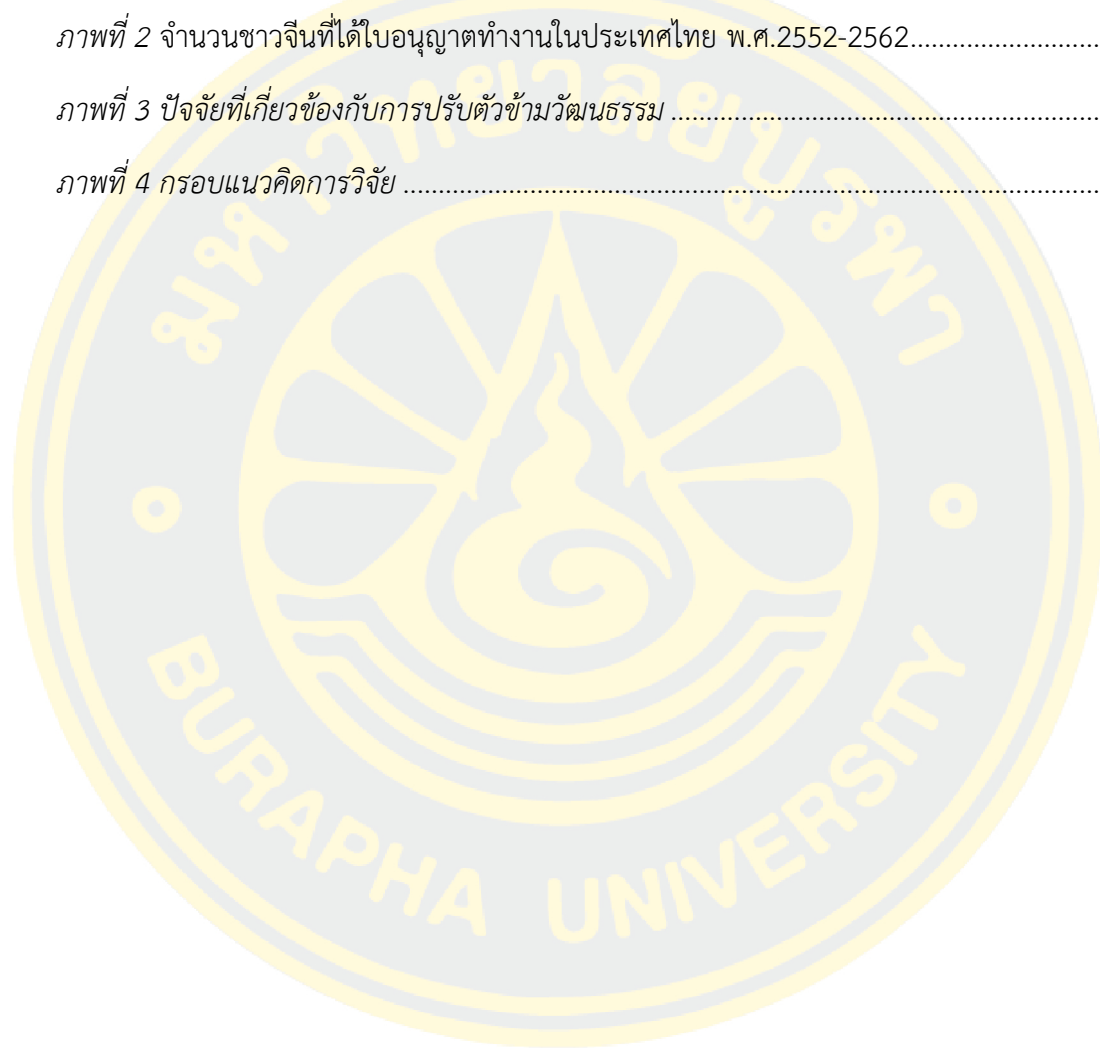
## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 รายชื่อนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย.....	11
ตารางที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรมของจังหวัดชลบุรี.....	50
ตารางที่ 3 ข้อมูลประชากรของผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์.....	54



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 ตราสัญลักษณ์ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย .....	8
ภาพที่ 2 จำนวนชาวจีนที่ได้ใบอนุญาตทำงานในประเทศไทย พ.ศ.2552-2562.....	14
ภาพที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม .....	35
ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	42



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ที่เพิ่มมากขึ้นในโลกปัจจุบันนี้ ทำให้มีการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในยุคสารสนเทศ นอกจากนี้ยังมีการแลกเปลี่ยนในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศส่งผลทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมข้ามภูมิภาค ข้ามประเทศ และข้ามชาติพันธุ์ จึงทำให้ผู้ที่ทำงานต่างแดนต้องเผชิญกับรูปแบบชีวิตประจำวันที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น การศึกษาการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อลดความขัดแย้งในการแลกเปลี่ยนข้ามวัฒนธรรมให้มากที่สุดและส่งเสริมการดำเนินการแลกเปลี่ยนข้ามวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพ (ลีซซา ชุณห์วิจิตร, วาสนา บุญสมัย และไพรินทร์ ต้นพุด, 2561)

ประเทศจีนกับประเทศไทยมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการค้ามาอย่างยาวนาน นอกจากนี้ยังเกิดความร่วมมือฉันมิตรรอบด้าน โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนทางสังคมและวัฒนธรรม ส่งผลให้เกิดความผูกพันที่ลึกซึ้ง ดังคำกล่าวที่ว่า “จีน ไทย ใช้อื่นไกล พี่น้องกัน” เนื่องด้วยปัจจุบันนี้การดำเนินการตามนโยบายหนึ่งแถบหนึ่งเส้นทาง (the Belt and Road) ของประเทศจีน มีการสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนและความร่วมมือระหว่างประเทศจีนกับประเทศไทยมากขึ้น ไม่ว่าจะทางการศึกษา ทางการรถไฟ ทางการเกษตร ทางการท่องเที่ยว ทางอี-คอมเมิร์ซและสาขาอื่นๆ ได้ร่วมมือกับประเทศไทย ซึ่งทำให้มีชาวจีนจำนวนมากอพยพเข้ามาในประเทศไทยเพื่อมาหาโอกาสการพัฒนาตัวเองหรือว่าการขยายธุรกิจ นอกจากนี้ยังมีชาวจีนที่ปลดเกษียณแล้วเข้ามาใช้ชีวิตในประเทศไทย (สาธิตา เชื้อทองคำ, 2562) โดยทางศูนย์วิจัยการเข้าเมืองแห่งเอเชียของสถาบันเอเชียแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้มีการสำรวจของผู้อพยพชาวจีน 119 คน พบว่า ผู้อพยพชาวจีนจำนวนมากนำเงินลงทุนจำนวนมากไปลงทุนในกรุงเทพฯ โดยส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในเขตห้วยขวางเป็นเวลามากกว่าหนึ่งปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.9 และมีอาชีพเป็นครูสอนภาษาจีนและมัคคุเทศก์ คิดเป็นร้อยละ 74.8 ซึ่งชาวจีนส่วนใหญ่มองว่าการใช้ชีวิตและทำงานในประเทศไทยมีการแข่งขันน้อยกว่าประเทศจีน นอกจากนี้ค่าครองชีพในประเทศไทยถูกกว่าประเทศจีน (Ma Tao, 2016)

จากการรายงานของจัดหางานประเทศไทย พบว่า แต่ละปีมีจำนวนพนักงานจีนที่ได้รับใบอนุญาตเข้ามาทำงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประเด็นการปรับตัวทางวัฒนธรรมที่พนักงานจีนเหล่านี้จะต้องเผชิญกับความท้าทายมากยิ่งขึ้น เนื่องด้วยวัฒนธรรมของจีนและไทยมีความแตกต่างกัน โดยชาวจีนที่เข้ามาในสังคมใหม่ต้องใช้เวลาเพื่อสร้างความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมต่างๆ โดยเฉพาะในปีแรกที่เข้ามา ชาวจีนส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับแรงกระแทกทางวัฒนธรรมทำให้ต้องพยายามปรับตัวให้

เข้ากับวัฒนธรรมให้ได้ อย่างไรก็ตาม ความพยายามเอาชนะแรงกระแทกทางวัฒนธรรมอาจเกิดความล้มเหลวซึ่งนำไปสู่ความเครียดและความวิตกกังวล ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อชีวิตและสุขภาพ ดังนั้น การช่วยให้ชาวจีนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยเอาชนะปัญหาทางวัฒนธรรมและหลีกเลี่ยงภาวะซึมเศร้า คือ การศึกษาอุปสรรคในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมและค้นหาวิธีแก้ไขสำหรับคนที่ไปทำงานในต่างประเทศที่อยู่ในวัฒนธรรมใหม่ ๆ ซึ่งต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างในชีวิตประจำวัน เช่น การประสบการณ์ด้านการทำงาน วิถีชีวิต การศึกษา ฯลฯ (Smith, R.A. and Khawaja, N.G., 2011) ซึ่งการศึกษาครั้งนี้จะช่วยให้ผู้คนที่ทำงานและศึกษาต่อในต่างประเทศสามารถเอาชนะแรงกระแทกทางวัฒนธรรมได้ด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้คนที่ศึกษาและทำงานในต่างประเทศ

การลงทุนของนักธุรกิจจีนในประเทศไทยมีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มมากขึ้นในจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นจังหวัดที่อยู่ภายใต้นโยบายการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ส่งผลทำให้มีชาวจีนเข้ามาทำงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยชาวจีนส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายในการปรับตัว เนื่องจากภูมิหลังทางวัฒนธรรม ความคิดวิธีการพูด วิธีการทำงานมีความแตกต่างกัน นอกจากนี้บริษัทจีนในประเทศไทยไม่มีการจัดอบรมในการเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานข้ามวัฒนธรรม เพื่อให้ชาวจีนมีแนวทางปรับตัวเข้าสู่สังคมไทยและสิ่งแวดล้อมการทำงาน ดังนั้น ในการวิจัยเรื่อง “การปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี” เป็นการศึกษาอุปสรรคและความท้าทายในการปรับตัว และศึกษารูปแบบในการปรับตัวข้าม นอกจากนี้ยังศึกษาแนวทางการแก้ปัญหา เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเปรียบเสมือนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปรับตัวของชาวจีน

## 1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ต้องเผชิญความท้าทายในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม อย่างไรบ้าง

1.2.2 ชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี มีอุปสรรคในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม อย่างไรบ้าง

1.2.3 ชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี มีรูปแบบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมอย่างไรบ้าง

## 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาอุปสรรคและความท้าทายของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

1.3.2 เพื่อศึกษารูปแบบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

1.3.3 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาการปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

### 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับความท้าทายในการทำงานและอุปสรรคในการทำงานหรือใช้ชีวิตประจำวันของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ได้แก่ ความแตกต่างของภาษา ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความแตกต่างวิธีการทำงาน ความแตกต่างของระบบบริษัท ส่วนอุปสรรคในการทำงานหรือใช้ชีวิตประจำวัน ได้แก่ อุปสรรคด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อุปสรรคด้านการกิน การอยู่อาศัย การเดินทาง และอุปสรรคด้านสุขภาพและจิตใจ นอกจากนี้ยังศึกษารูปแบบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวจีน เพื่อเป็นแนวทางการแก้ปัญหาของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี

### 1.4.2 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือชาวจีนที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 2 ปีขึ้นไป ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบ้านบึง และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

### 1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาในครั้งนี้โดยศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบ้านบึง และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี เนื่องจากการลงทุนของนักธุรกิจจีนในประเทศไทยมีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ส่งผลทำให้มีชาวจีนเข้ามาทำงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยอัตราการเพิ่มขึ้นอยู่ที่ 31% (ข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2563)

### 1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

โดยการศึกษาจากกลุ่มเป้าหมายที่เข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีตั้งแต่ปี 2560-2564

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ชาวจีน หมายถึง ชาวจีนที่เข้ามาประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย โดยมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 2 ปีขึ้นไป ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบ้านบึง และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี การปรับตัวเข้าสู่สังคมไทย และเข้าสู่สมการการทำงานอย่างไร วิธีการแก้ปัญหาอย่างไรบ้าง

รูปแบบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม หมายถึง วิธีการปรับตัวของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีรูปแบบการปรับตัวในการทำงานและชีวิตประจำวัน เพื่อเข้าสู่สมการการทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

อุปสรรคหรือความท้าทาย หมายถึง ชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ได้เจอปัญหาอะไรบ้าง เมื่อทำงานมีความยากลำบากอะไรบ้าง รวมถึงด้านการงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการกิน การอยู่อาศัย การเดินทาง และด้านสุขภาพและจิตใจ เป็นต้น

ทัศนคติของชาวจีน หมายถึง ข้อมูลที่ได้รับจากชาวจีนที่เข้าร่วมในการศึกษาครั้งนี้ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ ประประสบการณ์ และความคิดเห็นของชาวจีนในทางบวกหรือลบ เพื่อการปรับตัวเข้าสู่แวดลอมการทำงานและวัฒนธรรมไทย

แนวทางการแก้ปัญหา หมายถึง ชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีมีข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาอย่างไร และชาวจีนได้รับการสนับสนุนทางนโยบายของรัฐบาลไทยหรือรัฐบาลจีน และได้รับการช่วยเหลือจากองค์กร มีความสอดคล้องกับปัญหาที่ต้องเผชิญหรือไม่

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ได้ทราบอุปสรรคในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่ชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

1.6.2 ได้ทราบรูปแบบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

1.6.3 ได้ทราบแนวทางการแก้ปัญหาที่ต้องเผชิญในระหว่างการทำงานและชีวิตประจำวันในประเทศไทย จากที่ได้รับการแบ่งปันความคิดเห็น ความรู้ และประสบการณ์ เพื่อการปรับตัวของชาวจีนที่เข้าร่วมในการศึกษาครั้งนี้

1.6.4 สามารถนำผลวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ได้หลายด้าน ดังนี้

- ผู้ประกอบการ สามารถนำผลการวิจัยกับเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่ชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ไปใช้แนวทางในการจัดปัจจัยสนับสนุนให้กับพนักงานต่างชาติ เพื่อช่วยเพิ่มความสามารถในการปรับตัวในการทำงานต่อไปได้



- หน่วยงานรัฐและหน่วยงานต่างๆ สามารถผลการวิจัยเกี่ยวกับเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่ชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงให้สอดคล้องกับปัญหาที่แรงงานต่างชาติเผชิญอยู่ เช่น การพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะ การมีล่ามช่วยแปลภาษาในหน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น

- ประชาชน สามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่ชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ไปใช้ในการเตรียมความพร้อมก่อนไปใช้ชีวิตในต่างประเทศและเป็นแนวทางในการปรับตัว เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม



## บทที่ 2

### ข้อมูลทั่วไป ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องตลอดจนทฤษฎีที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย จากการศึกษาดังกล่าว โดยมีหัวข้อ ดังต่อไปนี้

#### 2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย

##### 2.1.1 พันธกิจ

##### 2.1.2 วิสัยทัศน์

##### 2.1.3 ภาระหน้าที่ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

##### 2.1.4 บทบาทของนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

##### 2.1.5 รายชื่อนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย

##### 2.1.6 กลุ่มชาวจีนที่เข้ามาในนิคมอุตสาหกรรมประเทศไทย

#### 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารในวัฒนธรรมที่ต่างกัน

##### 2.2.1 ความหมายของการสื่อสาร

##### 2.2.2 ความหมายของวัฒนธรรม

##### 2.2.3 ความหมายของการสื่อสารต่างวัฒนธรรม

##### 2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารต่างวัฒนธรรม

#### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

##### 2.3.1 ความหมายของการปรับตัว

##### 2.3.2 กระบวนการในการปรับตัว

##### 2.3.3 แนวคิดเรื่องการผสมผสานวัฒนธรรมและการบูรณาการทางวัฒนธรรม

##### 2.3.4 ปัจจัยและสาเหตุที่ก่อให้เกิดการปรับตัว

2.3.5 วิธีการปรับตัวทางวัฒนธรรม

2.3.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

2.3.7 ความขัดแย้งทางวัฒนธรรม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย

นิคมอุตสาหกรรม หมายถึง เขตพื้นที่ดินซึ่งจัดสรรไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมเข้าไปอยู่รวมกันอย่างเป็นสัดส่วน ประกอบด้วย พื้นที่อุตสาหกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ โรงกำจัดน้ำเสียส่วนกลาง ระบบป้องกันน้ำท่วม ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ นอกจากนี้ยังประกอบด้วย บริการอื่นที่จำเป็น อาทิ ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ธนาคาร ศูนย์การค้า ที่พักอาศัยสำหรับคนงาน สถานีบริการน้ำมัน เป็นต้น

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (Industrial Estate Authority of Thailand : IEAT) เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ก่อตั้งขึ้นตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 339 เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 และต่อมาได้มีการปรับปรุงประกาศคณะปฏิวัติฯ โดยตราเป็นพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 ขึ้นแทน ปัจจุบัน พระราชบัญญัติฉบับนี้มีการแก้ไขเพิ่มเติมแล้ว 4 ครั้ง ดังนี้

- 1) พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534
- 2) พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2539
- 3) พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2550
- 4) พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดให้ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) เป็นกลไกของภาครัฐในการขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรมของประเทศด้วยการจัดตั้ง “นิคมอุตสาหกรรม” เพื่อการจัดสรรพื้นที่สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมให้เข้าไปอยู่รวมกันอย่างมีระบบและกนอ. สามารถดำเนินกิจการต่าง ๆ ที่จำเป็นหรือเป็นประโยชน์แก่การดำเนินงานของ กนอ. รวมถึงเป็นการขยาย

ขอบเขตของการพัฒนาพื้นที่จากภาคอุตสาหกรรมสู่ภาคบริการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการเพิ่มมูลค่าการลงทุนของภาคอุตสาหกรรม เพื่อสนับสนุนความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน ควบคู่ไปกับการจัดการสิ่งแวดล้อมและการกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาคของประเทศอย่างสมดุล



ภาพที่ 1 ตราสัญลักษณ์ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย  
ที่มา : (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, ม.ป.ป.)

### 2.1.2 พันธกิจ

กนอ. กำหนดพันธกิจที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และสนองต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานของ กนอ. ดังนี้

- 1) สร้างนวัตกรรมพัฒนานิคมอุตสาหกรรมครบวงจรอย่างยั่งยืน โดยเป็นผู้นำการพัฒนาและการให้บริการสาธารณูปโภค สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างต่อเนื่อง ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ครบวงจรพร้อมเชื่อมโยง ASEAN เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ประกอบการ
- 2) ยกระดับความได้เปรียบในการแข่งขันแก่นักลงทุน พัฒนารูปแบบ และคุณภาพการให้บริการเพื่อเอื้อต่อการลงทุนและการประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้

3) เพิ่มคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย สังคมและสิ่งแวดล้อมบนหลักธรรมาภิบาล สร้างความเจริญเติบโตของนิคมอุตสาหกรรม/ท่าเรืออุตสาหกรรม สังคมชุมชน และสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วมที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานของคุณธรรมและความโปร่งใส

### 2.1.3 วิสัยทัศน์ :

“ผู้นำการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมครบวงจรระดับภูมิภาค ด้วยนวัตกรรมสู่ความยั่งยืน”

โดยวิสัยทัศน์ของ กนอ. มีสิ่งที่จะต้องขับเคลื่อนให้เกิดขึ้นในอนาคตประกอบด้วย 2 ประการ ได้แก่

1) เป็นผู้นำการพัฒนานิคมอุตสาหกรรม/ท่าเรืออุตสาหกรรมครบวงจรระดับภูมิภาคด้วยนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและการให้บริการสาธารณูปโภค สิ่งอำนวยความสะดวก ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่ครบถ้วนตามความต้องการของผู้ประกอบการภายในนิคมอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มสมรรถนะการแข่งขันของผู้ประกอบการ อันส่งผลให้เกิดการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศในภาพรวม

2) การพัฒนาสู่ความยั่งยืน โดยสร้างสมดุลในการพัฒนานิคมอุตสาหกรรม/ท่าเรืออุตสาหกรรมบนพื้นฐานการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อหนุนของภาคอุตสาหกรรม สังคมชุมชน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานของคุณธรรมและความโปร่งใส

### 2.1.4 ภาระหน้าที่ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

1) จัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมส่งเสริมและสนับสนุนเอกชนหรือองค์กรของรัฐจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม

2) จัดให้มีและให้บริการในระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ซึ่งจำเป็นแก่การประกอบอุตสาหกรรม

3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชนลงทุนและให้บริการในระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ซึ่งจำเป็นแก่การประกอบอุตสาหกรรม

4) จัดให้มีระบบและการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาอุบัติภัยจากอุตสาหกรรม

5) อนุญาต อนุมัติ การประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมและจัดให้ได้เพิ่มเติมซึ่งสิทธิประโยชน์ สิ่งจูงใจ และการอำนวยความสะดวกแก่การประกอบอุตสาหกรรม

### 2.1.5 บทบาทของนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

- 1) เป็นกลไกของรัฐในการกระจายอุตสาหกรรมและความเจริญไปสู่ภูมิภาค
- 2) เป็นกลไกของรัฐในการรักษาและส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการอุตสาหกรรม
- 3) เป็นกลไกของรัฐในการป้องกันและบรรเทาอุบัติภัยอันเกิดจากอุตสาหกรรม
- 4) เป็นกลไกของรัฐในการจัดระบบและระเบียบการใช้ที่ดินในพื้นที่เฉพาะ และเป็นส่วนหนึ่งของการวางผังเมือง ตลอดจนการใช้ที่ดิน
- 5) เป็นกลไกของรัฐในการส่งเสริมสนับสนุนอุตสาหกรรมทั่วไป อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก และรวมถึงอุตสาหกรรมพื้นฐาน

## 2.1.6 รายชื่อนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย

ตารางที่ 1 รายชื่อนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย

ภาค	จังหวัด	นิคมอุตสาหกรรม
1) ภาคเหนือ	จังหวัดลำพูน	- นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ - นิคมอุตสาหกรรมลำพูน - นิคมอุตสาหกรรมลำพูน 2
	จังหวัดพิจิตร	- นิคมอุตสาหกรรมพิจิตร
2) ภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	จังหวัดสระบุรี	- นิคมอุตสาหกรรมแก่งคอย - นิคมอุตสาหกรรมหนองแค
	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	- นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า ไฮเทค - นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน - นิคมอุตสาหกรรมนครหลวง
2) ภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	จังหวัดราชบุรี	- นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี
	จังหวัดสมุทรสาคร	- นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร - นิคมอุตสาหกรรมสินสาคร - นิคมอุตสาหกรรมมหาสารนคร
	กรุงเทพมหานคร	- นิคมอุตสาหกรรมบางชัน - นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง - นิคมอุตสาหกรรมอัญธานี - นิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (โครงการ 2)
	จังหวัดฉะเชิงเทรา	- นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ - นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ซีที - นิคมอุตสาหกรรมที เอฟ ดี - นิคมอุตสาหกรรมที เอฟ ดี 2
	จังหวัดสมุทรปราการ	- นิคมอุตสาหกรรมบางปู - นิคมอุตสาหกรรมบางพลี - นิคมอุตสาหกรรมเอเชีย (สุวรรณภูมิ) - นิคมอุตสาหกรรมบางปู (เหนือ)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ภาค	จังหวัด	นิคมอุตสาหกรรม
2) ภาคกลางและ ภาคตะวันออก	จังหวัดชลบุรี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ ชลบุรี 1</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (ชลบุรี)</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (ชลบุรี) (โครงการ 2)</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (แหลมฉบัง)</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 3)</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 4)</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 5)</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมบ้านบึง</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ ชลบุรี 2</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 2</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 3</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมยามาโตะ อินดัสตรีส์</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมเอเชียคลื่นชลบุรี</li> </ul>
	จังหวัดปราจีนบุรี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นิคมอุตสาหกรรมไฮเทคกบินทร์</li> </ul>
	จังหวัดระยอง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 4</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอตะวันออก (มาบตาพุด)</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมผาแดง</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (ระยอง)</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมเอเชีย</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมอาร์ ไอ แอล</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมระยอง (บ้านค่าย)</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมหลักชัยเมืองยาง</li> <li>- นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ ระยอง 36</li> </ul>



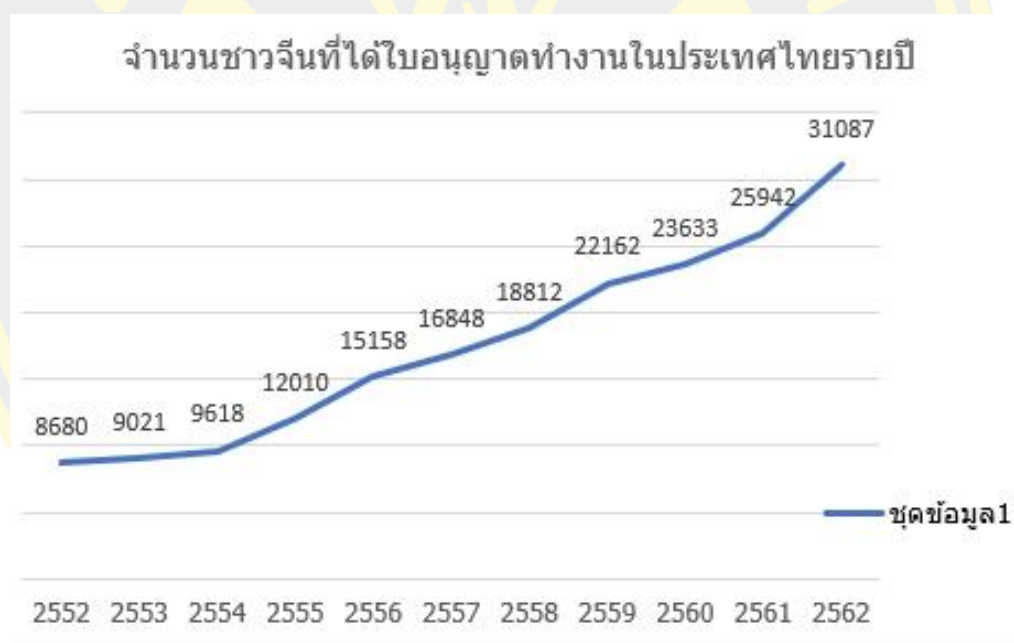
ตารางที่ 1 (ต่อ)

ภาค	จังหวัด	นิคมอุตสาหกรรม
3) ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ	จังหวัดอุดรธานี	- นิคมอุตสาหกรรมอุดรธานี
	จังหวัดหนองคาย	- นิคมอุตสาหกรรมหนองคาย
	จังหวัดนครราชสีมา	- นิคมอุตสาหกรรมสุรนารี - นิคมอุตสาหกรรมนวนคร2
4) ภาคใต้	จังหวัดสงขลา	- นิคมอุตสาหกรรมภาคใต้ - นิคมอุตสาหกรรมสงขลา - นิคมอุตสาหกรรมจะนะ (โครงการ)

### 2.1.7 กลุ่มชาวจีนที่เข้ามาในนิคมอุตสาหกรรมประเทศไทย

ธุรกิจพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมของประเทศไทยในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมาที่ค่อนข้างแข็งแกร่งและยังคงมีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง สะท้อนจากยอดการขายพื้นที่ในนิคมอุตสาหกรรม 2 ปีที่ผ่านมาเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะพื้นที่พัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในพื้นที่ 3 จังหวัดของภาคตะวันออก ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ที่รัฐบาลพยายามผลักดันอย่างเต็มที่ในช่วงที่ผ่านมา โดยพบว่า ยอดขายและการเช่าที่ดินส่วนใหญ่ในช่วงที่ผ่านมายังคงอยู่ในพื้นที่อีอีซีมากถึง 80.68% โดยในปี 2564 มีพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมในพื้นที่อีอีซีสามารถปิดการขายไปกว่า 747.99 ไร่ หรือ คิดเป็น 80.70% ของอัตราการขายได้ทั้งหมดของพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมทั้งหมดในประเทศไทย ซึ่งจะเห็นว่าพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมในพื้นที่อีอีซีได้รับความสนใจจากกลุ่มนักลงทุนจากต่างประเทศเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะชาวจีนให้ความสนใจมาลงทุนมากเป็นอันดับหนึ่งคิดเป็น 15.15% รองลงมาคือ นักลงทุนจากประเทศญี่ปุ่น 12.12% สิงคโปร์ เกาหลี และสหรัฐ 9.09% นอกจากนี้ยังได้รับความสนใจในการเช่า/ซื้อ พื้นที่ในนิคมอุตสาหกรรม จากกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์และคลังสินค้า เนื่องจากความพร้อมของระบบสาธารณูปโภค และสิทธิประโยชน์ที่ตอบโจทย์นักลงทุนส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นให้นักลงทุนในการเลือกนิคมอุตสาหกรรมไทยเป็นฐานการผลิตของโลก โดยแนวโน้มการลงทุนของไทยและจากต่างประเทศปลายปี 2564 จนถึงปี 2565 ดีขึ้น หลังสถานการณ์ในหลายประเทศเริ่มฟื้นตัว และเชื่อมั่นในจุดแข็งของประเทศไทยที่เปรียบเสมือนแม่เหล็กที่ช่วยดึงดูดการลงทุนทำให้มีนักลงทุนต่างชาติสนใจซื้อ/เช่าที่ดินในนิคมอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะธุรกิจด้านโลจิสติกส์และคลังสินค้าที่มีการเติบโตอย่างก้าวกระโดด เนื่องจากได้รับอานิสงส์

เชิงบวกจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ประกอบกับกระแสการย้ายการลงทุนออกจากประเทศจีนของกลุ่มนักลงทุนชาวจีน ญี่ปุ่น และสหรัฐ มายังเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มากขึ้น ซึ่งประเทศไทยยังมีศักยภาพและความแข็งแกร่งในการรองรับการลงทุนเพื่อเป็นฐานและศูนย์กลางการผลิตของภูมิภาค ดังนั้น จากการที่กลุ่มนักลงทุนชาวจีนเข้ามาประกอบธุรกิจในประเทศไทยมากขึ้น ทำให้มีแรงงานชาวจีนเข้ามาทำงานในไทยเพิ่มมากขึ้น (บุษกร ภูแส, 2564) โดยจากสถิติการขอใบอนุญาตทำงานของชาวจีนที่เข้ามาทำงานในไทย จำนวน 23,880 คน เป็นอันดับ 2 รองจากชาวญี่ปุ่น ถึงแม้ว่าชาวจีนจะมีจำนวนน้อยกว่าชาวญี่ปุ่น แต่ชาวจีนเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงที่ผ่านมา โดยอัตราการเพิ่มขึ้นของคนจีนที่ขอใบอนุญาตทำงานในประเทศไทยอยู่ที่ 18% ต่อปี ขณะที่คนญี่ปุ่นนั้นม้อัตราการเพิ่มขึ้นเพียง 4.87% (สุรเชษฐ กองชีพ, 2561)



ภาพที่ 2 จำนวนชาวจีนที่ได้ใบอนุญาตทำงานในประเทศไทย พ.ศ.2552-2562

ที่มา : (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว [doe.go.th](http://doe.go.th), 2562)

จากสถิติจำนวนกลุ่มชาวจีนที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมประเทศไทยมีเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วทุกปี เนื่องจากบริษัทจีนเข้ามาลงทุนในประเทศไทยเยอะขึ้น ซึ่งอาชีพส่วนใหญ่ของกลุ่มชาวจีน ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก นักธุรกิจ นักลงทุน ผู้บริหาร เป็นต้น และส่วนใหญ่มีการกระจายในอุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมคมนาคม โดยกลุ่มชาวจีนที่ทำงานอยู่ใน

นิคมอุตสาหกรรมประเทศไทยนั้นจะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่สร้างสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายไทย และกลุ่มเป็นคนที่ทำงานประเทศจีนแล้วถูกจัดส่งมาประเทศไทย โดยกลุ่มชาวจีนส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจะไม่มีพื้นฐานด้านภาษา ทำให้กลุ่มชาวจีนเหล่านี้ต้องเผชิญกับความท้าทายและอุปสรรคในการดำเนินชีวิตละประกอบอาชีพ จึงต้องมีแนวทางในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมที่แปลกไปจากเดิม

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารในวัฒนธรรมที่ต่างกัน

การสื่อสารเป็นสิ่งที่ยึดติดอยู่ในชีวิตของมนุษย์ทุกคนถึงขนาดที่ไม่สามารถแยกออกได้ การสื่อสารทำให้วัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในโลกแคบลง เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้มนุษย์สามารถที่จะสื่อสาร และทำความเข้าใจวัฒนธรรมของชาติอื่นๆ ได้มากขึ้น เมื่อแต่ละบุคคลที่มาจากต่างวัฒนธรรมมีการทำปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน จนกลายเป็นการเรียนรู้และปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ดังนั้นอาจกล่าว ได้ว่าการสื่อสารและวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มีความเชื่อมโยงกัน แยกจากกันไม่ได้ เมื่อวัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางใดๆ การสื่อสารก็จะมีเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย Hal (อ้างใน จุฑาพรรธ (จามจุรี) ผดุงชีวิต, 2551).

### 2.2.1 ความหมายของการสื่อสาร

Threwderson & Threwderson (อ้างใน ซาลิน นานา, 2539) กล่าวว่า "การสื่อสารเป็นการถ่ายทอดข่าวสาร ทศนคติ หรือความคิด อารมณ์ จากบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งไปยังผู้อื่นหรือกลุ่มอื่น โดยใช้สัญลักษณ์เป็นสำคัญ"

George A. Miller (อ้างใน ศุภรัศม์ ฐิติกุลเจริญ, 2540) กล่าวว่า "การสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดข่าวสารจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง"

George Gerbner (อ้างใน ศุภรัศม์ ฐิติกุลเจริญ, 2540) กล่าวถึง การสื่อสารไว้ว่า "การสื่อสาร คือกระบวนการที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารมีปฏิสัมพันธ์กันในสภาพแวดล้อมทางสังคมเฉพาะ"

Carl I. Hoveland (อ้างใน ศุภรัศม์ ฐิติกุลเจริญ, 2540) กล่าวว่า "การสื่อสาร คือกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้ส่งสาร ส่งสิ่งเร้า (โดยปกติจะเป็นภาษาพูดหรือภาษาเขียน) เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ (ผู้รับสาร)"

Peterson Jenson & Rivers (1965, อ้างใน ธาณิชฎ์ กองแก้ว, 2544) กล่าวว่า "การสื่อสารเป็นเสมือนตัวเชื่อมของกระบวนการทางสังคม เป็นวิธีหรือขั้นตอนที่มนุษย์ใช้ในการจัดการสร้างความมั่นคงและปรับปรุงการดำเนินชีวิตในสังคม ซึ่งกระบวนการทางสังคมนี้จะขึ้นอยู่กับความสะสม แลกเปลี่ยน และส่งผ่านความรู้ และความรู้ที่ตนเองก็ขึ้นอยู่กับสื่อสาร"

Ruben & Stuart (อ้างใน จุฑาพรรณธ์ ผดุงชีวิต, 2551) กล่าวว่า "การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการซึ่งปัจเจกแต่ละบุคคลในบริบทต่างๆ ไม่ว่าจะอยู่ในกลุ่มเครือข่าย องค์กร สังคมชุมชนมีปฏิสัมพันธ์ ตอบสนองและสร้างข้อมูลข่าวสารเพื่อที่จะปรับตัวให้เข้ากับบริบทหรือสภาพแวดล้อมและผู้อื่นในสังคม"

บุญเลิศ ศุภติลก (อ้างใน จุฑาทิพย์ บุญรอด, 2545) กล่าวว่า "การสื่อสารเป็นความพยายามของมนุษย์ที่ต้องการแลกเปลี่ยนข่าวสารหรือความคิดระหว่างกัน"

รจิตลักษณ์ แสงอุไร (อ้างใน จุฑาทิพย์ บุญรอด, 2545) กล่าวว่า "การสื่อสารคือ กระบวนการที่ไม่หยุดนิ่ง เป็นกระบวนการที่ถ่ายทอดความหมาย และมีผลกระทบเกิดขึ้นทั้งต่อผู้ส่งสารและผู้รับสาร การสื่อสารเป็นเรื่องเฉพาะตัว และจำเป็นต้องมีการอธิบายความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้เพื่อความเข้าใจของทุกฝ่าย"

จากการศึกษาความหมายของ "การสื่อสาร" สรุปได้ คือ การสื่อสารคือกระบวนการถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งในทุกๆ บริบททางสังคม โดยการสื่อสารนั้นเป็นได้ทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทักษะคิด ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งมีผลกระทบและมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้รับและผู้ส่งมีผลที่ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ความคิดและทัศนคติระหว่างกัน

### 2.2.2 ความหมายของวัฒนธรรม

สำหรับคำว่า "วัฒนธรรม" นั้น ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

Buchner (อ้างใน ศุภลักษณ์ อังครางกูร, 2547) กล่าวว่า วัฒนธรรมอาจอยู่ในรูปแบบที่สัมผัสได้หรืออยู่ภายในตัวบุคคล สิ่งที่สัมผัสได้ เช่น การแต่งกาย ภาษา และสิ่งที่อยู่ภายใน เช่น ทัศนคติ ความเชื่อ คุณค่า การรับรู้ รูปแบบของวัฒนธรรมอาจถูกแบ่งตามการสื่อสาร กล่าวคือ วัฒนธรรมที่สามารถสื่อออกมาได้ด้วยเสียง เช่น ภาษา การหัวเราะ ร้องไห้ น้ำเสียงวัฒนธรรมที่สื่อออกมาโดยไม่ใช้เสียง เช่น ท่าทาง สีหน้า การเว้นระยะห่างระหว่างบุคคลในการสนทนา

เพ็ญศรี ตึก (อ้างใน ไพบุลย์วรรณ จิตพัฒนกุล, 2548) กล่าวว่า วัฒนธรรม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในรูปขององค์กรทางสังคมสร้างสรรค์ขึ้น เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันได้ หรืออีกนัยหนึ่งวัฒนธรรมก็คือ วิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคมหนึ่งๆ โดยเหตุที่วัฒนธรรมเป็นเรื่องของกลุ่มชนหรือสังคม วัฒนธรรมจึงมีการอยู่สืบเนื่องนานกว่าอายุขัยของบุคคลที่เป็นสมาชิกในสังคมนั้นๆ แต่ว่าการอยู่สืบเนื่องของวัฒนธรรมก็ไม่ได้อยู่ในลักษณะที่หยุดนิ่ง หากเป็นการเปลี่ยนแปลงและคลี่คลายอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพชีวิตของบุคคล และการดำรงอยู่ของสังคม การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมของมนุษย์เป็นสิ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะโดยธรรมชาติมนุษย์เป็นสัตว์โลกที่สร้างวัฒนธรรมจากการเรียนรู้เกิดจากสัญชาตญาณที่ถ่ายทอดกันตามกรรมพันธุ์ มนุษย์เมื่อได้เรียนรู้

และมีประสบการณ์มากขึ้น ก็อาจคิดประดิษฐ์เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของตนได้รวดเร็วขึ้น เพื่อความเหมาะสมกับการดำรงชีวิตในสังคม

นิตยา บุญสิงห์ (อ้างใน พรรณปพร จันทร์ฉาย, 2556) กล่าวว่า วัฒนธรรม หมายความว่า สภาพอันเป็นความเจริญงอกงาม วัฒนธรรมเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรม วาจาท่าทาง กิจกรรมและผลผลิตของกิจกรรมที่มนุษย์ในสังคมผลิตหรือปรับปรุงขึ้นจากธรรมชาติและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยผ่านการคัดเลือก ปรับปรุงและยึดถือสืบทอดกันมาจนปัจจุบัน วัฒนธรรมเป็นทั้งลักษณะนิสัยของคนหรือกลุ่มคนในชาติ อาทิ ความเชื่อ ภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณี อาหารการกินเครื่องมือใช้สอย ศิลปะต่างๆ ตลอดทั้งการประพฤติปฏิบัติในสังคม

จากการศึกษาความหมายของ "วัฒนธรรม" สรุปได้ คือเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมในสังคม ที่มนุษย์เป็นคนสร้างขึ้นมามีรูปแบบที่สัมผัสได้และสัมผัสไม่ได้ สามารถถ่ายทอดออกมาได้ด้วย ภาษา เสียง ท่าทาง แฝงอยู่ในความเชื่อ ความคิด ทักษะคิด ค่านิยมและวิถีชีวิตของมนุษย์ ซึ่งวัฒนธรรมจะมีการส่งต่อจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่น หนึ่ง โดยวัฒนธรรมจะไม่คงอยู่ในสภาพที่เหมือนเดิมผ่านกาลเวลา แต่วัฒนธรรมก็จะมีการปรับเปลี่ยนไปตามสภาพของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ ซึ่งเป็นการปรับเพื่อให้เหมาะกับสังคมในปัจจุบัน

อำนาจ พิรุณสาร (อ้างใน น้ำทิพย์ ภูธนชัย, 2550) ได้กล่าวถึง ลักษณะทางวัฒนธรรมโดยมีการแบ่งความสำคัญเป็น 6 ประการ ดังนี้

1. วัฒนธรรมเป็นความคิดร่วม และค่านิยมทางสังคม โดยมองว่า วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นมาจากมนุษย์ เพื่อช่วยให้มนุษย์สามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและเป็นที่ยอมรับจากสังคมได้ โดยการที่จะเป็นที่ยอมรับได้นั้น มนุษย์จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสอดคล้องกับสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม

2. วัฒนธรรมเป็นการเรียนรู้ของมนุษย์ เป็นพฤติกรรมในรูปแบบต่างๆ ที่ต้องเกิดขึ้นจากการเรียนรู้โดยการอบรมสั่งสอนและฝึกปฏิบัติ วัฒนธรรมไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นมาตัวเอง ดังเช่น พฤติกรรมการรับประทานอาหาร พฤติกรรมในการทักทายกัน เป็นต้น ทั้งหมดล้วนเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการสั่งสอน ต้องมีการเรียนรู้ เป็นการถ่ายทอดทางวัฒนธรรมที่ส่งต่อจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนรุ่นต่อไป

3. วัฒนธรรมเป็นเรื่องของการกำหนดและการใช้สัญลักษณ์ โดยจะมองว่าพฤติกรรมของบุคคลในสังคม มีจุดเริ่มต้นมาจากการใช้สัญลักษณ์ สังเกตได้จากแม้แต่การใช้ชีวิตประจำวันสัญลักษณ์ก็เข้ามามีบทบาทเกี่ยวข้องด้วยเสมอ เช่น ไม่ว่าจะเป็นสัญลักษณ์ทางภาษา สัญลักษณ์ทางศาสนา สัญลักษณ์ไฟจราจร หรือ การใช้เงินตรา

4. วัฒนธรรมเป็นองค์รวมของความรู้และภูมิปัญญา โดยวัฒนธรรมจะทำหน้าที่เป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ช่วยให้มนุษย์สั่งสมประสบการณ์ไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้มนุษย์ที่จะวางกฎเกณฑ์สำหรับการดำเนินชีวิตของตนเองได้อย่างมีระบบ

และวัฒนธรรมยังทำให้มนุษย์มีการเรียนรู้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ อีกทั้งยังเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดการพัฒนาด้านเทคโนโลยี เพื่อความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าของมนุษย์

5. วัฒนธรรม เป็นตัวกำหนดนิยามความหมายให้กับชีวิต รวมทั้งสิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวเรา ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของศาสนา พิธีกรรม ทำให้เมื่อมนุษย์ได้ความหมายเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆแล้วปรับกลายมาเป็นการสร้างแนวความคิดของระบบสังคมขึ้นมาได้

6. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนได้ โดยวัฒนธรรมเกิดจากความคิดของมนุษย์และเกิดจากการที่มนุษย์สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ทำให้วัฒนธรรมที่เกิดขึ้นมาไม่คงที่และไม่ตายตัว แต่จะมีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ ตามแต่ละช่วงสมัย

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (อ้างใน น้ำทิพย์ ภูธนชัย, 2550) ได้ทำการสรุปลักษณะทางวัฒนธรรมไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดความคิดและค่านิยมทางสังคม กำหนดมาตรฐานพฤติกรรมของมนุษย์ที่อาศัยอยู่ในสังคมเดียวกัน

2. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มนุษย์เรียนรู้ โดยเป็นการค่อยๆ เรียนรู้ทีละเล็กละน้อย จากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งในสังคมที่บุคคลคนนั้นเติบโตมาทำให้เปรียบวัฒนธรรมได้ว่าเป็นมรดกทางสังคม ที่ได้รับการถ่ายทอด โดยผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรมหรือกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม

3. วัฒนธรรมมีพื้นฐานมาจากการใช้สัญลักษณ์ กล่าวได้ว่า สัญลักษณ์ เป็นต้นกำเนิดของพฤติกรรมของมนุษย์ โดยมีภาษาเป็นเครื่องมือที่มนุษย์ใช้ในการสื่อสารระหว่างกัน นอกจากนี้ภาษาก็ยังเป็นสัญลักษณ์ที่ทำให้มนุษย์สามารถรวบรวมความรู้และความเข้าใจที่มีต่อธรรมชาติอย่างได้เป็นระบบระเบียบและสามารถถ่ายทอดสิ่งที่มนุษย์รวมเป็นความรู้ขึ้นไปสู่ยังคนรุ่นต่อไป

4. วัฒนธรรมเป็นองค์รวมของความรู้และภูมิปัญญา ที่มีหน้าที่สนองตอบความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นกฎเกณฑ์ให้มนุษย์ดำเนินชีวิตอย่างมีระเบียบแบบแผนเพื่อให้สังคมทำงานได้อย่างเป็นระบบ และวัฒนธรรมยังช่วยให้มนุษย์ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม เป็นพื้นฐานของการพัฒนาด้านเทคโนโลยี เพื่อความเจริญและความอยู่รอดของมนุษย์

5. วัฒนธรรม คือ กระบวนการที่กำหนดนิยามความหมายให้กับชีวิตและสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเรา วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จนบางครั้งมนุษย์ไม่อาจปรับเปลี่ยนได้ทันที ทำให้สังคมนั้นเกิดความรู้สึกแปลกแยก และมีผลกระทบรุนแรงถึงขั้นทำให้วัฒนธรรมแตกสลายไป

สรุปได้ว่า วัฒนธรรม เป็นความคิดและค่านิยมที่มนุษย์สร้างขึ้นมาเพื่อช่วยในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม และเพื่อต้องการให้ตนเองเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม ต่อสิ่งที่คนในสังคมเห็นว่าเหมาะสมและถูกต้อง วัฒนธรรมเกิดจากการเรียนรู้ผ่านพฤติกรรม สัญลักษณ์และภาษาที่เปรียบเสมือนเป็น

เครื่องมืออย่างหนึ่งที่ใช้ในการสื่อสารระหว่างบุคคล ให้มีความรู้ความเข้าใจและคิดอย่างเป็นระบบทำให้มนุษย์ที่อยู่ในสังคมสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีระเบียบแบบแผน โดยวัฒนธรรมจะมีการส่งต่อจากรุ่นหนึ่งสู่รุ่นหนึ่ง แต่วัฒนธรรมจะไม่อยู่นิ่ง จะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

### 2.2.3 ความหมายของการสื่อสารต่างวัฒนธรรม

Lusig and Koester (1993, อ้างใน เมตตา วิวัฒนาอนุกุล 2536) กล่าวว่า การสื่อสารต่างวัฒนธรรม เป็นส่วนหนึ่งของการสื่อสารที่มีความสำคัญ เพราะเป็นกระบวนการถ่ายทอดที่ให้ความหมายในเชิงปฏิสัมพันธ์ และสัญลักษณ์ระหว่างคนที่มาจากวัฒนธรรมที่อยู่ภายใต้บริบทการสื่อสารหนึ่งๆ ที่ต่างกัน

Kitao (1989, อ้างใน จุฑาทิพย์ บุญรอด 2545) ได้กล่าวถึงว่า การสื่อสารในวัฒนธรรมที่ต่างกันเป็นเหมือนกับศิลปะในการเรียนรู้และทำความเข้าใจต่อบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมอื่น เป็นอย่างน้อย 2 วัฒนธรรม โดยทั้ง 2 วัฒนธรรมนั้นต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันด้วย ซึ่งในแต่ละวัฒนธรรมย่อมมีความแตกต่างกัน เพราะแต่ละวัฒนธรรมก็ต้องมีเอกลักษณ์เป็นของตัวเอง โดยความแตกต่างนี้ก็มีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบทางการสื่อสารระหว่างกลุ่มคนในสังคม หรือการสื่อสารระหว่างบุคคล ทั้งในแบบอวัจนภาษา วัจนภาษา หรือแม้แต่มโนทัศน์ที่เหมือนกันแต่หลากหลายสังคม ย่อมมีรูปแบบการสื่อสารที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ตัวเทคโนโลยีเอง ก็เป็นสิ่งที่เข้ามามีบทบาทต่อการสื่อสารและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมด้วย

ดังที่ได้กล่าวไปข้างต้นว่า ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ไม่ว่าจะทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาก็จะมีการสื่อความหมายที่แตกต่างกันไปในแต่ละสังคมวัฒนธรรม บางครั้งการใช้วัจนภาษาก็สามารถแสดงความหมายได้ชัดเจนกว่าวัจนภาษาในการสื่อสารบางอย่าง เช่น การแสดงสีหน้าอารมณ์ ที่สามารถสื่อความเข้าใจถึงคู่สนทนาได้ หรืออาจเป็นการช่วยให้คู่สนทนาเข้าใจสารที่เป็นวัจนภาษาได้มากขึ้น เนื่องด้วยอวัจนภาษานั้นแสดงออกถึงความรู้สึกของผู้พูดได้ชัดเจน แต่ถึงอย่างนั้นก็ตาม ก็ไม่ได้หมายความว่า การใช้วัจนภาษา จะทำให้คนทุกคนเข้าใจได้เหมือนกัน โดยเฉพาะบุคคลที่มาจากต่างวัฒนธรรมกัน ความเข้าใจจากการสื่อสารผิดพลาดย่อมเกิดขึ้นได้ จึงเป็นสิ่งที่ควรระวังอย่างยิ่ง เช่น การส่ายหน้า สำหรับคนไทยแปลว่าไม่ใช่ แต่สำหรับคนอินเดีย แปลว่าใช่ (จุฑาทิพย์ บุญรอด. 2545) หรือ การกางนิ้วโป้งกับนิ้วชี้เป็นรูปตัวแอล ประเทศไทยจะหมายความว่า "ถูกต้อง" แต่บางประเทศอย่างอเมริกา จะหมายความว่า "คนแพ้" Loser เป็นต้น

ดังนั้น มนุษย์จึงควรที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมของกลุ่มบุคคลชาติอื่น ๆ ด้วยเพื่อทำให้สามารถสื่อสารได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ (Gudxunst and Kim, 1992 อ้างใน ปัทมภรณ์ ธรรมทัต, 2542) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่จะทำให้การสื่อสารในต่างวัฒนธรรมมีประสิทธิภาพ โดย

องค์ประกอบที่ทั้งสองท่านได้กล่าวถึง คือ ความอดทนต่อสิ่งที่ยังคลุมเครือ การที่มองเผชิญกับสิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในความรู้สึกของผู้รับสาร โดยกล่าวถึงในแง่ของการมีส่วนร่วมในความรู้สึกของผู้รับสารเปรียบกับการมีความเห็นอกเห็นใจ โดยให้เหตุผลที่ว่า ในการสื่อสารต่างวัฒนธรรม การที่มีความรู้สึกร่วมในประสบการณ์ของบุคคลอื่นนั้น เป็นสิ่งที่จะไม่เกิดขึ้นกับความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ กล่าวคือ ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ เป็นเพียงแค่สิ่งที่จินตนาการขึ้นมาโดยไม่ได้แสดงถึงว่ารู้สึกร่วมไปกับประสบการณ์ของบุคคลนั้น ซึ่งการที่มีส่วนร่วมต่อความรู้สึกของผู้อื่นนั้นจะเป็นส่วนที่ช่วยให้การสื่อสารต่างวัฒนธรรมมีประสิทธิภาพแม้ไม่ได้มีการศึกษาวัฒนธรรมของบุคคลที่ทำการสื่อสารด้วยก็ตาม

กันทิมา กุญชร ณ อยุธยา (1982, อ้างใน ธาณิชชัญญ์ กรองแก้ว, 2544) กล่าวว่า ผู้แปลภาษาที่เข้าไปอยู่ในสิ่งแวดล้อมใหม่จะใช้การสื่อสารทั้งเชิงวัจนและอวัจนเป็นเครื่องมือในการควบคุมและจัดการกับสิ่งต่างๆในสิ่งแวดล้อมใหม่เกิดการเรียนรู้และเผชิญกับสถานการณ์ที่มีปัญหาต่างๆ ผ่านทางการสื่อสารระดับระหว่างบุคคลและระดับสื่อมวลชน

Samovar and Porter, 1995 (อ้างใน ปัทมภรณ์ ธรรมทัต, 2542) ได้ให้ความหมายการสื่อสารต่างวัฒนธรรมว่า เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล โดยบุคคลจากวัฒนธรรมหนึ่ง ทำการส่งสารให้กับบุคคลที่มาจากอีกวัฒนธรรมหนึ่ง และเนื่องด้วยความที่บุคคลสองมาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้น ย่อมทำให้พฤติกรรมการสื่อสารที่แสดงออกมาของทั้งสองคนมีความแตกต่างกันไปด้วย

## 2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารต่างวัฒนธรรม

โดยแนวคิดของ Young Yum Kim (1994, อ้างใน ธาณิชชัญญ์ กรองแก้ว, 2544) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการปรับตัวของผู้ที่มาอยู่ในสังคมใหม่ว่ามีปัจจัยสำคัญมาจาก "การสื่อสาร" เพราะการสื่อสารเป็นช่องทางหลักที่ทำให้มนุษย์สามารถที่จะเรียนรู้สัญลักษณ์ที่สำคัญต่างๆของสถานที่นั้นได้ โดยได้กล่าวถึง 2 ด้าน คือ การสื่อสารของบุคคล (Personal Communication) และการสื่อสารในสังคม (Social Communication)

1. การสื่อสารของบุคคล (Personal Communication) คือ เป็นกระบวนการภายในจิตใจของแต่ละบุคคลที่จะต้องพัฒนาวิธีการมอง การฟัง หรือความเข้าใจและการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่ต่างกันเพื่อให้สามารถมีพฤติกรรมที่ใช้ในการปฏิบัติในสังคม เมื่อได้รับประสบการณ์ที่แตกต่างจากวัฒนธรรมใหม่ ก็จะนำมาสร้างรูปแบบของการตอบสนองให้เกิดความเข้าใจสามารถสื่อสารให้อีกฝ่ายเข้าใจความตั้งใจของตนได้ โดยพิจารณาปัจจัย ดังนี้

1.1 โครงสร้างทางความคิด (Cognitive Structure) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่ากระบวนการรับรู้ (Perceptual Process) คือการจัดเรียงประสบการณ์ต่างๆ ของ



บุคคลให้อยู่ในรูปแบบที่จะทำให้บุคคลผู้นั้นสามารถที่จะจัดการกับสิ่งเร้าในสังคม วัฒนธรรมใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้ถึงรูปแบบและกฎเกณฑ์ของ ระบบการสื่อสารของบุคคลที่อยู่สภาพแวดล้อมนั้น ซึ่งความรู้นี้มีผลอย่างมากในการที่จะ ทำให้บุคคลที่เข้าไปอยู่ใหม่สามารถเข้าถึงช่องทางการสื่อสารในสภาพแวดล้อมใหม่ใน การสื่อสารได้

1.3 ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-image) คือ ภาพลักษณ์ที่มีในสายตา ของผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นนั้นและสายตาของกลุ่มผู้แปลกหน้าด้วยกัน

1.4 แรงจูงใจในการปรับตัว (Acculturation Motivation) คือ แรงจูงใจที่ทำให้ผู้แปลกหน้าเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เข้าร่วมกิจกรรมและโน้มเอียงไปยัง สภาพแวดล้อมใหม่

2. การสื่อสารภายในสังคม (Social Communication) ซึ่งจะเป็นไปใน 2 ทิศทาง คือ การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) และ สื่อมวลชน (Mass Communication) ดังนี้

2.1 การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) จะเกิดขึ้นผ่านทาง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเกิดขึ้นได้จากระดับของการติดต่อกัน ระดับของความสนิทสนมของผู้ แปลกหน้าที่มีต่อบุคคลในสภาพแวดล้อมใหม่ ซึ่งสามารถที่จะคาดเดาถึงการสื่อสารระหว่างบุคคลนี้ได้ จากเครือข่ายของการสื่อสารต่างวัฒนธรรม

2.2 สื่อมวลชน (Mass Communication) ในที่นี้คือ สื่อมวลชนของสภาพแวดล้อมใหม่ที่ เข้าไปอยู่ ซึ่งมีผลต่อการปรับตัวเป็นอย่างมาก กล่าวคือบุคคลจะได้เรียนรู้ถึงแง่มุมต่างๆ ของ ระบบสังคมวัฒนธรรมของสถานที่นั้น สื่อมวลชนจะมีผลต่อการปรับตัวช่วงแรกและไม่สร้างความ กัดค้นใดๆ เพราะช่องทางนี้ไม่สามารถที่จะให้ผู้มาใหม่สามารถโต้ตอบและแสดงผลตอบรับได้ ซึ่ง แตกต่างจากการสื่อสารระหว่างบุคคล

โดยสรุป วัฒนธรรมในแต่ละประเทศก็มีความแตกต่างกันในหลายๆ รูปแบบ การสื่อสาร ระหว่างบุคคลที่อยู่ต่างวัฒนธรรมกัน ไม่ว่าจะสื่อสารด้วย วจนภาษา หรืออวจนภาษา ก็มีการ ตีความหมายที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบุคคล เนื่องด้วยการตีความจากประสบการณ์ที่ได้รับ หรือ ความรู้ที่ได้เรียนมาของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน ดังนั้นเพื่อที่จะสามารถตีความหมายระหว่างผู้รับ และผู้ส่งให้เข้าใจได้ตรงกัน จึงจำเป็นจะต้องศึกษา พยายามทำความเข้าใจถึงความ แตกต่างและความ หลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อช่วยให้มนุษย์สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของชาติอื่นๆ ได้ โดย สามารถสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการตีความหมายของสารได้อย่างถูกต้อง

ทั้งนี้ไม่เพียงแต่การตีความหมายจากสารที่ได้รับมาเท่านั้น ยังรวมถึงถ้ามีความรู้ความเข้าใจถึงวัฒนธรรมของบุคคลอื่น ก็ทำให้สามารถส่งสารได้อย่างถูกต้อง ไม่ล้มเหลวในการสื่อสารอีกด้วย

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ตั้งแต่อดีต สังคมมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่งอยู่ตลอดเวลา เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงตัวมนุษย์เองย่อมต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้น มนุษย์จะต้องรู้จักการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมและสังคมที่อาศัยอยู่ เพื่อช่วยให้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และเป็นที่ยอมรับของสังคมวัฒนธรรมนั้นได้ สำหรับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ขอกล่าวถึงความหมายของการปรับตัว ดังนี้

### 2.3.1 ความหมายของการปรับตัว

ก่อนที่จะศึกษาถึงการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมจะขอทำการศึกษาถึงความหมายของการปรับตัว โดยได้มีผู้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ ดังนี้

Gimer (อ้างใน ซอลัดตา โรจน์ดำรงฤทธิ์, 2533) กล่าวว่า การปรับตัวเป็นกระบวนการที่มนุษย์มีปฏิกริยาโต้ตอบกับสิ่งแวดล้อมรอบตัวเป็นการปรับตัวเข้ากับปัญหา รวมถึงการปรับสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ให้เข้ากับความต้องการด้วย

Throp and Schumuller (อ้างใน ซอลัดตา โรจน์ดำรงฤทธิ์, 2533) ได้แบ่งการปรับตัวของบุคคลออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การปรับตัวด้านส่วนตัว (Personal Adjustment) ซึ่งหมายถึงความคิดความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง และการปรับตัวทางสังคม (Social Adjustment) หมายถึงความคิดความรู้สึกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่น และเห็นว่าบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี คือ ผู้ที่สามารถทำให้การปรับตัวด้านส่วนตัวและการปรับตัวทางสังคมอยู่ในลักษณะสมดุลกัน

Irving (อ้างใน เกตุแก้ว จินดาโรจน์, 2536) ให้ความหมายของการปรับตัวว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม โดยวัดระดับความพึงพอใจในความต้องการพื้นฐานและพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตน การปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการเผชิญปัญหาต่างๆ ความเป็นอยู่ โดยต้องคำนึงถึงความเป็นจริงต่างๆ นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ที่อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขภายใต้กฎเกณฑ์ต่างๆ ของสังคมที่เข้าไปเกี่ยวข้อง

กลอยกมล ขวัญเอื้องพันธุ์ (2546) ได้อธิบายความหมายของการปรับตัวทางวัฒนธรรมว่า มีความสัมพันธ์กับทางด้านจิตใจอย่างเห็นได้ชัด เนื่องจากเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างช้าๆ ของอัตลักษณ์เดิม ไปสู่อัตลักษณ์ใหม่ กล่าวคือ การที่บุคคลต้องเข้าไปอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีวัฒนธรรมต่างไปจากเดิม หรือเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ เป็นเหตุให้บุคคลเกิดความตึงเครียดและส่งผลกระทบต่ออาการทางจิตใจ และร่างกายได้ อีกนัยหนึ่ง คือ การเกิดสภาวะตื่นตระหนกทางวัฒนธรรม (Culture Shock)

เมื่อต้องเผชิญกับสิ่งไม่คุ้นเคย สัญลักษณ์ต่างๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลนั้นรู้ว่าควรปฏิบัติอย่างไรเมื่อต้องอยู่ในสถานที่หรือวัฒนธรรมใหม่

โสภา จันท์ และสุรางค์ จันท์เอม (อ้างใน กุลนรี หาญพัฒนชัยกูร, 2538) ให้ความหมายของการปรับตัวว่า เป็นการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายปลายทางในสภาพแวดล้อมของตน มนุษย์ต้องมีการปรับตัวโดยแต่ละคนจะมีแบบแผนในการปรับตัวแตกต่างกัน เพื่อสนองความต้องการ ซึ่งนอกจากตอบสนองความต้องการของร่างกาย แล้วยังตอบสนองความต้องการทางอารมณ์สังคมด้วย

นิภา นิธยาน (2529, อ้างใน ปัทมาภรณ์ ธรรมทัต, 2542) กล่าวถึงการปรับตัวว่า ในชีวิตประจำวันของมนุษย์ต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล หรือจากสภาพธรรมชาติที่อยู่รอบ ๆ ตัว สิ่งทีกล่าวนี้จะรบกวนดุลยภาพของบุคคล เป็นเหตุให้บุคคลต้องปรับตัวเพื่อดำรงไว้ซึ่งความมั่นคงของชีวิต หากไม่มีการปรับตัว จะทำให้เกิดความคับข้องใจ ความขัดแย้ง วิตกกังวล เป็นผลให้บุคคลมีความตึงเครียดทางจิตใจและอารมณ์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ มนุษย์จึงจำเป็นต้องหาทางออกหรือหาวิธีแก้ปัญหาต่างๆที่เรียกว่า กระบวนการปรับตัว

ประเสริฐ แยมกลิ่นกุ่ม (2518, อ้างใน อุบล เสถียรปภีรณกรณ์, 2521) กล่าวว่า สังคมจะยั่งยืนอยู่ได้ก็เพราะสมาชิกของสังคมยึดถือวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่มนุษย์ทุกคนต้องประสบอยู่ตลอดเวลา หากใครสามารถปรับตัวได้ดี ก็จะเป็นผู้ที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกนี้ได้อย่างปกติสุข

โดยสรุป การปรับตัว คือ การที่มนุษย์ในสังคมต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลาทำให้มนุษย์ต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น เพื่อสนองต่อความต้องการของตนเอง โดยสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ความคิด หรืออาจจะเป็นความรู้สึกเพื่อให้กลมกลืนไปกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่อยู่ทำให้เป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่ในสังคมนั้นๆ หากไม่มีการปรับตัวจะทำให้เกิดความตึงเครียดทางด้านอารมณ์และจิตใจรู้สึกแตกแยกจากสังคมและใครที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้นได้ ก็จะสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

### 2.3.2 กระบวนการในการปรับตัว

ในเรื่องที่เกี่ยวกับกระบวนการปรับตัวนั้น Heyns (อ้างใน จุฑาทิพย์ บุณรอด, 2545) ได้กล่าวว่า กระบวนการปรับตัวเป็นผลที่เกิดขึ้นจากความต้องการ ความตึงเครียดหรือแรงขับที่ถูกระงับจนกระทั่งความต้องการนั้นจะได้รับการตอบสนอง จนทำให้ความตึงเครียดลดลงหรือแรงขับนั้นได้หมดไป

นอกจากนี้ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530, อ้างใน จุฑาทิพย์ บุญรอด, 2545) ก็ได้แบ่งกระบวนการในการปรับตัวออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. การปรับตัวที่เราารู้ตัว (Conscious Attempt of Adjustment) โดยสามารถทำได้ 2 ทาง ดังนี้

1.1 การที่มนุษย์เพิ่มความพยายามใช้มากขึ้นเพื่อที่จะเอาชนะอุปสรรค รวมถึงความยุ่งยากต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้ก็เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.2 เมื่อตั้งเป้าหมายสูงเกินไป และไม่สามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นได้ก็ทำการปรับตัวเพื่อเปลี่ยนเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การปรับตัวที่กระทำไปโดยไม่รู้ตัว (Unconscious Attempt of Adjustment) กล่าวคือ เมื่อมนุษย์เกิดปัญหา และไม่สามารถแก้ปัญหาที่เห็นได้ ก็จะทำให้จิตใจเกิดความเครียด เกิดความคับข้องใจ และความขัดแย้งในใจ ทำให้จิตใจของมนุษย์หาทางออกบางอย่างให้กับตนเอง สิ่งนั้นคือวิธีการปรับตัวที่เรียกกันว่า กลไกทางจิตหรือกลไกป้องกันตัวเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นมาเพื่อให้ตนเองเกิดความรู้สึกสบายใจ ไร้ความวิตกกังวล

Hofisommer (1958, อ้างใน ศรีสมพร สุขวงศา, 2551) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการปรับตัว ซึ่งมีอยู่ 2 ประการ คือ

1) การดัดแปลง (Adaptation) ซึ่งหมายถึง การปรับตัวทางชีวภาพทางร่างกาย เป็นการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในสังคม โดยเป็นผลมาจากการที่ผู้คนย้ายถิ่นเข้ามาอยู่ในสังคมใหม่ๆ ต้องทำการปรับตัวเองเพื่อให้เกิดความสมดุลทางชีวภาพ และถ่ายทอดกันด้วยวิธีการทางชีวภาพ

2) การปรับเปลี่ยนทางสังคม (Social Adjustment) หมายถึง เป็นการปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่ในภาวะที่เหมาะสมกับสภาพสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ เกิดจากผลความขัดแย้งทั้งผู้ย้ายถิ่นใหม่และผู้ย้ายถิ่นเดิม เนื่องจากการปรับตัวทางสังคมจะมีการถ่ายทอดโดยทางวัฒนธรรมและประเพณีทำให้ต้องปรับตัวเข้าหากัน โดยทางฝ่ายไหนจะเป็นผู้ที่ต้องปรับตัวมากหรือน้อยกว่ากันนั้นก็ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่นั้น

Roy (1962, อ้างใน ศรีสมพร สุขวงศา, 2551) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการปรับตัว ได้มีการแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 เรียกว่า "การผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรม" (Assimilation) เกิดขึ้นโดยการที่บุคคลรับวัฒนธรรมซึ่งกันและกันมา

ขั้นตอนที่ 2 เรียกว่า "การบูรณาการทางวัฒนธรรม" (Cultural Integration) เป็นการยอมรับและไม่ครอบงำซึ่งกันและกัน

ขั้นตอนที่ 3 เรียกว่า "การบูรณาการทางวัฒนธรรมอย่างถาวร" (Amalgamation) ยกตัวอย่าง เช่น การแต่งงาน โดยจะเป็นการปรับตัวที่เกิดจากการเรียนรู้ผ่านทางสังคม มากกว่าที่จะเกิดจากการถ่ายทอดทางพันธุกรรม

โดยศึกษาเพิ่มเติมแนวคิดของ Ray (1962, อ้างใน Eanyat Yngyuan, 2001) เกี่ยวกับการแบ่งกระบวนการปรับตัวมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. Acculturation คือ การที่ผู้ย้ายถิ่นพยายามที่จะปรับตนเองในเรื่องของ เศรษฐกิจและสังคมให้เหมือนกับกลุ่มของผู้ที่ตนย้ายไปอยู่ โดยมีเครื่องบ่งชี้ 3 ระดับ กล่าวคือ ระดับการศึกษา ระดับการอยู่อาศัย และระดับของอาชีพ

2. Social Integration คือ จะเกิดขึ้นเมื่อผู้ย้ายถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมในสังคมด้วยกันกับผู้ที่อยู่อาศัยในถิ่นที่ตนย้ายไปอยู่ โดยปราศจากความรู้สึกแปลกและแตกต่าง ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ การเป็นสมาชิกของกลุ่มสมาคม และระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสมาคม

3. Amalgamation คือ จะเกิดขึ้นเมื่อผู้ย้ายถิ่นสามารถปรับตัวได้ดีในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 และมีความปรารถนาที่จะอาศัยอยู่ถิ่นที่ตนย้ายไปอยู่อย่างถาวร โดยตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนสัญชาติของผู้ย้ายถิ่น และการแต่งงานกับบุคคลที่อยู่ในถิ่นใหม่ที่ตนย้ายไปอยู่

ซึ่งแนวคิดเรื่อง Amalgamation นี้สอดคล้องกับ จุฑาพรรธ (จามจุรี) ผดุงชีวิต (2551) เกี่ยวกับการกลืนทางวัฒนธรรม (Assimilation) ที่หมายถึง การทิ้งเอกลักษณ์ ละทิ้งวัฒนธรรมเดิมของตน และยอมรับวัฒนธรรมใหม่อย่างเต็มตัว ซึ่งกระบวนการกลืนลักษณะนี้จะเป็นระยะยาว กล่าวคือ เมื่ออยู่วัฒนธรรมใหม่กลุ่มคนรุ่นแรกอาจไม่มีการกลืนอย่างชัดเจน แต่เมื่อเวลาผ่านไปจนถึงรุ่นลูก-หลานก็จะมีชีวิตดำเนินชีวิตตามแบบวัฒนธรรมใหม่เท่านั้น

Lysgaard (1955, อ้างใน จุฑาทิพย์ บุญรอด, 2545) ได้ศึกษากระบวนการในการปรับตัวทางวัฒนธรรมแบบทฤษฎีเส้นโค้ง U (U-Curve: Model) โดยจะแบ่งการปรับตัวออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

1. Initial Adjustment เป็นช่วงที่มองวัฒนธรรมใหม่ในแง่บวก
2. Crisis เป็นช่วงที่เกิดความเครียด
3. Regained Adjustment เป็นช่วงที่สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างดี

Kim (1999, อ้างใน จุฑาทิพย์ บุญรอด, 2545) ได้เสนอขั้นตอนการปรับตัวทางวัฒนธรรมของ Scjourner ตามแนวคิดของ Oberg แบ่งได้ 4 ขั้นตอน คือ

1. Honeymoon stage เป็นช่วงที่บุคคลรู้สึกตื่นตาตื่นใจกับสภาพแวดล้อมใหม่ๆ
2. Hostility Stag เป็นช่วงที่บุคคลรู้สึกไม่ติดต่อวัฒนธรรมใหม่ที่ตนไปอยู่ และเริ่มคบหากันเองในกลุ่มคนที่มาจากต่างวัฒนธรรมด้วยกัน

3. Recovery Stage เป็นช่วงที่บุคคลเริ่มเข้าที่เข้าทาง กล่าวคือ บุคคลมีความรู้ด้านภาษา และวัฒนธรรมท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

4. Final Sage เป็นช่วงที่บุคคลปรับตัวได้มากที่สุด ความวิตกกังวลต่างๆ ลดลงและรู้สึกสนุกสนานที่ได้อยู่ในวัฒนธรรมใหม่

สำหรับกระบวนการและทฤษฎีในการปรับตัว เป็นเรื่องที่เกิดจากการที่คนพยายามเปลี่ยนแปลงแผนในการดำเนินชีวิตเพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ที่ตนเองไปอยู่ เนื่องจากเมื่อไปอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่ๆ มนุษย์จะเกิดจากความตึงเครียด ความไม่สบายใจที่เป็นแรงกดดันและแรงขับให้ต้องทำการปรับตนเองให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่นั้นๆ ให้ได้ ทั้งนี้ระยะเวลาก็เป็นสิ่งหนึ่งมีผลอย่างมากที่จะช่วยให้มนุษย์สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมด้วย

### 2.3.3 แนวคิดเรื่องการผสมผสานวัฒนธรรมและการบูรณาการทางวัฒนธรรม

1. การผสมผสานทางวัฒนธรรม (Acculturation) เป็นการผสมผสานวัฒนธรรมระหว่าง 2 กลุ่มที่มีสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน มามีปฏิสัมพันธ์กัน โดยต่างฝ่ายต่างจะทำการรับวัฒนธรรมของอีกฝ่ายมา โดยจะพบว่า ระหว่างวัฒนธรรม 2 กลุ่มนี้จะมีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่เป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและมีพลังมากกว่า แต่ก็จะมีการแลกเปลี่ยนกันจนในที่สุดกลายเป็นการรวมวัฒนธรรมจากทั้ง 2 กลุ่ม ผสมผสานกันเป็นกลุ่มเดียวกัน เป็นการผสมผสานกันทางวัฒนธรรม โดยได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ศรีสมพร สุขวงศา (2551) ได้ให้ความหมายของ "การผสมผสานทางวัฒนธรรม" ไว้ว่า เป็นการเชื่อมต่อและสอดแทรกทางวัฒนธรรมที่ต่างมีการทำปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในบุคคล กลุ่มคน ชุมชน โดยในท้ายที่สุดแต่ละฝ่ายต่างมีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม กลายมาเป็นวัฒนธรรมใหม่ที่เป็นที่ยอมรับและใช้ร่วมกัน โดยการผสมผสานนี้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป ทำให้ความแตกต่างและการแข่งขันระหว่างวัฒนธรรมของทั้งสองฝ่ายค่อย ๆ กลืนหายไป

งามพิศ สัตย์สงวน (2545) ได้ให้ความหมายของ "การผสมผสานทางวัฒนธรรม" เป็นรูปแบบหนึ่งของการติดต่อทางวัฒนธรรม เป็นผลมาจากปัจเจกชนหรือกลุ่มคนต่างๆ รับเอาวัฒนธรรมอื่นๆ มาเป็นของตนเอง ปรากฏการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นแล้ว และกำลังเกิดขึ้นและจะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น นักศึกษาไทยในประเทศสหรัฐอเมริกา ถ้ามีการติดต่อกับวัฒนธรรมอเมริกันไปเรื่อยๆ การแต่งงานข้ามวัฒนธรรมอาจเกิดขึ้นได้ นอกจากการแต่งงานข้ามวัฒนธรรมแล้ว อาจมีการเปลี่ยนสัญชาติและการกระทำอื่นๆ ที่ทำให้กระบวนการเกิดเร็วขึ้น กระบวนการผสมผสานทางวัฒนธรรมเกิดขึ้นเหมือนกัน ถึงแม้ปัจจัยที่ช่วยเสริมหรือช่วยกีดกันกระบวนการผสมผสานทางวัฒนธรรมแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ต่างๆ กระบวนการดังกล่าว จะเกิดขึ้นในวัฒนธรรมย่อยด้วย เนื่องจากการติดต่อระหว่างกลุ่มต่างๆ สำหรับในสังคมกระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เมื่อรัฐบาลเร่งรัดพัฒนาชนบทและกลุ่มชาติพันธุ์กลุ่มต่างๆ และรัฐบาลใช้นโยบายผสมผสานทางวัฒนธรรมคือใช้จิตสำนึกความเป็น

รัฐชาติ สร้างค่านิยมในวัฒนธรรมรวมหรือวัฒนธรรมของชาติ การผสมผสานทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ อาจเกิดเร็วขึ้นเมื่อมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการคมนาคม

Teske and Nelson (1973, อ้างใน ศรีสมพร สุขวงศา, 2551) ได้กล่าวว่า การผสมผสานทางวัฒนธรรม ซึ่งมักจะเกิดขึ้นเมื่อกลุ่มที่เกี่ยวข้องมีทัศนคติที่ดีต่อกัน และในการผสมผสานวัฒนธรรมนั้นต่างก็มีการปรับเปลี่ยนความหมายให้เข้ากับวัฒนธรรมเดิมของแต่ละกลุ่ม อย่างไรก็ตาม มีความเป็นไปได้ว่าการผสมผสานทางวัฒนธรรมอาจเกิดขึ้นในสภาพที่ถูกบังคับ

Keyes (1979, อ้างใน ศรีสมพร สุขวงศา, 2551) ระบุว่า การดำรงอยู่ของกลุ่มชาติพันธุ์นั้นขึ้นอยู่กับหลายเงื่อนไข เช่น ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความขัดแย้งเชิงโครงสร้าง ซึ่งอาจเป็นเรื่องของการเข้าถึงทรัพยากรในการผลิตอำนาจความรู้ สิทธิทางกฎหมาย เป็นต้น และอัตลักษณ์ชาติพันธุ์ จึงมีหน้าที่และความหมายในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมแบบใหม่ แต่เมื่อสถานการณ์บางอย่างในสังคมมีการเปลี่ยนแปลง เช่น กลุ่มชาติพันธุ์กลมกลืนทางวัฒนธรรมจนยากจะหาสัญลักษณ์ความแตกต่างหรือสถานะความขัดแย้งเชิงโครงสร้างสลายไป นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นอีกหลายอย่างที่มีผลต่อความยาก-ง่ายในการรับวัฒนธรรมใหม่ เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ การอยู่ใกล้หรือไกลตัวเมือง การคมนาคม สื่อสาร การเผยแพร่ ผู้เผยแพร่ความคิดสิ่งใหม่ๆ หรือที่เรียกว่า "นวัตกรรม"

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2544, อ้างใน ศรีสมพร สุขวงศา, 2551) กล่าวถึงการผสมผสานทางวัฒนธรรม หมายถึง การรับเอาวัฒนธรรมของสังคมอื่นมาปฏิบัติและกลายเป็นวัฒนธรรมที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา การผสมผสานวัฒนธรรมจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้

## 2. การบูรณาการทางวัฒนธรรม (Culture Integration)

Hess et al. (1988 อ้างใน ศรีสมพร สุขวงศา, 2551) ได้กล่าวว่า กระบวนการบูรณาการของกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ ปรากฏว่ามีแนวคิดอยู่ 2 รูปแบบคือ The Melting Pot และ Culture Pluralism รูปแบบแรกที่เรียกว่า The Melting Pot หมายถึง กลุ่มชาติพันธุ์นั้นๆ จะสูญเสียอัตลักษณ์ของตนเองไปในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปและผสมผสานเข้ากับวัฒนธรรมใหญ่ ส่วนอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งเรียกว่า Culture Pluralism (พหุทางวัฒนธรรม) หมายถึง การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ ในสังคมนั้นๆ โดยแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์จะพยายามรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนไว้ และมีความรู้สึกภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของตนและเพิ่มความตระหนักถึงความเป็นกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันยิ่งขึ้น

ศรีสมพร สุขวงศา (2551) หลังจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันสองวัฒนธรรมมาพบกันสัมผัสกัน และเกิดการหยิบยืมแลกเปลี่ยนกันใช้ในระยะเวลาที่สม่ำเสมอและยาวนานพอสมควร วัฒนธรรมทั้งสองจะผสมผสานกันปะปนกันไปหมด แต่ก็ยังรู้ว่าวัฒนธรรมของใครไม่ถึงกับปะปนกันจนแยกไม่ออก เมื่อผู้หยิบยืมวัฒนธรรมผู้อื่นกลับเข้ามาสู่ชนเดิมของตน วัฒนธรรมเดิมนั้นก็จะดำรงรูปแบบเดิมได้ดีอยู่ บุคคลผู้นั้นก็ยังประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมเดิมของตนไปตามเดิม แต่เมื่อมาพบปะหรือเผชิญ

กับคนจากวัฒนธรรมอื่นอีกเขาก็จะผสมผสานวัฒนธรรมของเขาเข้ากับวัฒนธรรมใหม่ที่มาสัมผัสกันอีก การรับวัฒนธรรมใหม่อิงใส่การปลูกฝังวัฒนธรรมอย่างมากตรงที่ถ้าบุคคลได้รับการปลูกฝังวัฒนธรรมมาอย่างดีมาก ประพฤติดีมีมันกับวัฒนธรรมที่ตนปลูกฝังมาแล้ว การรับวัฒนธรรมใหม่จะเป็นไปได้ ค่อนข้างยากในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลถูกปลูกฝังวัฒนธรรมเดิมอย่างหละหลวม ไม่ใคร่อยู่ในกรอบของระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคมเท่าใดนัก การรับวัฒนธรรมจะเป็นไปได้โดยง่าย ในเรื่องของชาติพันธุ์สัมพันธ์แล้ว ปรากฏการณ์ของระดับปฏิบัติระหว่างคนสองวัฒนธรรมส่วนใหญ่จะเน้นหนักอยู่ที่การผสมผสานมากกว่าการกลืนทางวัฒนธรรมและสังคม "หลากหลาย" วัฒนธรรมหรือ "สังคมพหุ" ก็คือสังคมที่มีคนจากหลาย ๆ วัฒนธรรมมาอยู่รวมกันและต่างคนต่างปฏิบัติตามวัฒนธรรมเดิมของตนไป ไม่สนใจกัน เช่น สังคมอเมริกัน เป็นต้น การผสมผสานวัฒนธรรมย่อมเกิดแน่นอนในเวลาผ่านไป แต่ก็ไม่ถึงกับมีการกลืนมากนัก แม้ชนผิวดำ (นิโกร) ซึ่งอยู่กับคนผิวขาวมานานนับร้อยปีขึ้นไป ก็ยังดำรงวัฒนธรรมผิวดำได้อย่างดี

ทำให้เห็นว่า ผสมผสานทางวัฒนธรรมและการบูรณาการทางวัฒนธรรมมีได้หลายรูปแบบ มีทั้งที่เป็นการผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมแล้วทำให้วัฒนธรรมดั้งเดิมของตนเองหายไป ซึ่งอาจเกิดได้จากการย้ายถิ่นฐาน เช่น เมื่อกลุ่มบุคคลได้มีการย้ายถิ่นฐานแบบถาวร เมื่อเกิดทายาทรุ่นต่อๆมา วัฒนธรรมดั้งเดิมที่ติดตัวมานั้นไม่ได้รับการถ่ายทอดต่อไปด้วยหรือรูปแบบที่แม้จะมีการผสมผสานทางวัฒนธรรมก็ยังคงพยายามรักษาวัฒนธรรมเดิมของตนเองไว้อยู่ จะเห็นได้จากกลุ่มคนจีนที่แม้จะมีการย้ายถิ่นฐาน ก็ยังคงเห็นวัฒนธรรมจีนที่มีการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นซึ่งการผสมผสานทางวัฒนธรรมนี้ ก็เกิดจากการที่กลุ่มบุคคลที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรมทำการสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน รวมทั้งมีการพยายามปรับตัว เพื่อให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิต

#### 2.3.4 ปัจจัยและสาเหตุที่ก่อให้เกิดการปรับตัว

ในเรื่องของปัจจัยและสาเหตุที่ทำให้มนุษย์เกิดการปรับตัวนั้น กันยา สุวรรณแสง (2533) ก็ได้ทำการสรุปการปรับตัวไว้ ดังนี้

1. แรงขับและความต้องการ เช่น ความต้องการทางกาย ความต้องการทางจิต ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์โดยความต้องการนี้เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์พยายามแสวงหาการตอบสนองความดังการของตนเอง และเมื่อเกิดอุปสรรคที่เป็นตัวมาขัดขวาง ทำให้ไม่สามารถตอบสนองสิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นได้ ก็จะทำให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อผ่อนคลายความต้องการนั้น ซึ่งเรียกว่า "การปรับตัว"

2. แรงกระตุ้นจากสังคม เป็นสิ่งที่เกิดจากสังคม สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ทำให้มนุษย์ต้องมีการปรับตัว



3. เจตคติ กล่าวคือ ความสนใจหรือจุดมุ่งหมายของชีวิตของมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงไปจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

Hammer (1989, อ้างใน Ren Zhiyuan, 2555) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวทางวัฒนธรรมเป็น 8 ประการ คือ การสนับสนุนของสังคมเจ้าภาพ โครงสร้างของสังคมเจ้าภาพการยอมรับของสังคมเจ้าภาพ วิธีการคบค้าสมาคมระหว่างกัน ทัศนคติที่มีต่อกลุ่มชนและวัฒนธรรม ความเห็นระหว่างวัฒนธรรม ความใกล้ชิดระหว่างวัฒนธรรม และความสามารถในการใช้ภาษาถิ่น นอกจากนี้แล้วความรู้ความเข้าใจของวัฒนธรรมท้องถิ่น ระยะเวลาในการนกอาศัยและประสบการณ์ของการดำเนินชีวิตในต่างประเทศก็เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวทางวัฒนธรรมเช่นกัน

Li Danje (2007, อ้างใน Ren Zhiyuan, 2555) มีแนวคิดว่ามี 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวทางวัฒนธรรม คือ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ระดับความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความสามารถในการคบค้าสมาคม และการสนับสนุนทางสังคม ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถ และความคาดหวังส่วนตัว

Li Ping and Sun Fangping (2008, อ้างใน Ren Zhiyuan, 2555) มีความคิดเห็นว่ามี 3 มิติ ที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวทางวัฒนธรรม อันได้แก่ ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วย ระดับความแตกต่างทางวัฒนธรรม การสนับสนุนทางสังคม และค่านิยม ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ประกอบด้วยบุคลิกภาพ ความคาดหวัง และความแตกต่างระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านระยะเวลา

Chen Hui (2003, อ้างใน Ren Zhiyuan, 2555) ได้แบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวทางวัฒนธรรมออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายนอก (Extremal Factors) ประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต การสนับสนุนทางสังคม ระยะเวลา ระดับความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Distance) และอคติทางวัฒนธรรม ส่วนปัจจัยภายใน (Internal Factors) ประกอบด้วย วิธีการรับมือสถานการณ์ บุคลิกภาพ ความรู้และความสามารถทางวัฒนธรรม ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Demographic Factors)

Duan & Vu (2000, อ้างใน Lelar Treaaekanukul, 2006) พบว่า อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่น คือ เมื่อผู้ย้ายถิ่นมีอายุน้อยจะสามารถปรับตัวได้ดีและเร็วกว่าผู้ที่มีอายุมาก Duan & Vu ได้ศึกษาพบว่า ชาวเวียดนามที่มีการย้ายถิ่นไปอยู่ในสหรัฐอเมริกา กลุ่มของเด็กที่มีอายุไม่มากนักสามารถเรียนหนังสือได้จนถึงระดับมัธยมศึกษาและระดับวิทยาลัย ทำให้มีการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในประเทศใหม่ได้ดี

Matsuoka (1993, อ้างใน Lelar Treaaekanukul, 2006) พบว่า การศึกษา ระยะเวลาที่อยู่ มีผลต่อการปรับตัวทางวัฒนธรรมให้สามารถมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี

โดยจากการศึกษาเด็กที่มีการศึกษาสูงสามารถปรับตัวได้ดีกว่าเด็กที่มีการศึกษาน้อย เพราะการขาดการศึกษาทำให้ขาดวิธีการปรับตัวเข้ากับสังคมที่เข้าไป Mora (2000) กล่าวว่า การส่งเสริมให้เด็กมีการศึกษาในระดับสูงขึ้น จะเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้เด็กกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นได้

โดยสามารถสรุปปัจจัยและสาเหตุที่ก่อให้เกิดการปรับตัวได้ว่า สิ่งที่ทำให้มนุษย์ปรับตัวเกิดได้จากปัจจัยหลายแนวทาง ไม่ว่าจะเกิดจากรู้สึกที่เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์เกิดการตอบสนองความต้องการของตนเอง จนเกิดเป็นการปรับตัวเพื่อให้สิ่งที่ตนเองต้องการได้รับการตอบสนอง ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยภายในหรือปัจจัยจากสังคมที่มีแรงกระตุ้นที่เกิดจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมสังคมทำให้ต้องปรับตนเองเพื่อให้สามารถเข้ากับสังคมนั้นได้ ถือเป็นปัจจัยภายนอก

นอกจากนี้ อายุและการศึกษาก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการปรับตัว กล่าวคือ คนที่อายุน้อยเมื่อมีการเปลี่ยนสถานที่อยู่อาศัยจะสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ได้เร็ว ส่วนคนที่มีการศึกษาสูงจะเรียนรู้วิธีการปรับตนเองเข้ากับสังคมใหม่และพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง

### 2.3.5 วิธีการปรับตัวทางวัฒนธรรม

สำหรับแนวคิดเรื่องกระบวนการปรับตัวนั้น เป็นกระบวนการปรับตัวที่มีการเปลี่ยนแปลงจากอัตลักษณ์เดิม ไปสู่อัตลักษณ์ใหม่ ซึ่งจะเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างช้าๆ มีความสัมพันธ์ในด้านจิตวิทยา เพราะการที่บุคคลคนหนึ่งได้เข้าไปอยู่ในสังคมสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ไม่คุ้นเคย ย่อมต้องมีความตึงเครียดที่ส่งผลต่อด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความตื่นตระหนกทางวัฒนธรรม (Culture Shock) ดังนั้น แนวคิดเรื่องกระบวนการและวิธีการปรับตัวทางวัฒนธรรมนี้จะเสนอใน 3 เรื่อง คือ ความตื่นตระหนกทางวัฒนธรรม การปรับตัวจากอัตลักษณ์เก่า ไปสู่อัตลักษณ์ใหม่ และวิธีการปรับตัวทางวัฒนธรรมดังนี้

Fumham & Bochner (1960. อ้างใน จรรยาพรณ เทพศรีเมือง, 2554) ได้กล่าวว่าการตื่นตระหนกทางวัฒนธรรมจะเกิดขึ้นกับบุคคลที่เดินทางไปต่างประเทศหรือทำงานร่วมกับชาวต่างประเทศ และมีความทุกข์เกิดขึ้นหรือประสบความยากลำบากในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่างในสังคมใหม่ เรียกว่า บุคคลนั้นกำลังตกอยู่ในสภาวะการตื่นตระหนกทางวัฒนธรรมที่แตกต่าง ซึ่งกล่าวได้ว่า สภาวะเช่นนี้เกิดขึ้นเพราะบุคคลผู้นั้นขาดทักษะทางสังคม ในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่างในสังคมนั้น ๆ

Kalvero Oberg (1960, อ้างใน จรรยาพรณ เทพศรีเมือง, 2554) กล่าวว่า ความตระหนกทางวัฒนธรรมมักเกิดขึ้นอย่างฉับพลัน แต่บางครั้งเกิดขึ้นหลังจากเข้าไปอยู่สักพัก เป็นความรู้สึกกังวลใจซึ่งเป็นผลมาจากความสูญเสียสัญลักษณ์บางอย่างที่คุ้นเคยในการติดต่อหรือมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สัญลักษณ์เหล่านี้รวมไปถึงวิธีการปฏิบัติตนในบริบทต่าง ๆ มากมายในชีวิตประจำวันสัญลักษณ์เหล่านี้

อาจจะเป็นคำพูด ท่าทาง สีหน้า ประเพณี บรรทัดฐาน สิ่งต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์ได้รับมาตั้งแต่เกิดจนโต

อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง (2543, อ้างใน จรรย์วรรณ เทพศรีเมือง, 2554) กล่าวว่า การตื่นตระหนกทางวัฒนธรรมสามารถเกิดขึ้นได้กับบุคคลที่ทำงานในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันมากๆ ซึ่งเมื่อบุคคลผู้นั้นให้มีการปรับตัวให้อยู่ในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมแห่งใหม่ที่กำลังเผชิญอยู่ ความรู้สึกดังกล่าวก็จะหายไปที่สุดในขณะเดียวกันบุคคลที่เดินทางไปอาศัยอยู่ต่างประเทศนานๆ จนปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในประเทศนั้นๆ ได้เป็นอย่างดีแล้ว แต่เมื่อบุคคลนั้นได้เดินทางกลับบ้านเกิดเมืองนอนก็อาจจะพบกับสถานการณ์ตื่นตระหนกทางวัฒนธรรมขึ้นมาอีกครั้งเช่นกัน

นิยพรรณ วรรณศิริ (2540) กล่าวว่า ความตื่นตระหนกทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพจิตใจ อารมณ์และความรู้สึกที่บุคคลจากวัฒนธรรมหนึ่งไปสัมผัสกับอีกวัฒนธรรมหนึ่ง โดยที่ไม่ได้มีการเรียนรู้และเตรียมตัวไว้ก่อน เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหัน และเมื่อไม่เคยชินกับวัฒนธรรมใหม่นี้ ก็จะเกิดความรู้สึกไม่ยอมรับและต่อต้านวัฒนธรรมใหม่ในที่สุด

จากการศึกษา สรุปได้ว่า ภาวะการตื่นตระหนกทางวัฒนธรรมจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นได้เข้าไปอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ที่มีความแตกต่างไปจากวัฒนธรรมเดิมของตน และพบกับความยากลำบากในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่นี้ ซึ่งสภาวะนี้เป็นการเกิดขึ้นอย่างกะทันหันทำให้บุคคลนั้นรู้สึกอึดอัด สับสน และรู้สึกกังวลใจ จนไม่รู้ว่าตนเองจะต้องปฏิบัติตนอย่างไรถึงจะถูกต้อง

ได้มีการศึกษาถึงลักษณะของความตื่นตระหนกทางวัฒนธรรมจากนักวิชาการที่มีความสนใจทางด้านนี้ไว้หลายท่าน โดย Kim (1999, อ้างใน Ren Zhiyuan, 2555) ได้สรุปลักษณะความตื่นตระหนกไว้อย่างน่าสนใจออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. Gulahorn และ Gullahom ปี ค.ศ. 1963 การตื่นตระหนกของบุคคลที่กลับจากต่างแดน
2. Oberg และ Taft ปี ค.ศ. 1960 และ 1977 สภาพทางจิตวิทยาที่เกิดจากการสื่อสารในสภาพแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคย
3. Bennett และ Fumham & Bochner ปี ค.ศ. 1977 และ 1986 การตื่นตระหนกทางวัฒนธรรม ทำให้รู้สึกว่ามีประสิทธิภาพในการจัดการที่ดีพอในสภาพแวดล้อมที่ต่างออกไป
4. Anderson ปี ค.ศ. 1994 ให้ความสนใจเรื่องความตื่นตระหนกทางวัฒนธรรมของบุคคลตั้งแต่ผู้ที่เกิดความตื่นตระหนกอย่างมากจนไม่สามารถปรับตัวอยู่ในวัฒนธรรมใหม่ได้จนไปกระทั่งถึงบุคคลที่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่ที่สัมผัสได้อย่างดี

สำหรับการปรับตัวเมื่อเกิดความตื่นตระหนกทางวัฒนธรรม Momis Sll (อ้างใน จรรย์วรรณ เทพศรีเมือง, 2554) ได้กล่าวถึงขั้นตอนเพื่อก้าวเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้น Discovery

ในขั้นนี้จะเกิดความตื่นเต้นและความรู้สึกยินดีในประเทศที่ได้ไปท่องเที่ยวหรือไปอยู่ใหม่ บุคคลจะหลงใหลในภาพและสรรพสิ่งที่ได้พบเห็น และมองวัฒนธรรมของอีกสังคมหนึ่งในมุมมองของนักท่องเที่ยวโดยทั่วไปจะมีความรู้ต่างๆ ที่ได้จากหนังสือหรือสื่อมวลชนต่างๆ บุคคลนั้นจะตื่นเต้นเมื่อพบวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกับวัฒนธรรมเดิมของเขามากกว่าที่จะตื่นเต้น ในความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม

## 2. ชั้น Self-alignment

ในขั้นนี้บุคคลเริ่มหันมาสนใจกับความแตกต่างและสิ่งต่างๆ ที่ไม่คุ้นเคยหลังผ่านช่วงของความตื่นตาตื่นใจไปแล้ว บุคคลนั้นจะพบว่าการที่ไปอยู่อีกประเทศหนึ่งได้ไปเรียนรู้วัฒนธรรมของเขาแล้ว แต่ยังไม่สามารถปรับตัวได้ทันที ทำให้ตัวเองรู้สึกเป็นคนแปลกถิ่น และเกิดความรู้สึกไม่สบายกาย ไม่สบายใจต่างๆ ดังนั้น ความตระหนกทางวัฒนธรรมจึงอาจเกิดขึ้นได้ หรืออาจเกิดความตระหนกทางวัฒนธรรมตั้งแต่วัยเยาว์เข้าสู่วัฒนธรรมใหม่

## 3. ชั้น Participle

ในขั้นนี้บุคคลจะเริ่มต้นที่จะเรียนรู้มากขึ้นเกี่ยวกับประเพณีและวัฒนธรรม พยายามพัฒนาทักษะการสื่อสารเริ่มต้นผูกมิตรกับคนในท้องถิ่นนั้น ๆ การได้ออกมาสัมผัสชีวิตจริงมากขึ้นทำให้เริ่มเข้าใจตัวเองและควบคุมตัวเองได้ จากจุดนี้ทำให้ความรู้สึกดีกลับมาสู่บุคคลอีกครั้ง และทำให้ค้นพบว่า ได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ใหม่จากการอาศัยในท้องถิ่น นั้นๆ

## 4. ชั้น Devolution

ขั้นสุดท้ายนี้แสดงถึงความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ได้โดยสมบูรณ์และในขั้นนี้บุคคลจะแสดงจุดเด่นของวัฒนธรรมท้องถิ่นหรือเจ้าบ้านที่ตนได้ไปพบเห็นมา นอกจากนี้ยังสามารถผูกมิตรและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ๆ ภายในสังคมได้ ทำให้เขาได้รับประสบการณ์ต่างๆ อย่างมากมายและสามารถเข้าใจโครงสร้างที่สัมพันธ์กันระหว่างวัฒนธรรมกับอากัปกริยาที่มีความหมายต่าง ๆ

การปรับตัวจากอัตลักษณ์เดิมไปสู่ลักษณะใหม่ โดย Gudykunst และ Kim (1992, อ้างใน จุฑาทิพย์ บุญรอด, 2545) ได้เสนอแนวคิดเรื่อง Enculturation ของ Berger และ Luckmann ในปี ค.ศ. 1967 ว่าเป็นการอบรมบ่มเพาะให้มนุษย์รู้จักวิถีที่จะแสดงพฤติกรรมพื้นฐานทางสังคม โดยกระบวนการดังกล่าวจะเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล และผ่านการขัดเกลาจากบุคคลที่อยู่รอบข้างจนสร้างโลกของบุคคลนั้นๆ ขึ้นมาส่งผลต่อการรับรู้ของเขาต่อไป

นอกจากนี้ Ting - Toomey (1999) ได้นำเสนอแบบจำลอง A cultural - Ethnic Identity Typological Model ซึ่งแบบจำลองนี้จะกล่าวถึงการรักษาระดับอัตลักษณ์ของผู้อพยพหรือกลุ่มชาติพันธุ์ รวมไปถึงระดับของการรับเอาวัฒนธรรมหลักที่บุคคลเหล่านี้เข้าไปอยู่มาผสมกับวัฒนธรรมของตนเอง โดยสามารถแบ่งได้เป็น 4 ลักษณะ คือ

1. Ethnic Oriented Identity คือ ผู้ที่ติดอยู่กับอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ตนเองสูง และรับวัฒนธรรมที่ตนเข้าไปอยู่ในใหม่น้อย

2. Bicultural Identity คือ ผู้ที่รักษาอัตลักษณ์ของชาติพันธุ์ตนเองไว้ได้ และในขณะเดียวกันก็มีการรับเอาวัฒนธรรมใหม่เข้ามาด้วย

3. Assimilated Identity คือ ผู้ที่ไม่ยึดติดกับลักษณะของชาติพันธุ์ตนเอง แต่มองว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมใหม่มากกว่า

4. Marginal Identity คือ ผู้ที่ไม่รู้สึกว่าเป็นสมาชิกของทั้งกลุ่มชาติพันธุ์เดิมของตน และระบบวัฒนธรรมใหม่

Rogers & Steinfatt (1999, อ้างใน จุฑาทิพย์ บุญรอด, 2545) ได้กล่าวถึงในเรื่องของกระบวนการปรับตัวเข้าสู่ลักษณะใหม่ โดยได้เสนอแนวคิดเรื่อง Acculturation ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลได้ปรับตัวเองเข้าไปอยู่ในวัฒนธรรมกลุ่มใหม่ แต่ขณะเดียวกันก็ยังคงรักษาลักษณะหลายๆอย่างของวัฒนธรรมเดิมของตนอยู่ โดยบุคคลที่ผ่านกระบวนการนี้ จะมีลักษณะเป็นการผสมผสานกันระหว่างวัฒนธรรมสองวัฒนธรรม ทำให้บุคคลนั้นไม่ได้อึดติดกับอัตลักษณ์ของตนเองเป็นส่วนหนึ่งในวัฒนธรรมกลุ่มใหม่อย่างเต็มที่

สอดคล้องกับแนวคิดของ Oberg (Ting - Toomey, 1999, อ้างใน จุฑาทิพย์ บุญรอด, 2545) เรื่องสภาพอัตลักษณ์ที่ไม่สมดุล โดยแนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่ศึกษาต่อยอดจากเรื่องของความตื่นตระหนกทางวัฒนธรรม ถือได้ว่าเป็นแนวคิดที่ทำให้นำไปสู่กระบวนการปรับตัวขั้นต่างๆ ทั้งในระดับจิตใจ อารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม โดยมองว่าสภาวะความตื่นตระหนกทางวัฒนธรรมนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับ

1. Identity Loss & Identify Deprivation คือ ความรู้สึกสูญเสียอัตลักษณ์ของตนทั้งในเรื่องของค่านิยม สถานภาพ อาชีพ เพื่อนฝูง และความรู้สึกเป็นเจ้าของ

2. Identify Strain เกิดขึ้นจากผลของความพยายามในการปรับสภาพจิตใจตนเองให้ยอมรับวัฒนธรรมใหม่

3. Identity Rejection คือ การที่สมาชิกที่อยู่ในวัฒนธรรมใหม่ ไม่ยอมรับผู้ที่เข้ามาอยู่ในวัฒนธรรมตน

4. Identity Confusion คือ ความรู้สึกสับสนในบทบาทของตน รวมทั้งไม่สามารถคาดเดาได้ว่าตนจะมีบทบาทอย่างไร

5. Identity Impotence คือ ผลของการที่สมาชิกใหม่สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ได้จากการศึกษาเรื่องของอัตลักษณ์ที่มีต่อการปรับตัวนั้น จะเห็นได้ว่า อัตลักษณ์เป็นสิ่งที่เกิดจากการปลูกฝัง อบรม ชัดเกล้า ผ่านการเรียนรู้จนกลายมาเป็นตัวตนของบุคคลคนนั้น แต่เมื่อได้เข้าไปอยู่ในอีกวัฒนธรรมหนึ่งเกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ ๆ เป็นผลให้เกิดการปรับตัว จนอาจมีการละ

ทั้งวัฒนธรรมเดิมของตน ส่งผลให้แต่ละบุคคลที่ได้เรียนรู้และปรับตัวผ่านวัฒนธรรมใหม่ๆ นั้นเกิดการปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์ของตนเองตามไปด้วย

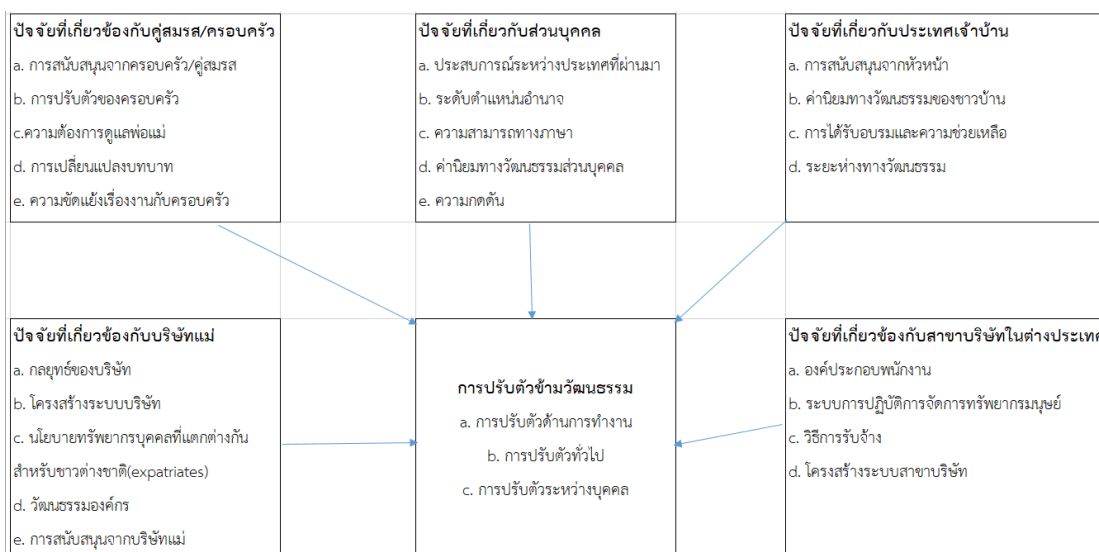
สำหรับวิธีการในการปรับตัวทางวัฒนธรรมนั้น Berry (1974, อ้างใน จุฑาทิพย์ บุญรอด, 2545) ได้กล่าวว่า ในการปรับตัวทางวัฒนธรรมจะมีอยู่ 2 มิติ คือ การรักษาวัฒนธรรมเดิมของตนและการปรับเปลี่ยนจนยอมรับวัฒนธรรมใหม่ แต่ปัญหาของการปรับเปลี่ยนทางวัฒนธรรมเป็นการสร้างวัฒนธรรมใหม่ขึ้น นอกจากมีความเข้าใจถึงประเพณี ระบบสังคม และศาสนาแล้วยังมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนและเลือกพฤติกรรมกับค่านิยม ดังนั้น วิธีการจากการปรับเปลี่ยนทางวัฒนธรรมเข้าสู่การผสมผสานทางวัฒนธรรมมักจะมีอยู่ 4 วิธี คือ

1. การผสมผสาน (Integration) หมายถึง ในการปรับตัวทางวัฒนธรรม นอกจากมีการรักษาวัฒนธรรมแม่ไว้แล้ว ยังมีการติดต่อความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมใหม่ เพื่อผสมผสานวัฒนธรรมทั้งสองวัฒนธรรม
2. การย่อยและการดูดซึม (Assimilation) หมายถึง ในการปรับตัวทางวัฒนธรรม ไม่รักษาวัฒนธรรมแม่ รู้สึกภูมิใจในและยินดีที่จะรับวัฒนธรรมใหม่
3. การแบ่งแยก (Separation) หมายถึง การปรับตัวทางวัฒนธรรมที่รักษาวัฒนธรรมแม่ไว้และไม่อยากจะมีการติดต่อความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมใหม่มาก
4. กลุ่มชนชายขอบ (Marginalization) หมายถึง การปรับตัวทางวัฒนธรรมที่รักษาและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมแม่ ไม่มีความสนใจในการที่จะติดต่อความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมใหม่

### 2.3.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมสำหรับชาวต่างชาติ (Expatriates) แล้วส่วนใหญ่เชื่อกันว่า การปรับตัวทั่วไปได้รับผลกระทบจากปัจจัยส่วนบุคคล เช่น บุคลิกภาพ เป้าหมายส่วนบุคคล ประสบการณ์ระหว่างประเทศ และความเพียงพอของการเตรียมการ การปรับตัวด้านการทำงานได้รับผลกระทบจากปัจจัยบทบาทในงาน อำนาจหน้าที่ ความขัดแย้งในงาน เป็นต้น ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากบริษัทและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมค่อนข้างซับซ้อน เช่น การคัดเลือก การแข่งขันและมาตรฐานการทำงาน การอบรมข้ามวัฒนธรรม และการสนับสนุนจากบริษัท นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เน้นเส้นทางการอิทธิพลของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การปรับตัวของคู่สมรส ความแตกต่างทางวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ เป็นต้น

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ทางผู้วิจัยได้ผสมผสานความคิดของ Takeuchi (2010) กับความคิดของ Black (1991) แล้วได้เสนอแบบจำลองทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมตามรูปภาพดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ที่มา : (He Yanzhen & Wang Yumei, 2013)

### 2.3.7 ความขัดแย้งทางวัฒนธรรม

Kalervo Oberg (1954) ได้กล่าวว่า "ความขัดแย้งทางวัฒนธรรม" หมายถึงความรู้สึกสูญเสียและความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นจากผู้พ้ออาศัยในกระบวนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ซึ่งเชื่อว่าความขัดแย้งทางวัฒนธรรมเป็นผลมาจากการติดต่อกันระหว่างบุคคลและวัฒนธรรมอื่น ๆ เช่น ความตึงเครียดและความวิตกกังวล นอกจากนี้ยังเป็นความรู้สึกสูญเสียความสับสนและไร้ความสามารถที่เกิดจากบุคคลที่แยกออกจากสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมและสังคมที่คุ้นเคยของวัฒนธรรมดั้งเดิม แล้วกระบวนการความขัดแย้งทางวัฒนธรรม เขาแบ่งออกเป็นสี่ขั้นตอน ได้แก่: ช่วงฮันนีมูน, ช่วงซิมเศร้า, ระยะเวลาการปรับตัว และระยะเวลาที่มั่นคง

ช่วงฮันนีมูน ระยะเวลาจะคงอยู่นานเป็นสัปดาห์หรือเป็นเดือน ความแตกต่างทางวัฒนธรรมนำมา ซึ่งความตื่นเต้นและความอยากรู้อยากเห็น สิ่งนี้แตกต่างอย่างมากจากสิ่งที่เรารู้เกี่ยวกับความขัดแย้งวัฒนธรรม ทั้งนี้เนื่องจากคู่ฮันนีมูน นักท่องเที่ยว หรือนักเดินทางเพื่อธุรกิจระยะสั้น วัฒนธรรมต่างประเทศที่พวกเขาสัมผัสมักจะจำกัดอยู่เฉพาะโรงแรม รีสอร์ท สถาบันทางธุรกิจ และสนามบิน ฯลฯ และพวกเขาไม่มีการติดต่อและสื่อสารกับวัฒนธรรมต่างประเทศที่เป็นสาระสำคัญ

ระยะซึมเศร้า บุคคลเริ่มรับรู้ถึงความผิดหวัง ความคับข้องใจ ความหงุดหงิด และความตึงเครียดมากขึ้นเรื่อยๆ และรู้สึกว่าจะไม่สามารถควบคุมชีวิตของตนเองได้ ซึ่งอาจนำไปสู่ภาวะซึมเศร้า ความเหงา ความโกรธ และความเกลียดชัง ในขั้นตอนนี้ บุคคลสามารถหาเหตุผลมากมายที่จะเกลียดชังหรือวิพากษ์วิจารณ์วัฒนธรรมต่างประเทศ บุคคลแสดงพฤติกรรมการบำรุงรักษาวัฒนธรรมโดยทั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ตนเองสร้างรูปแบบพฤติกรรมทางวัฒนธรรมที่คุ้นเคยขึ้นใหม่ และปฏิเสธรูปแบบใหม่ของวัฒนธรรมต่างประเทศ

ระยะเวลาในการปรับตัว ในกระบวนการนี้ แต่ละคนจะค่อยๆ ผิฝนทักษะต่างๆ เพื่อการอยู่รอดในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน และเริ่มเผชิญหน้ากับพวกเขาด้วยทัศนคติเชิงบวก เมื่อปัจเจกตระหนักว่าปัญหามากมายที่เคยเผชิญมาก่อนเกิดจากการขาดความเข้าใจในวัฒนธรรมต่างประเทศ บุคคลนั้นเริ่มเข้าใจวัฒนธรรมต่างประเทศ เริ่มจัดการกับอารมณ์ด้านลบได้อย่างถูกต้อง และเริ่มปรับตัว

ระยะเวลาที่มั่นคง การปรับตัวของแต่ละบุคคลให้เข้ากับวัฒนธรรมต่างๆ มีเสถียรภาพ และสามารถจัดการและแก้ปัญหาที่พบในวัฒนธรรมต่างๆ ได้อย่างยืดหยุ่น ในขั้นตอนนี้ ปัจเจกบุคคลต้องรับรู้และยอมรับความจริงที่ว่า การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่างอย่างมีประสิทธิภาพหมายถึงการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาอัตลักษณ์สองวัฒนธรรมและการบูรณาการตนเองในวัฒนธรรมดั้งเดิมและวัฒนธรรมต่างประเทศ

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม มีหลายๆงานวิจัยได้ศึกษาไว้แล้ว ผู้วิจัยหลายๆท่านได้ศึกษาถึง รูปแบบการสื่อสารและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม รวมทั้งปัจจัยที่เอื้อต่อการปรับตัว งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปดังนี้

### 1. งานวิจัยเกี่ยวกับอุปสรรคและความท้าทายในการปรับตัว

มัญชรี โชติรสฐิติ (2556) ได้ศึกษาถึง เรื่อง การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนไทยในต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการสื่อสารและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนไทยในต่างประเทศศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม รวมทั้งปัจจัยที่เอื้อต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม รูปแบบในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือในการทำเป็นแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย ใน



ด้านเพศ อายุ และระยะเวลาที่อยู่อาศัยของกลุ่มเป้าหมายทั้งหญิงและชายไม่มีความแตกต่างกันมากนัก คือ สามารถปรับตัวได้เหมือนกัน ส่วนการศึกษาเกี่ยวกับการตีความสภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม สามารถสรุปได้ 3 ด้าน คือ ด้านทัศนคติที่ชาวต่างชาติมองชาวเอเชียในด้านลบ ทำให้เกิดการแบ่งแยกระหว่างกลุ่มคนเอเชียและตะวันตก กลายเป็นเกิดอคติทำให้ไม่เปิดใจกว้างที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ที่พบเจอจากสังคมนั้น ด้านลักษณะพฤติกรรมของคนไทยเรื่องความซื่อตรงใจไม่พูด อย่างตรงไปตรงมาทำให้ไม่เข้าใจกับลักษณะนิสัยของคนอเมริกันที่พูดตรง และนิสัยไม่กล้าแสดงออกทำให้ขาดการสื่อสารเพราะอายุที่จะพูดกับชาวต่างชาติด้านความสามารถทางการสื่อสาร คือเรื่องของภาษา ส่งผลต่อการสื่อสารระหว่างบุคคลและกลุ่มคนทั้งในชีวิตประจำวันและในชั้นเรียน ส่งผลให้ยากต่อการทำความเข้าใจทัศนคติความคิด พฤติกรรมระหว่างบุคคล และขาดการตีความการสื่อสารที่ถูกต้อง

ลัชชา ชุณหวิจิตรรา, วาสนา บุญสมย์ และไพรินทร์ ต้นพุด (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนิสิตบัณฑิตศึกษานานาชาติ คณะเภสัชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนิสิตบัณฑิตศึกษานานาชาติ คณะเภสัชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนิสิตบัณฑิตศึกษานานาชาติ คณะเภสัชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มากเป็นอันดับแรกคือ ปัจจัยระบบการศึกษา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ ปัจจัยสังคมและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และปัจจัยทุนการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 สำหรับผลกระทบของปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนิสิตบัณฑิตศึกษานานาชาติ คณะเภสัชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีช่วงระยะเวลาที่เข้าศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นปัจจัยด้านทุนการศึกษาและการเงินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กมลทิพย์ รักเกียรติยศ, รุตินันท์ ฝวนิล, ธนชพร นามวัฒน์ และสุนทรรัตน์ เชื้อนควบ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปรับตัวทางวัฒนธรรม การเรียนรู้ และการสื่อสารของนักศึกษาจีนในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการในการปรับตัวของนักศึกษาจีนในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี การศึกษาเรื่องนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาจีนส่วนใหญ่พบปัญหาด้านการสื่อสารทางภาษาเนื่องจากความแตกต่างด้านสำเนียงและการออกเสียงของท้องถิ่นเพชรบุรี คำราชาศัพท์ และภาษาวัยรุ่น ทำให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกันกับนักศึกษาไทย ด้านวิถีชีวิตความเป็นอยู่ เช่น การรับประทานอาหาร การเดินทาง ปัญหาด้านสุขภาพ พบว่า มีการปรับตัวในลักษณะของการผสมวัฒนธรรมจีนกับไทยมากขึ้น โดยการ

เรียนรู้จากกลุ่มเพื่อนและการปรับตัวตามสภาพแวดล้อม อย่างไรก็ตาม ยังพบว่า นักศึกษาจีนยังมีความไม่เข้าใจในเรื่องวัฒนธรรมและประเพณีไทยในหลายกิจกรรมโดยเฉพาะเรื่องพิธีการต่างๆ

บุษยากร ตีระพุดติกุลชัย (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาในการสื่อสารและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานในสถาบันการศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัญหาการสื่อสารของชาวต่างชาติที่ทำงานในสถาบันการศึกษา 2) เครือข่ายการสื่อสารของชาวต่างชาติ 3) ทักษะคติของชาวต่างชาติต่อการทำงานร่วมกับชาวไทย และ 4) การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติ โดยใช้ระเบียบวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพและการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการสื่อสารหลักคือปัญหาคำพ้องภาษา การไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารหรือได้รับล่าช้า ความแตกต่างทางวัฒนธรรม การหลีกเลี่ยงการสื่อสารโดยตรงไปตรงมา ชาวต่างชาติส่วนใหญ่เรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรมก่อนเดินทางจากสื่ออินเทอร์เน็ต ใช้วิธีปรับตัวข้ามวัฒนธรรมโดยสังเกต สอบถาม เลียนแบบพฤติกรรมและทำกิจกรรมร่วมกับชาวไทย

LIN XIN (2018) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสบการณ์การสอนภาษาจีนของครูชาวจีนในโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความท้าทายของครูชาวจีนที่สอนภาษาจีนในโรงเรียน จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาประสบการณ์การทำงานเป็นครูที่ไทย และเพื่อศึกษาวิธีการแก้ปัญหาของครูชาวจีนที่ทำงานในโรงเรียนจังหวัดชลบุรี การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพในการออกแบบการวิจัยด้วยกลยุทธ์การวิจัยปรากฏการณ์วิทยา วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า ครูชาวจีนที่ทำงานในโรงเรียนจังหวัดชลบุรี ได้เจอปัญหาคือความแตกต่างกันภาษาและวัฒนธรรม และวิธีการเรียนการสอนแตกต่างกัน ดังนั้นครูชาวจีนก็พยายามเข้าร่วมสภาพการทำงาน ปรับปรุงวิธีการสอน และเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรมไทย แล้วบางโรงเรียนมีครูไทยช่วยสอนคู่กัน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึกกับชาวจีนที่ทำงานสอนภาษาจีนยาวนานในประเทศไทยหลายคน แล้วได้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับความประสบการณ์การปรับตัวเข้าสู่สังคมไทย การปรับปรุงการทำงานในประเทศไทยต่างๆ

## 2. งานวิจัยเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ธัญธัช วิภัติภูมิประเทศ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรมของนักศึกษาต่างชาติ กรณีศึกษา: นักศึกษาจีน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรมของนักศึกษาจีนมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และเพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรมของนักศึกษาจีน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จำแนกตามเพศ ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย ความสามารถในการใช้ภาษาไทย และการสนับสนุนทางสังคม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) นักศึกษาจีนมีการปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรมในภาพรวมที่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้าน พบว่า นักศึกษาจีนมีการปรับตัวในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมไทย ด้านการเรียน ด้านสภาพความเป็นอยู่และเงื่อนไขทางการเงิน ด้านความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านสุขภาพกายและจิต ตามลำดับ 2) นักศึกษาจีนมีการปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามเพศ ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย ความสามารถในการฟัง/การพูดภาษาไทยความสามารถในการอ่าน/การเขียนภาษาไทย และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนคนจีนในมหาวิทยาลัย

วารงคณา ชัชชอน (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสอนภาษาจีน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์และ อิทธิพลของปัจจัยบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสอนภาษาจีน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการปรับตัวในการทำงานทั้งหมดอยู่ในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัยอยู่ระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังแสดงความระดับของปัจจัยบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน ปัจจัยบรรยากาศองค์กรเกือบทุกตัวแปร เช่น ตัวแปรการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มทำงาน และทรัพยากรที่พอเพียงมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน ปัจจัยของแต่ละปัญหามีมากหรือน้อยหรือเท่ากัน ผู้อ่านเห็นได้ชัดเจน และเกิดความคิดหลาย ๆ ด้านที่ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการปรับตัวทำงานในต่างประเทศ

พินนภา หมวกยอด, เสาวรีย์ ชัยวรรณ, หลี ฐิ๊ง, ศนิ ไทรหอมหวาน และธัญญลักษณ์ บุญลือ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานกับคนไทยในจังหวัดเชียงใหม่: การศึกษาเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานกับคนไทย การศึกษาเชิงคุณภาพนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานกับคนไทย ข้อมูลเชิงประจักษ์ถูกรวบรวมโดยการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นชาวต่างชาติทำงานในจังหวัดเชียงใหม่ไม่ต่ำกว่า 10 เดือน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานกับคนไทย แบ่งได้เป็น 2 ช่วง ช่วงแรกเป็นช่วงการปรับตัวนอกประเทศก่อนเดินทางมาปฏิบัติงานในประเทศไทย ประกอบด้วย แรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยผลักดัน ปัจจัยดึงดูด ปัจจัยส่วนบุคคล และการปรับตัวล่วงหน้า ได้แก่ การอบรม ประสบการณ์ต่างประเทศก่อนเดินทาง การวัดความพร้อมจากองค์กรต้นสังกัด ช่วงที่สองเป็นการ ปรับตัวในช่วงเวลาการปฏิบัติงานในประเทศไทย ได้แก่ ทักษะคติของชาวต่างชาติต่อประเทศเจ้าบ้าน ทักษะด้านการรับรู้ บุคลิกภาพของชาวต่างชาติ

ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน แรงจูงใจข้ามวัฒนธรรม การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม การสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนช่วยเหลือจากองค์กร ลักษณะงาน ข้อค้นพบนี้สามารถนำไปใช้ในองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการให้การสนับสนุนทางสังคม การเตรียมความพร้อม การปฐมนิเทศ และการจัดการพนักงานข้ามชาติ

### 3. งานวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

Ren Zhiyuan (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาจีนในประเทศไทย:กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาชาวจีนในมหาวิทยาลัยบูรพา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์ การสังเกต การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า เครือข่ายการคบเพื่อนของนักศึกษาชาวจีนเป็นกลุ่มขนาดเล็กโดยส่วนใหญ่จะคบเพื่อนคนจีน และเพื่อนคนไทยเป็นบางส่วน ซึ่งสามารถให้การสนับสนุนแก่นักศึกษาชาวจีนในหลายด้านตามความสามารถและบทบาทในสังคมไทย การเข้าร่วมกิจกรรมสังคมสามารถทำให้นักศึกษาชาวจีนได้รับผลประโยชน์ทั้งในการดำรงชีวิต การใช้ภาษาไทย และการศึกษา ส่วนวิธีการในการปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาชาวจีนมี 6 วิธีการ คือ การบูรณาการ (Integration) การผสมผสาน (Assimilation) การแบ่งแยก (Separation) กระบวนการชายขอบ (Marginalization) การบูรณาการกับการผสมผสาน (Integration and Assimilation) และการผสมผสานกับการแบ่งแยก (Integration and Separation) โดยภาพรวม วิธีการผสมผสานเป็นวิธีการที่นักศึกษาชาวจีนได้เลือกใช้เป็นจำนวนมากที่สุด สำหรับกระบวนการในการปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาชาวจีนมีสองแนวทาง คือ แนวทางที่หนึ่ง เมื่อนักศึกษาชาวจีนเข้ามาในประเทศไทยในตอนแรกจะมีความรู้สึกตื่นตื้นกับการพบสิ่งแปลกใหม่ หลังจากนั้น เกิดการช็อกทางวัฒนธรรม แล้วเริ่มมีการปรับตัวทางวัฒนธรรม แนวทางที่สอง คือ นักศึกษาชาวจีนจะมีการช็อกทางวัฒนธรรมในช่วงแรกก่อน แล้วค่อยปรับตัว เพื่อที่จะดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นกระบวนการที่นักศึกษาชาวจีนส่วนใหญ่ได้ประสบผ่านมา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอความคิดเห็นเพื่อสนับสนุนการปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาชาวจีนในมหาวิทยาลัยไว้เป็น 3 ประเด็น คือ การอบรมภาษาไทย การกำหนดอาจารย์ที่ปรึกษาสำหรับนักศึกษาต่างชาติประจำมหาวิทยาลัย และการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร

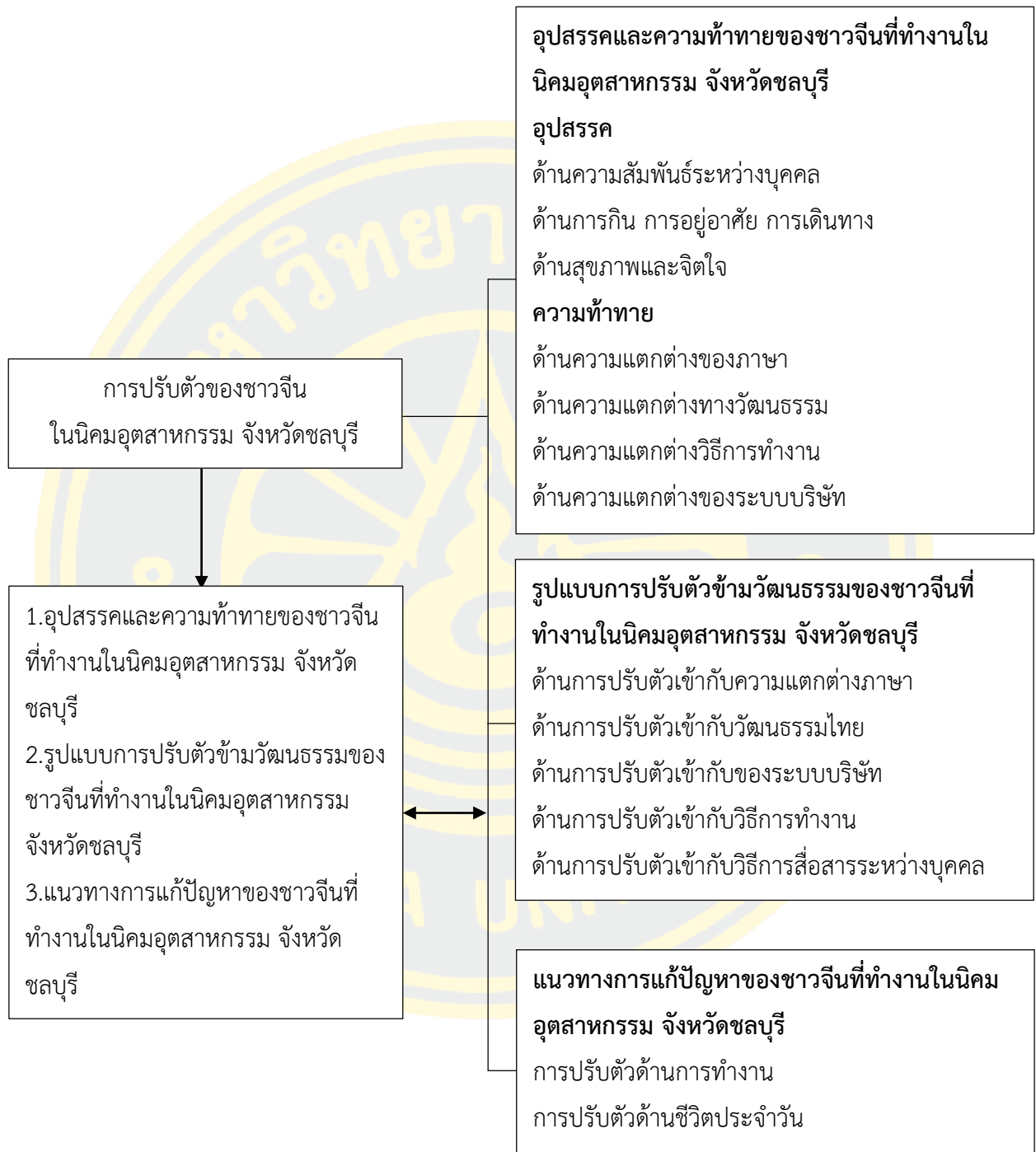
สิทธิพันธ์ โพธิ์ศรี, อมราพร สุรการ และฐาศุภร์ จันประเสริฐ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย กรณีศึกษา: วิศวกรผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า วิศวกรไทยมีปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้าม

วัฒนธรรมในทั้ง 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงที่ก่อนเดินทางไปต่างประเทศ ทักษะและประสบการณ์ในเนื้อหา งาน ความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน และการสนับสนุนจากองค์กร ช่วงระหว่างการทำงาน ต่างประเทศ ทักษะคติ ความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ค่านิยมหลักขององค์กร วัฒนธรรมการทำงานของเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อม รวมถึงอิทธิพลของเวลา ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศตัวเอง สภาพแวดล้อม รวมถึงอิทธิพลของเวลาต่าง ๆ

Long Yunxi & Ren Jinzheng (2014) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการการ ฝึกอบรมข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติชาวไทย ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การลงทุนของบริษัท ไทยในประเทศจีน ความสำคัญของการฝึกอบรมข้ามวัฒนธรรมสำหรับบริษัทไทยในประเทศจีน เนื้อหาและวิธีการฝึกอบรมข้ามวัฒนธรรมสำหรับชาวต่างชาติ และใช้วิธีการศึกษาวิเคราะห์การ ฝึกอบรมข้ามวัฒนธรรมสำหรับชาวต่างชาติในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมข้ามวัฒนธรรม เป็นเนื้อหาที่จำเป็นในการแก้ไขความขัดแย้งข้ามวัฒนธรรมของพนักงานต่างชาติในบริษัทข้ามชาติ และปรับปรุงเพิ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจขององค์กร ผู้วิจัยคิดว่าบริษัทไทยควรเพิ่มการลงทุนใน การฝึกอบรมข้ามวัฒนธรรมสำหรับพนักงานชาวไทยที่เข้ามาทำงานในประเทศจีน สร้างระบบการ ฝึกอบรมข้ามวัฒนธรรม รวมถึงการวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม วัตถุประสงค์การฝึกอบรม เนื้อหาและวิธีการฝึกอบรม เป็นต้น ให้มีความสำคัญกับการฝึกอบรมข้ามวัฒนธรรมสำหรับครอบครัว ของชาวต่างชาติด้วย แผนการฝึกอบรมควรบูรณาการวัฒนธรรมเดิมของบริษัทกับวัฒนธรรมประเทศ เจ้าบ้าน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอุปสรรคและความ ทำทายในการปรับตัว รองลงมาคือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการแก้ปัญหาในการปรับตัวข้าม วัฒนธรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การศึกษาการ ปรับตัวข้ามวัฒนธรรมสามารถศึกษาได้หลายแง่มุม ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะเน้นศึกษาการปรับตัว ของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม โดยกำหนดขอบเขตพื้นที่ในการศึกษาเป็นนิคมอุตสาหกรรมจังหวัด ชลบุรี จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบ้านบึง และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

## 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง การปรับตัวของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 กลุ่มเป้าหมายและพื้นที่เป้าหมาย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3.4 กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การตรวจสอบข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม

#### 3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview guide) และการสังเกต โดยทำการเก็บข้อมูลแบบต่อหน้า (Face to face interview)

#### 3.2 กลุ่มเป้าหมายและพื้นที่เป้าหมาย

##### 3.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ชาวจีนที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 2 ปีขึ้นไป ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบ้านบึง และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

### 3.2.2 พื้นที่เป้าหมาย

การศึกษาในครั้งนี้โดยศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบ้านบึง และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี เนื่องจากการลงทุนของนักธุรกิจจีนในประเทศไทยมีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ส่งผลทำให้มีชาวจีนเข้ามาทำงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยอัตราการเพิ่มขึ้นอยู่ที่ 31% (ข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2563)

#### 3.2.2.1 เกณฑ์คัดเข้า (Inclusion criteria)

- 1) ชาวจีนชายหรือหญิงที่มีอายุ 25 – 55 ปี
- 2) ผู้ที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมบ้านบึง และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้  
ชลบุรี
- 3) ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 2 ปีขึ้นไป และเป็นผู้ที่มีความสามารถในการให้ข้อมูลที่สำคัญอย่างเพียงพอตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา
- 3) ผู้ให้ข้อมูลมีความเต็มใจในการให้ข้อมูล

#### 3.2.2.2 เกณฑ์คัดออก (Inclusion criteria)

- 1) ผู้ที่ไม่สามารถสื่อสาร หรือให้ข้อมูลระหว่างการวิจัยหรือการสัมภาษณ์ หรือการสนทนาได้ตลอดเวลาการวิจัยฯ
- 2) ผู้ที่มีอาการป่วย หรือคาดว่าป่วยด้วยโรคติดต่อที่ร้ายแรงที่สามารถแพร่กระจายโรคให้กับผู้อื่นได้ ในระหว่างการวิจัย

#### 3.2.2.3 เกณฑ์การขอยกเลิก/ การถอนตัวออกจากกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายปฏิเสธหรือออกจากการทำวิจัยระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview guide) เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และ



งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งมีโครงสร้างและลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีเนื้อหาที่ศึกษาประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ เพศ อายุ จำนวนปีที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย และจำนวนปีที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับความท้าทายในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ได้แก่ ความแตกต่างของภาษา ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความแตกต่างวิธีการทำงาน และความแตกต่างของระบบบริษัท

ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการกิน การอยู่อาศัย การเดินทาง และด้านสุขภาพและจิตใจ

ส่วนที่ 4 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการปรับตัวในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ได้แก่ การปรับตัวเข้ากับความแตกต่างภาษา การปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมไทย การปรับตัวเข้ากับระบบบริษัท การปรับตัวเข้ากับวิธีการทำงาน และการปรับตัวเข้ากับวิธีการสื่อสารระหว่างบุคคล

### 3.4 กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยจะอาศัยวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 รูปแบบ คือ

1) การศึกษาเอกสาร เอกสารที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1) เอกสารขั้นต้น (Primary Data) เป็นข้อมูลดิบที่ยังไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ได้จากการเก็บรวบรวมเอกสารที่สำคัญ เช่น หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

1.2) เอกสารชั้นรอง (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์แล้วระดับหนึ่งและเพื่อช่วยให้วิเคราะห์สมบูรณ์ยิ่งขึ้นเอกสารชั้นรองเหล่านี้ที่สำคัญ เช่น บทความวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือ นิตยสาร แผ่นพับ และสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ เป็นต้น

สำหรับการกำหนดระเบียบวิธีการวิจัยหรือกระบวนการวิจัย (methodology) โดยการ ใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยการทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2) การสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interviews: IDIs) สำหรับการ กำหนดระเบียบวิธีการศึกษาหรือกระบวนการศึกษา (methodology) โดยการใช้แบบ สัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง ลักษณะเป็นการสัมภาษณ์โดยใช้คำถาม เหมือนกันทุกคน เป็นการสัมภาษณ์แบบ ปลายเปิด ซึ่งมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้าง โดยใช้เวลาประมาณ 30 นาที โดยผู้ที่ให้ข้อมูลจะเข้าร่วม การสัมภาษณ์เพียง 1 ครั้งเท่านั้น ในการสัมภาษณ์อาจมีการใช้โทรศัพท์มือถือถ่ายวิดีโอ รูปภาพหรือมี การบันทึกเสียงเก็บไว้ โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ จะไม่มีการ เผยแพร่บทสนทนา ทางผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลเอาไว้เป็นอย่างดี ซึ่งในงานวิจัยชิ้นนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key-informants) คือ ชาวจีนที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 2 ปีขึ้นไป ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบ้านบึง และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

### 3.5 การตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูล การตรวจสอบข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยใช้วิธีการ ตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลมีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ การ ตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยจะใช้หลักการสามเส้า (Triangulation) โดยใช้วิธีการดังนี้

1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ ผู้วิจัยได้มาจากการสัมภาษณ์นั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบของข้อมูลนั้น จะต้องตรวจสอบ แหล่งที่มา 3 แหล่ง ได้แก่ เวลา สถานที่ และบุคคล

- การตรวจสอบแหล่งเวลา หมายถึง การตรวจสอบข้อมูลในช่วงเวลาที่ต่างกันเพื่อให้ ทราบว่าข้อมูลที่ได้รับในช่วงเวลาต่าง ๆ นั้นเหมือนกันหรือไม่

- การตรวจสอบสถานที่ หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่

- การตรวจสอบบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไปข้อมูลจะเหมือนเดิม หรือไม่

2) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูลที่ได้จากเอกสาร โดยการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัย ได้มาจากการเอกสารหลากหลายแหล่ง มีความสอดคล้องหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หรือไม่

อย่างไร นอกจากนี้คณะผู้วิจัยจะใช้การวิพากษ์ภายนอก ซึ่งเป็นการตรวจสอบเอกสารเบื้องต้น ควบคู่กับการวิพากษ์ภายใน ซึ่งเป็นการตรวจสอบข้อมูลในเอกสาร

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาเรื่อง การปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีกระบวนการดำเนินการที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ (ชาย โพลีลิตา, 2554, หน้า 337)

1. การจัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing) เป็นกระบวนการจัดการ ด้วยกรรมวิธีต่าง ๆ เพื่อให้ข้อมูลเป็นระเบียบ ทั้งในทางกายภาพและในเชิงเนื้อหา เพื่อเป็นพื้นฐานในการนำเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบในขั้นตอนต่อไป

2. การแสดงข้อมูล (Data Display) เป็นกระบวนการนำเสนอข้อมูล จะนำเสนอในรูปแบบของพรรณนา ซึ่งเกิดขึ้นจากการเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน ตามตัวแบบการวิเคราะห์ เพื่อบ่งบอกเรื่องราวหรือรายละเอียดของสิ่งที่ศึกษาตามความหมายที่ข้อมูลแสดงออกมา

3. การหาข้อสรุป การตีความและการตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นของผลการศึกษา (Conclusion, Interpretation and Verification) เป็นกระบวนการหาข้อสรุปและการตีความหมายของผลการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อค้นพบการศึกษา รวมถึงการตรวจสอบว่า ข้อสรุปหรือความหมายที่ได้ นั้น มีความถูกต้องตรงประเด็นและน่าเชื่อถือเพียงใด ข้อสรุปและสิ่งที่ตีความออกมานั้น อาจจะอยู่ในรูปของคำอธิบาย ตัวแบบการวิเคราะห์ และแนวคิดทฤษฎี

### 3.7 ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม

การพิจารณาด้านจริยธรรม เพื่อป้องกันอคติและอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมดังต่อไปนี้

3.7.1 การขออนุมัติการออกแบบการวิจัย วิธีการ และเครื่องมือรวบรวมข้อมูลจาก คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยบูรพา

3.7.2 การส่งจดหมายเชิญอย่างเป็นทางการแนะนำวัตถุประสงค์การวิจัย คำถามวิจัย ผลประโยชน์ที่คาดหวังในการศึกษาครั้งนี้ และข้ออื่นๆรายละเอียดให้ผู้เข้าร่วมทุกท่าน เฉพาะผู้ให้ข้อมูลเท่านั้นที่ตอบรับเข้าร่วมการศึกษาจะกลายเป็นผู้เข้าร่วมการศึกษาคั้งนี้

3.7.3 ก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะแนะนำตัวเองอย่างเป็นทางการ และอธิบายวัตถุประสงค์ การออกแบบการวิจัย คำถามงานวิจัยให้ผู้เข้าร่วม การเข้าให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้ เป็นไปโดยสมัครใจ ซึ่งผู้เข้าร่วมอาจปฏิเสธคำถามบางอย่างหรือถอนตัวจากโครงการนี้ได้ทุกเมื่อ โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านทั้งสิ้น

3.7.4 ผู้วิจัยจะขออนุญาตใช้โทรศัพท์มือถือบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ แต่การสัมภาษณ์ของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ จะไม่มีการเผยแพร่บทสนทนาของเรา ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วม เก็บรักษาข้อมูลเอาไว้เป็นอย่างดี และการเผยแพร่ผลการวิจัยจะกระทำในภาพรวม โดยผู้วิจัยจะไม่นำข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยออกเปิดเผยไม่ว่าในทางใด ๆ เว้นแต่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวโดยได้อนุญาตไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

3.7.5 ทุกครั้งการสัมภาษณ์เสร็จ ผู้วิจัยจะอธิบายข้อมูลที่บันทึกไว้ในสมุดอีกทีให้ผู้ให้สัมภาษณ์ ให้พวกเขาตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะหากมี

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องการปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview guide) และการสังเกต โดยทำการเก็บข้อมูลแบบต่อหน้า (Face to face interview) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอุปสรรคหรือความท้าทาย และศึกษารูปแบบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และศึกษาแนวทางการแก้ปัญหา ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อค้นตามวัตถุประสงค์และคำถามการวิจัยดังต่อไปนี้:

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี
- 4.2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์
- 4.3 อุปสรรคและความท้าทายของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี
  - 4.3.1 อุปสรรคของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี
    - 4.3.1.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
    - 4.3.1.2 ด้านการกิน การอยู่อาศัย การเดินทาง
    - 4.3.1.3 ด้านสุขภาพและจิตใจ
  - 4.3.2 ความท้าทายของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี
    - 4.3.2.1 ด้านความแตกต่างของภาษา
    - 4.3.2.2 ด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม
    - 4.3.2.3 ด้านความแตกต่างวิธีการทำงาน
    - 4.3.2.4 ด้านความแตกต่างของระบบบริษัท
- 4.4 รูปแบบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี
  - 4.4.1 ด้านการปรับตัวเข้ากับความแตกต่างภาษา
  - 4.4.2 ด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมไทย
  - 4.4.3 ด้านการปรับตัวเข้ากับระบบบริษัท
  - 4.4.4 ด้านการปรับตัวเข้ากับวิธีการทำงาน

## 4.4.5 ด้านการปรับตัวเข้ากับวิธีการสื่อสารระหว่างบุคคล

4.5 แนวทางการแก้ปัญหาของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

4.6 ความคาดหวังของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

**4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี**

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเป็นพื้นที่หลักในการรองรับการกระจายอุตสาหกรรมจากกรุงเทพฯ และปริมณฑล คือ พื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยเฉพาะจังหวัดชลบุรี ซึ่งหลังจากที่ภาครัฐได้กำหนดให้พื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกเป็นฐานอุตสาหกรรมและประตูส่งออกใหม่ของประเทศรองรับการขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรม และลดความแออัดของกรุงเทพฯ และปริมณฑล จึงได้มีการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี โดยแบ่งนิคมอุตสาหกรรมของจังหวัดชลบุรีออกเป็น 15 แห่ง ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรมของจังหวัดชลบุรี

นิคมอุตสาหกรรม ของจังหวัดชลบุรี	ข้อมูลพื้นฐาน
นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (ชลบุรี)	ปีที่ก่อตั้ง : 2532 ผู้พัฒนานิคม : บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่อยู่ 700/2 หมู่ 1 ถนนบางนา-ตราด กิโลเมตร 57 ตำบลคลอง ตำหรุ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000 เนื้อที่ทั้งหมด : 18,840 ไร่ เขตอุตสาหกรรมทั่วไป : 11,297 ไร่
นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (ชลบุรี) (โครงการ 2)	ปีที่ก่อตั้ง : 2553 ผู้พัฒนานิคม : บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่อยู่ : 700/2 หมู่ 1 ถนนบางนา-ตราด กิโลเมตร 57 ตำบลคลอง ตำหรุ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000 เนื้อที่ทั้งหมด : 8,226 ไร่ 3 งาน 84 ตารางวา เขตอุตสาหกรรมทั่วไป : 5,351 ไร่ 42 ตารางวา
นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	ปีที่ก่อตั้ง : 2545 ผู้พัฒนานิคม : การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่อยู่ : 49/19 หมู่ 5 ถนนสุขุมวิท ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230 เขตอุตสาหกรรมทั่วไป : 1,824 ไร่ เนื้อที่ทั้งหมด : 3,556 ไร่ เขตพาณิชย์กรรม : 979 ไร่

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

นิคมอุตสาหกรรม ของจังหวัดชลบุรี	ข้อมูลพื้นฐาน
นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง	<p>ปีที่ก่อตั้ง : 2538</p> <p>ผู้พัฒนานิคม : บริษัท ปิ่นทอง อินดัสเตรียล พาร์ค จำกัด</p> <p>ที่อยู่ : 789 หมู่ 1 ถนน หนองค้อ-แหลมฉบัง ตำบล หนองขาม อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230</p> <p>เนื้อที่ทั้งหมด : 1,561 ไร่</p> <p>เขตอุตสาหกรรมทั่วไป : 1,014 ไร่</p> <p>เขตที่พักอาศัย/พาณิชย์ : 133 ไร่</p>
นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (แหลมฉบัง)	<p>ปีที่ก่อตั้ง : 2548</p> <p>ผู้พัฒนานิคม : บริษัท ปิ่นทอง อินดัสเตรียล พาร์ค จำกัด</p> <p>ที่อยู่ : 789 หมู่ 1 ถนน หนองค้อ-แหลมฉบัง ตำบล หนองขาม อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230</p> <p>เขตอุตสาหกรรมทั่วไป : 17 ไร่</p>
นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 3)	<p>ปีที่ก่อตั้ง : 2551</p> <p>ผู้พัฒนานิคม : บริษัท ปิ่นทอง อินดัสเตรียล พาร์ค จำกัด</p> <p>ที่อยู่ : ตำบลหนองขาม ตำบลบึง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230</p> <p>เนื้อที่ทั้งหมด : 1,561 ไร่</p> <p>เขตอุตสาหกรรมทั่วไป : 1,014 ไร่</p> <p>เขตที่พักอาศัย/พาณิชย์ : 133 ไร่</p>
นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 4)	<p>ปีที่ก่อตั้ง : 2557</p> <p>ผู้พัฒนานิคม : บริษัท ปิ่นทอง อินดัสเตรียล พาร์ค จำกัด</p> <p>ที่อยู่ : 789 หมู่ 1 ถนน หนองค้อ-แหลมฉบัง ตำบล หนองขาม อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230</p> <p>เนื้อที่ทั้งหมด : 653 ไร่ 3 งาน 93 ตารางวา</p> <p>เขตอุตสาหกรรมทั่วไป : 480 ไร่</p>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

นิคมอุตสาหกรรม ของจังหวัดชลบุรี	ข้อมูลพื้นฐาน
นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 5)	ปีที่ก่อตั้ง : 2557 ผู้พัฒนานิคม : บริษัท ปิ่นทอง อินดัสเตรียล پارค จำกัด ที่อยู่ : 789 หมู่ 1 ถนน หนองค้อ-แหลมฉบัง ตำบล หนองขาม อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230 เนื้อที่ทั้งหมด : 1,472 ไร่
นิคมอุตสาหกรรมบ้านบึง	ปีที่ก่อตั้ง : 2554 ผู้พัฒนานิคม : บริษัท เอส ที พาวเวอร์ กรุ๊ป จำกัด ที่อยู่ : บริเวณถนนทางหลวงหมายเลข 3289 (หนองซาก- เนิน โมก) ตำบลหนองอิรุณ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เนื้อที่ ทั้งหมด : 1,739 ไร่ เขตอุตสาหกรรมทั่วไป : 569 ไร่ เขตที่พักอาศัย/พาณิชยกรรม : 72.10 ไร่
นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอช เอ ชลบุรี 1	ปีที่ก่อตั้ง : 2532 ผู้พัฒนานิคม : บริษัท ดับบลิวเอชเอ อินดัสเตรียล ดีเวลลอป เมนท์ จำกัด (มหาชน) ที่อยู่ : 331/8-9 หมู่ 6 ทางหลวง 331 กิโลเมตร 91 – 92 ตำบล บ่อวิน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230 เนื้อที่ทั้งหมด : 3,482.45 ไร่ เขตอุตสาหกรรมทั่วไป : 2,096.86 ไร่ เขตที่พักอาศัย/พาณิชยกรรม : 72.10 ไร่
นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอช เอ ชลบุรี 2	ปีที่ก่อตั้ง : 2556 ผู้พัฒนานิคม : บริษัท ดับบลิวเอชเอ อินดัสเตรียล ดีเวลลอป เมนท์ จำกัด (มหาชน) ที่อยู่ : 331/8-9 หมู่ 6 ทางหลวง 331 กิโลเมตร 91 - 92 ตำบล บ่อวิน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230 เนื้อที่ทั้งหมด : 3,867 ไร่ เขตอุตสาหกรรมทั่วไป : 422.05 ไร่



## ตารางที่ 2 (ต่อ)

นิคมอุตสาหกรรม ของจังหวัดชลบุรี	ข้อมูลพื้นฐาน
นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอช เอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 2	ปีที่ก่อตั้ง : 2557 ผู้พัฒนานิคม : บริษัท ดับบลิวเอชเอ อินดัสเตรียล ดีเวลลอป เมนท์ จำกัด (มหาชน) ที่อยู่ : 331/8-9 หมู่ 6 ทางหลวง 331 กิโลเมตร 91 - 92 ตำบล บ่อวิน อำเภอสัตหิราชา จังหวัดชลบุรี 20230 เนื้อที่ทั้งหมด : 3,867 ไร่ เขตอุตสาหกรรมทั่วไป : 422.05 ไร่ เขตพาณิชย์ : 72 ไร่
นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอช เอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 3	ปีที่ก่อตั้ง : 2557 ผู้พัฒนานิคม : บริษัท ดับบลิวเอชเอ อินดัสเตรียล ดีเวลลอป เมนท์ จำกัด (มหาชน) ที่อยู่ : ตำบล หนองเสือช้าง อำเภอนองใหญ่ ชลบุรี 20190 เนื้อที่ทั้งหมด : 2,202 ไร่
นิคมอุตสาหกรรมยามาโตะ อินดัสตรีส์	ปีที่ก่อตั้ง : 2557 ผู้พัฒนานิคม : บริษัท อเมริกัน บิวเดอร์ จำกัด ที่อยู่ : 333 หมู่ 1 ตำบลหนองใหญ่ อำเภอนองใหญ่ จังหวัด ชลบุรี 20190 เนื้อที่ทั้งหมด : 700 ไร่
นิคมอุตสาหกรรมเอเชียคลีน ชลบุรี	ปีที่ก่อตั้ง : 2563 ผู้พัฒนานิคม : บริษัท เอเชีย คลีน อินดัสเตรียล เอสเตท จำกัด ที่อยู่ : 333 หมู่ 1 ตำบล หนองอิรุณ อำเภอบ้านบึง ชลบุรี 20190 เนื้อที่ทั้งหมด : 1,294 ไร่

## 4.2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ข้อมูลของผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 47 และเป็นเพศชายร้อยละ 53 ผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์ซึ่งจะมีอายุระหว่าง 25-55 ปี นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยและทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีจะอยู่ระหว่าง 2-6 ปี โดยส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่ในประเทศไทยและทำงานในนิคมอุตสาหกรรมมากกว่า 2 ปีขึ้นไป ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 3 ข้อมูลประชากรของผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์

ลำดับ	เพศ	อายุ	จำนวนปีที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย	จำนวนปีที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี
1	หญิง	36	6	5
2	หญิง	35	3	3
3	หญิง	32	2	2
4	ชาย	37	3	3
5	หญิง	29	4	4
6	ชาย	41	5	4
7	หญิง	40	3	3
8	หญิง	37	5	4
9	ชาย	45	3	3
10	ชาย	39	4	4
11	ชาย	38	3	3
12	หญิง	39	2	2
13	ชาย	55	3	3
14	ชาย	42	4	4
15	ชาย	35	2	2

### 4.3 อุปสรรคและความท้าทายของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

#### 4.3.1 อุปสรรคของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

##### 4.3.1.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสำคัญมากในชีวิตของมนุษย์ ทำให้ชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ต้องเผชิญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากใช้ภาษาที่แตกต่างกัน ซึ่งในช่วงแรก ๆ ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ในเรื่องการปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีนี้ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กลุ่มพนักงานชาวจีนเกี่ยวกับอุปสรรคด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ คุณปี-นามสมมุติ, คุณอี -นามสมมุติ, คุณจี-นามสมมุติ และคุณเอช-นามสมมุติ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ที่ต้องเผชิญกับอุปสรรคด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

จากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ดังกล่าว พบว่า อุปสรรคด้านความสัมพันธ์ระหว่างชาวจีนกับคนไทยมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย โดยความสัมพันธ์จะเกิดขึ้นได้แค่ภายในสายงานหรือผู้ที่สามารถสื่อสารภาษาจีนได้เท่านั้น ซึ่งจะสนิทกันภายในสายงานหรือคนที่ใกล้ชิดกันเท่านั้น เนื่องจากมีการใช้ภาษาในการสื่อสารที่แตกต่างกัน มาจากพื้นฐานสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังมีความหลากหลายทางด้านลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา และลักษณะงานที่ทำงานเป็นลักษณะเดิม ๆ พบเจอแต่บุคคลเดิมๆ ทำให้มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่แคบลง จึงทำให้มีเวลาที่จะสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรและภายนอกองค์กรระหว่างคนไทยและชาวจีนลดลงตามไปด้วย รวมถึงยังมีการเลือกคบเพื่อนที่ไม่หลากหลายกลุ่ม โดยจะอยู่แต่กับกลุ่มคนชาวจีนมากเกินไป ส่งผลทำให้ไม่มีการพัฒนาด้านภาษาไทยและไม่มีการเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ ๆ รวมถึงขาดการเรียนรู้วิถีชีวิตและการปรับตัวเข้ากับคนในถิ่นที่อยู่อาศัยนั้น เนื่องจากที่พักอาศัยของชาวจีนส่วนใหญ่พักอยู่รอบๆ นิคมอุตสาหกรรมชลบุรี และอยู่กันเป็นกลุ่มซึ่งมีแต่ชาวจีน ซึ่งมีคนไทยพักอาศัยอยู่จำนวนน้อย จึงสร้างความสัมพันธ์ได้ยากยิ่งขึ้น

#### 4.3.1.2 ด้านการกิน การอยู่อาศัย และการเดินทาง

วิถีชีวิตของชาวไทยและชาวจีนมีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อม ประสพการณ์ และวัฒนธรรม เป็นต้น แม้กระทั่งชาวไทยแต่ละคนยังมีวิถีชีวิตที่แตกต่างกัน ดังนั้น ทำให้ชาวจีนต้องเผชิญกับปัญหาด้านการกิน การอยู่อาศัย และการเดินทาง อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ในเรื่องการปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กลุ่มพนักงานชาวจีนเกี่ยวกับอุปสรรคด้านการกิน การพักอาศัย และการเดินทางของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ คุณเอ-นามสมมุติ, คุณเค -นามสมมุติ, คุณเอช-นามสมมุติ, คุณไอ-นามสมมุติ และคุณเอฟ-นามสมมุติ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ที่ต้องเผชิญกับอุปสรรคด้านการกิน การอยู่อาศัย และการเดินทางของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

จากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ดังกล่าว พบว่า การรับประทานอาหาร ถือเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งของชีวิตชาวจีนมาก ซึ่งบริษัทในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี โดยส่วนใหญ่เป็นบริษัทของจีน และภายในบริษัทจะมีการแบ่งโซนร้านอาหารจีนและร้านอาหารไทยอย่างชัดเจน ดังนั้น การรับประทานอาหารภายในบริษัทจึงไม่เป็นอุปสรรคต่อชาวจีนมากนัก แต่หลังเลิกงานหรือในวันหยุดนั้น จะค่อนข้างเป็นอุปสรรคสำหรับชาวจีน เพราะบริเวณรอบๆ นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีไม่มีร้านอาหารจีน ซึ่งชาวจีนไม่ชินกับรสชาติของอาหารไทย อาจเป็นผลมาจากความแตกต่างในรูปแบบของภูมิภาคและวัฒนธรรม ดังนั้น ชาวจีนส่วนใหญ่จะเลือกทำอาหารรับประทานเอง โดยต้องออกไปเลือกซื้อวัตถุดิบในการประกอบอาหารเองหรือไปรับประทานอาหารที่ร้านอาหารจีนโดยตรง แต่ถ้าหากไม่มีรถยนต์ส่วนตัว ชาวจีนส่วนใหญ่จะเลือกการใช้บริการรถรับส่งและสั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชัน

จากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ดังกล่าว พบว่า อุปสรรคด้านการอยู่อาศัย พบว่า ชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีการเช่าที่พักอาศัย โดยมีการเสียค่าเช่าเป็นรายเดือน ซึ่งส่วนใหญ่จะจัดให้อยู่ตึกเดียวกันในบริเวณที่ใกล้กับบริษัท เพื่อให้สะดวกในการเดินทางและร้านอาหารจีนสำหรับชาวจีน ดังนั้น แต่ละส่วนของอุตสาหกรรมที่มีชาวจีนพักอาศัยจะถูกเรียกว่า “หมู่บ้านชาวจีนเล็กๆ” แต่สำหรับบางบริษัทจะมีสวัสดิการที่พักรักษาใจให้สำหรับพนักงาน โดยจะมีค่าใช้จ่ายในส่วน ของค่าน้ำและค่าไฟ

จากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ดังกล่าว พบว่า อุปสรรคด้านการเดินทาง พบว่า การเดินทางในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี สำหรับชาวจีนที่ไม่มีรถยนต์ส่วนบุคคลจะเดินทางไม่สะดวกสบายมากนัก เนื่องจากไม่มีรถประจำทางหรือขนส่งสาธารณะผ่านในนิคมอุตสาหกรรม โดยส่วนใหญ่ทางบริษัทจัดรถรับส่งพนักงาน โดยในช่วงวันหยุดในบางบริษัทจะมีการจัดรถ เพื่อให้ชาวจีนไปซื้อของที่จำเป็น หรือมีเพื่อนร่วมงานพาไป โดยชาวจีนส่วนใหญ่มองว่าการเดินทางไปในที่ต่างๆ ไม่สะดวกมากนัก หากไม่มีรถส่วนตัว นอกจากนี้ขนส่งสาธารณะรอบๆ นิคมอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นมอเตอร์ไซค์รับจ้าง ซึ่ง

ชาวจีนมองว่าไม่ความปลอดภัยมากนัก เนื่องจากบริเวณนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี การสัญจรส่วนใหญ่มีแต่รถบรรทุกขนาดใหญ่ จึงทำให้รู้สึกไม่ปลอดภัยในการใช้บริการมอเตอร์ไซค์รับจ้าง นอกจากนี้ราคาไม่แน่นอนในแต่ละครั้ง และในบางครั้งเมื่อเห็นเป็นชาวต่างชาติก็จะมีการเพิ่มราคาสูงขึ้นไปอีก ซึ่งบางครั้งมองว่ามีการเอาเปรียบผู้บริโภคและรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรม

#### 4.3.1.3 ด้านสุขภาพและจิตใจ

สุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับทุกชีวิตในการดำรงชีวิตอยู่อย่างปกติสุข ซึ่งผู้ที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีจะปฏิบัติหน้าที่ประจำวันไม่ว่าเป็นการเรียนหรือการทำงานเป็นไปด้วยดีหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่เมื่อชาวจีนต้องมาทำงานในประเทศไทย ทำให้ต้องเผชิญกับปัญหาด้านสุขภาพและจิตใจ เนื่องจากในช่วงแรก ๆ ยังปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมไม่ได้

ในเรื่องการปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีนี้ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กลุ่มพนักงานชาวจีนเกี่ยวกับอุปสรรคด้านการกิน การอยู่อาศัย และการเดินทางของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ คุณปี-นามสมมุติ, คุณดี -นามสมมุติ, คุณเอฟ-นามสมมุติ, คุณจี-นามสมมุติ และคุณเค-นามสมมุติ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ที่ต้องเผชิญกับอุปสรรคด้านการกิน การอยู่อาศัย และการเดินทางของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

จากข้อมูลของผู้สัมภาษณ์ พบว่า ปัจจัยภายนอก มี 2 ปัจจัย ได้แก่ 1. สภาพอากาศ เพราะประเทศไทยเป็นประเทศที่มีอากาศร้อนชื้นสูงและอากาศค่อนข้างร้อน อาจจะทำให้ชาวจีนยังปรับตัวไม่ทันจนอาจจะส่งผลต่อสุขภาพได้ นอกจากนี้ชาวจีนในช่วงแรกยังปรับตัวไม่ได้ทำให้คิดถึงครอบครัวหรือบุคคลที่คอยให้กำลังใจ จึงก่อให้เกิดความเครียดได้ 2. การรักษาสุขภาพ เนื่องจากชาวจีนส่วนใหญ่ไม่มีพื้นฐานภาษาไทยจึงทำให้การสื่อสารผิดพลาดหรือไม่ครบถ้วนตามอาการ ดังนั้น การไปพบแพทย์ในแต่ละครั้งจึงค่อนข้างลำบาก ส่วนปัจจัยภายในมี 2 ปัจจัย ได้แก่ การใช้ชีวิตและความห่างไกลครอบครัว และทำงานหนักมากเกินไป นอกจากนี้ต้องเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายในการปรับตัว จึงก่อให้เกิดความเครียดและความวิตกกังวล ซึ่งส่งผลต่อกระทบต่อสุขภาพได้ อาจส่งผลต่อสุขภาพได้

#### 4.3.2 ความท้าทายของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

##### 4.3.2.1 ด้านความแตกต่างของภาษา

ภาษาเป็นเครื่องมือในการสื่อสารที่สำคัญที่สุดของมนุษย์และเป็นสัญลักษณ์การแสดงออกที่สำหรับมนุษย์ ขั้นตอนแรกในการทำงาน คือ ความจำเป็นในการสื่อสารทางภาษา ชาวจีนที่เข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ต้องทำงานกับชาวไทยต้องเผชิญความแตกต่างของภาษา

ในเรื่องการปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีนี้ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กลุ่มพนักงานชาวจีนเกี่ยวกับความท้าทายทางด้านความแตกต่างของภาษาของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ คุณเจ-นามสมมุติ, คุณเค-นามสมมุติ, คุณแอล -นามสมมุติ และคุณเอ็ม-นามสมมุติ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ที่ต้องเผชิญกับความท้าทายทางด้านความแตกต่างของภาษาของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

จากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ดังกล่าว พบว่า ชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่ไม่มีพื้นฐานภาษาไทยก่อนมาทำงานที่นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ดังนั้น ทำให้ชาวจีนต้องเผชิญกับปัญหาในการสื่อสารภาษาไทยโดยเฉพาะช่วงแรกที่เข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี เมื่อชาวจีนทำงานกับชาวไทยเกิดขึ้นปัญหาหลากหลายอย่าง เช่น สื่อสารไม่ทันเวลาหรือสื่อสารไม่เข้าใจกันทำให้งานล่าช้าหรือทำงานผิดพลาดบ่อย เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ทำให้บริษัทมีค่าใช้จ่ายในการจ้างล่ามแปลภาษา ทำให้ความคืบหน้าในการทำงานล่าช้าหรือสื่อสารไม่เข้าใจกัน ทำให้การทำงานเรื่องเดิมนั้นจะต้องทำใหม่อีกครั้ง

#### 4.3.2.2 ด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม

ในบริษัทข้ามชาติที่มีพนักงานมาจากรูปแบบวัฒนธรรมต่างๆ ภูมิหลังทางวัฒนธรรมแตกต่างกัน นำไปสู่การอยู่ร่วมกันของความขัดแย้งทางวัฒนธรรมและการบูรณาการทางวัฒนธรรมภายในองค์กร ชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จึงทำให้ชาวจีนต้องมีการเรียนรู้และปรับตัวในการอยู่ร่วมกัน

ในเรื่องการปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีนี้ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กลุ่มพนักงานชาวจีนเกี่ยวกับความท้าทายด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรมของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ คุณบี-นามสมมุติ, คุณอี -นามสมมุติ, คุณจี -นามสมมุติ, คุณเอช-นามสมมุติ และคุณเอ็ม-นามสมมุติ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ที่ต้องเผชิญกับความท้าทายด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรมของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

จากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ดังกล่าว พบว่า วัฒนธรรมในการสื่อสารของชาวจีนกับชาวไทยนั้นมีความแตกต่างกันโดยรูปแบบการพูดของชาวจีนจะมีลักษณะที่เสียงดัง พูดเร็ว ซึ่งต่างกับคนไทยที่จะพูดเบาและช้า จึงอาจจะทำให้คนไทยเข้าใจผิดความชาวจีนนั้นทะเลาะกัน วัฒนธรรมในการทำงานของชาวจีนจะให้ความสำคัญกับงานเป็นอย่างมาก แม้วันหยุดก็ต้องสามารถที่จะทำงานได้แต่ของคนไทย จะทำงานตามที่บริษัทกำหนดเวลาและในช่วงวันหยุดคือ วันพักผ่อนของพนักงานไม่ควรที่จะมี

เรื่องงานเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ถ้าจะให้ทำงานในช่วงวันหยุดต้องมีการแจ้งล่วงหน้า เพื่อให้รับทราบล่วงหน้าก่อน

#### 4.3.2.3 ด้านความแตกต่างวิธีการทำงาน

เนื่องจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมไม่เหมือนกัน สภาพแวดล้อมรอบตัวแตกต่างกันค่านิยมระบบบริษัทก็แตกต่างกัน นอกจากนี้ชาวจีนส่วนใหญ่ได้ทำงานที่ประเทศจีนก่อนมาทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แต่ก็ยังพบเจอปัญหาด้านวิธีการทำงานที่แตกต่างกันเนื่องจากมีองค์กรมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

ในเรื่องการปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีนี้ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กลุ่มพนักงานชาวจีนเกี่ยวกับความท้าทายด้านความแตกต่างวิธีการทำงานของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ คุณติ-นามสมมุติ, คุณจี -นามสมมุติ, คุณแอล-นามสมมุติ, คุณเอ็ม-นามสมมุติ และคุณเอ็น-นามสมมุติ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ที่ต้องเผชิญกับความท้าทายด้านความแตกต่างวิธีการทำงานของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

จากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ดังกล่าว พบว่า วิธีการทำงานของไทยและจีนมีความแตกต่างกัน เพราะฉะนั้นชาวจีนที่เข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีต้องเผชิญกับความแตกต่างของวิธีการทำงานบ่อยครั้ง ได้แก่ บริษัทในประเทศจีนส่วนใหญ่ต้องนอนพักเที่ยง ทำให้ต้องมีการปรับตัวเกี่ยวกับเวลาพักทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารบริษัทในประเทศจีนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก ไม่แยกเวลาการทำงานกับเวลาการพักผ่อน หากมีงานต้องรับผิดชอบ โดยชาวจีนส่วนใหญ่จะยอมทำงานล่วงเวลา แม้อยู่ช่วงเวลาพักผ่อนหรือวันหยุดสุดสัปดาห์ แต่สำหรับชาวไทยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับวันพักผ่อน จะไม่ชอบทำงานในช่วงเวลาการพักผ่อนและไม่อยากทำงานล่วงเวลา ซึ่งจะทำให้ความสำคัญกับการอยู่กับครอบครัวหรือไปพบปะกับเพื่อน เพื่อผ่อนคลายมากกว่า และการทำงานของชาวจีนจะค่อนข้างรวดเร็วและสามารถทำงานได้หลายอย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกัน แต่การทำงานจะมีความละเอียดน้อยกว่าชาวไทย โดยชาวไทยจะมีการจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบระเบียบ และการทำงานชาวไทยอาจจะไม่รวดเร็วเท่ากับชาวจีนและไม่ชอบทำงานหลายอย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เพราะมองว่างานจะไม่มีประสิทธิภาพ

#### 4.3.2.4 ด้านความแตกต่างของระบบบริษัท

ระบบการทำงานของแต่ละบริษัทที่แตกต่างกันไป ซึ่งอาจจะเป็นผลมาโครงการสร้างภายในองค์กร ดังนั้น ชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีต้องเผชิญกับระบบการทำงานของบริษัทที่แตกต่างไปจากเดิม

ในเรื่องการปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีนี้ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กลุ่มพนักงานชาวจีนเกี่ยวกับความท้าทายด้านความแตกต่างของระบบบริษัทของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ คุณปี-นามสมมุติ, คุณดี -นามสมมุติ, คุณเจ-นามสมมุติ, คุณเอ็ม-นามสมมุติ และคุณโอ-นามสมมุติ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ที่ต้องเผชิญกับความท้าทายด้านความแตกต่างของระบบบริษัทไทยของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

จากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ดังกล่าว พบว่า ส่วนใหญ่บริษัทจีน โดยเฉพาะบริษัทเอกชนของจีนชินกับการปฏิบัติงานตามคำสั่งของหน่วยงานบริหารระดับสูง บทบัญญัติ คำแนะนำ และเอกสารของผู้บริหารระดับสูงเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจและข้อบังคับของบริษัทสังคมจีนเน้นย้ำจริยธรรมเน้นบทบาทและการรับรู้คุณค่าของคนไม่ให้ความสำคัญกับการจัดการมาตรฐานการจัดการระบบและการจัดการกฎระเบียบในการจัดการธุรกิจมากนัก ทำให้ชาวจีนหย่อนยานในการใช้กฎและข้อบังคับมากขึ้นทำให้กฎและข้อบังคับมักจะยากที่จะมีบทบาทที่มีประสิทธิภาพแต่พนักงานไทยชินการปฏิบัติงานตามกฎหมายและข้อบังคับทุกอย่างต้องมีเอกสารและกฎระเบียบ ดังนั้นบริษัทจีนที่เข้ามาประเทศไทยต้องปรับปรุงระบบบริษัทตั้งกฎและข้อบังคับบางส่วนใหม่ตามกฎหมายไทยและลักษณะท้องถิ่นของประเทศไทยโดยเฉพาะกฎและข้อบังคับของแผนกบุคคล

### 4.4 รูปแบบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

#### 4.4.1 ด้านการปรับตัวเข้ากับความแตกต่างภาษา

โดยปัญหาทั่วไปในการทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีและการดำรงชีวิตประจำวันของชาวจีน ส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่เกิดจากความแตกต่างทางด้านภาษาทำให้ชาวจีนมีปัญหาในการสื่อสารและในบางครั้งเกิดความเข้าใจผิดส่งผลทำให้งานล่าช้าหรือผิดพลาดได้ โดยปัญหาความแตกต่างของภาษาอาจก่อให้เกิดปัญหาความเครียดและความวิตกกังวล ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพของชาวจีน จึงความจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับความแตกต่างภาษาด้วยวิถีชีวิตของตนเอง โดย



คำนึงถึงความเหมาะสมกับตนเอง เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมการสอนภาษาไทย การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านวิดีโอหรือเพื่อนร่วมงาน โดยค่อยๆ เรียนรู้ไปเรื่อยๆ ไม่สร้างความกดดันกับตนเองมากเกินไป เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชาวไทยทั้งในด้านการทำงาน รวมถึงการดำเนินชีวิตประจำวัน

โดยในเรื่องการปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีนี้ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ กลุ่มพนักงานชาวจีนเกี่ยวกับการปรับตัวเข้ากับความแตกต่างภาษาของชาวจีนที่ทำงานในนิคม อุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ที่ต้องมีการปรับตัวเข้ากับความแตกต่างภาษา ของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ดังนี้

“...ส่วนใหญ่ในการสื่อสารภายในองค์กรจะมีล่ามช่วยแปลระหว่างทำงาน แต่เมื่อ ต้องสื่อสารภายนอกองค์กรหรือในชีวิตประจำวันก็ใช้แอปพลิเคชันช่วยแปล...” คุณไอ (นาม สมมุติ), สัมภาษณ์, (11 มิถุนายน 2564)

“...มีการเข้าร่วมกิจกรรมอบรมภาษาไทยภายในบริษัทกับล่ามของบริษัท เพื่อ พัฒนาทักษะด้านภาษาไทยของตนเอง...” คุณอี (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, (21 พฤษภาคม 2564)

“...ทางบริษัทกับวิทยาลัยได้ร่วมมือก่อตั้งองค์กรสอนภาษาไทย เพื่อให้ชาวจีนที่ ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมได้เรียนรู้ภาษาไทย เช่น สถาบันเส้นทางสายไหมไทย-จีนระยอง (Thai-Chinese Rayong Silk Road Academy, 泰中罗勇丝路学院) ศูนย์อบรม วิศวกรรมเครื่องกลไฟฟ้าระยองไทย-จีน(Thai-Chinese Rayong Institute of Mechanical and Electrical Engineering, 泰中罗勇机电学院) และนอกจากนี้ยังสามารถเก็บเงินจาก การทำงานเป็นค่าเทอมวิทยาลัยได้...” คุณจี (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, (4 มิถุนายน 2564)

“...เรียนภาษาไทยผ่านการดูวิดีโอที่สอนภาษาไทยของบล็อกเกอร์ Douyin ที่ สอนภาษาไทยง่ายๆ ที่สามารถใช้ในการชีวิตประจำวันได้ ซึ่งถ้ามีระยะเวลาในการทำงานนานๆ ก็

จะมีความคุ้นชินกับภาษาไทย เนื่องจากบุคคลในแผนกส่วนใหญ่มีแต่ชาวไทย บางครั้งเมื่อว่างจากการทำงานก็จะเรียนภาษากับพนักงานชาวไทยที่ร่วมงานกัน ทำให้คำศัพท์ที่ใช้ในการทำงานจะเข้าใจได้เอง นอกจากนี้บางคนต้องการเรียนรู้การอ่านและการเขียนภาษาไทย ส่วนใหญ่จะจ้างติวเตอร์ส่วนตัวให้สอนภาษาไทย...” คุณเอช (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, (11 มิถุนายน 2564)

“...มีการเรียนภาษาไทยกับสถาบันสอนภาษาในทุกๆ วันหยุดสุดสัปดาห์ โดยมีการใช้จ่ายในการเรียนและทางบริษัทมีการช่วยเหลือในค่าใช้จ่ายในการเรียนภาษา ซึ่งการเรียนภาษาไทยโดยคำนึงไว้ใช้สื่อสารภายในองค์กรและสื่อสารในชีวิตประจำวันเป็นหลัก...” คุณบี (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, (7 พฤษภาคม 2564)

#### 4.4.2 ด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมไทย

การปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมไทย เป็นสิ่งสำคัญของกลุ่มชาวจีนที่ได้เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยชาวจีนส่วนใหญ่จะรวมอยู่เป็นกลุ่ม อาศัยอยู่กลุ่มเดียวกัน โดยการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมไทยอาจจะไม่ได้ส่งผลกระทบต่องานโดยตรง แต่สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันภายในองค์กร บางคนสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้ จนเกิดการยอมรับวัฒนธรรมใหม่ ได้แก่ อาหาร ประเพณีต่าง ๆ นอกจากนี้ยังรวมถึงกิริยา มารยาท การเคารพผู้อาวุโส ซึ่งทางบริษัทต้องมีการจัดกิจกรรมในช่วงเทศกาลต่างๆ โดยมีความเข้าใจและมีกระบวนการช่วยเหลือในการให้ความรู้ ความเป็นมาเกี่ยวกับประเพณีต่างๆ และยังต้องแสดงออกถึงกิริยามารยาท การไหว้ โดยเป็นตัวอย่งที่ดีต่อชาวจีน แต่ในขณะที่เดียวกันวัฒนธรรมดั้งเดิมที่มีติดตัวมาก็ยังคงอยู่สามารถแสดงออกมาได้ในช่วงเวลาที่เหมาะสม

โดยในเรื่องการปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กลุ่มพนักงานชาวจีนเกี่ยวกับการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่างทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ที่ต้องมีการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ดังนี้

“...ในช่วงเทศกาลประเพณีไทย บริษัทเงินส่วนใหญ่จะจัดงานให้ชาวจีนเข้าร่วม เทศกาลประเพณีไทย เช่น ช่วงเทศกาลสงกรานต์บริษัทให้พนักงานชาวไทยกับชาวจีนทำ กระจกด้วยกันและให้ผู้ที่มีความรู้ทางวัฒนธรรมไทย โดยอธิบายความเป็นมาและความหมาย ของประเพณีสงกรานต์...” คุณเค (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, (19 มิถุนายน 2564)

“...มีบูรณาการเพื่อให้เข้าใจวิถีชีวิตคนไทยได้ดีขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้าร่วมงาน กับคนไทยดีขึ้นในเวลาปกติว่างๆ ทางบริษัทจะจัดกิจกรรมให้พนักงานชาวจีนกับชาวไทยเข้า ร่วมกัน เช่น ให้พนักงานชาวไทยกับชาวจีนทำอาหารไทยหรือทำอาหารจีนด้วยกันหรือ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอาหารกัน มีการจัดการแข่งขันกีฬาระหว่างพนักงานชาวไทยกับชาว จีน...” คุณโอ (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, (9 กรกฎาคม 2564)

“...จากการสังเกตเพื่อนร่วมงานชาวไทย จะมีการพูดคุย ทักทายเพื่อนร่วมงานหรือผู้ อาวุโส ไม่ว่าจะเป็นในช่วงเช้าตอนเข้าบริษัท ช่วงพักกลางวันตอนรับประทานอาหาร และช่วง เย็นตอนเลิกงาน ทำให้ได้ซึมซับและปรับตัวเข้าวิถีชีวิตคนไทยได้ เช่น การไหว้หรือทักทาย เพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างมิตรสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานชาวไทย และนอกจากนี้ยังได้เรียนรู้ ภาษาไทยเพิ่มจากการได้ทักทายด้วย

#### 4.4.3 ด้านการปรับตัวเข้ากับระบบบริษัท

การที่ชาวจีนที่เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี อันดับแรกคือ ต้องสามารถ ปรับตัวเข้ากับระบบขององค์กรที่ตนเองทำงานได้ โดยรวมถึงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อพึงปฏิบัติ นโยบาย และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่างๆ ภายในองค์กร ยกตัวอย่าง ยิ่งเป็น อุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ทำให้มีเครื่องจักรเยอะ จึงต้องมีการคำนึงถึงปลอดภัยของบุคลากร เป็นหลักซึ่งมีความสำคัญมาก โดยทางองค์กรควรป้ายกฏระเบียบข้อบังคับและนโยบายต่าง ๆ ภายใน องค์กร ได้แก่ นโยบายบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อกำหนดและหลัก ปฏิบัติเกี่ยวกับ การใช้งานระบบสารสนเทศ มาตรฐานการบัญชี เป็นต้น ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน นอกจากนี้ต้องให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อพึง ปฏิบัติ นโยบาย และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่างๆ ประจำปี เพื่อให้บุคลากรภายใน องค์กรทุกคนได้รับรู้และปฏิบัติร่วมกัน โดยไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารและพนักงานระดับต่างๆ ต้องศึกษา และปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อพึงปฏิบัติ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

รวมทั้งทำการติดตามและทบทวนให้มีความเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารและพนักงานชาวไทยควรต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้พนักงานชาวจีนตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อพึงปฏิบัติ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

โดยในเรื่องการปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีนี้ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กลุ่มพนักงานชาวจีนเกี่ยวกับการปรับตัวเข้ากับความแตกต่างของระบบบริษัท ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ที่ต้องมีการปรับตัวเข้ากับความแตกต่างของระบบบริษัทของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ดังนี้

ความแตกต่างของระบบบริษัทเป็นสิ่งที่ชาวจีนควรปรับตัวมากเป็นอันดับแรกเช่นกัน เพื่อให้สามารถปรับเข้ากับระบบของบริษัทที่ตนเองทำงาน

“...ให้พนักงานชาวจีนเข้าร่วมฟังการบรรยายด้านกฎหมายไทยทางแรงงาน ประกันสังคม ภาษี คຸ້ມครองสิ่งแหวดลຸ້ມຕ່າງໆ...” คุณซี (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, (7 พฤษภาคม 2564)

“...เน้นที่ระบบบริษัทแม่ที่ประเทศจีนเป็นหลักแล้วปรับปรุงระบบบริษัทตามกฎหมายไทยและระเบียบข้อบังคับทางสังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่นไทย...” คุณเอฟ (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, (4 มิถุนายน 2564)

#### 4.4.4 ด้านการปรับตัวเข้ากับวิธีการทำงาน

รูปแบบวิธีการทำงานของแต่ละองค์กรหรือของแต่ละบุคคลมีความหลากหลายมาก โดยรูปแบบวิธีการทำงานของประเทศไทย การทำงานจะค่อนข้างหนักในช่วงเวลางาน เมื่อนอกเวลางานจะมีความเป็นกันเองไม่แบ่งแยกหัวหน้ากับลูกน้อง โดยชาวไทยจะไม่ชอบแสดงความคิดเห็น ไม่ชอบการทำงานภายใต้ภาวะความกดดัน ระบบการสั่งงานเป็นลักษณะคำสั่งที่ถ่ายทอดมาจากบนลงล่าง การทำงานจะเน้นการทำงานเป็นรายบุคคลมากกว่า ซึ่งระบบการทำงานจะมีความยืดหยุ่นมากกว่าของจีน และนอกจากนี้คนไทยยังให้ความสำคัญกับครอบครัวด้วย จะมีการแยกแยะเวลาทำงานและเวลาที่อยู่กับครอบครัว ทำให้ชาวจีนต้องมีการปรับตัวให้และทำความเข้าใจถึงรูปแบบวิธีการทำงานของไทย โดยมีการคำนึงถึงความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และนอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพการทำงานเป็นหลัก เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันภายในองค์กรได้และทำให้รูปแบบวิธีการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

โดยในเรื่องการปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีนี้ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กลุ่มพนักงานชาวจีนเกี่ยวกับการปรับตัวเข้ากับ ความแตกต่างของวิธีการทำงาน ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ที่ต้องมีการปรับตัวเข้ากับ ความแตกต่างของวิธีการทำงานของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ดังนี้

“...การพยายามปรับตัวไม่รบกวนพนักงานชาวไทยในวันหยุดสุดสัปดาห์หรือช่วงเวลาพักผ่อน พยายามทำงานให้เสร็จภายในเวลาการทำงานหรือถึงเวลาการทำงานแล้วค่อยส่งงานต่างๆ กับพนักงานหรือบางที่ทางบริษัทต้องการพนักงานทำงานล่วงเวลาก็จะบอกกล่าวหน้าและแจ้งให้พนักงานทราบรายละเอียดเป็นลายลักษณ์อักษร...” คุณเอช (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, (11 มิถุนายน 2564)

“...มีการเข้าร่วมการประชุมอย่างสม่ำเสมอ โดยการเข้าร่วมการประชุมได้สังเกตพูดคุย และพยายามทำความเข้าใจ ซึ่งจะได้เห็นถึงรูปแบบในการทำงานของคนไทยว่าคิดอะไรและจะทำอะไร เพื่อให้ตัวเองได้ปรับตัวและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงแม้ว่าจะแตกต่าง เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปร่วมกันแล้วนำไปใช้...” คุณดี (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, (21 พฤษภาคม 2564)

#### 4.4.5 ด้านการปรับตัวเข้ากับวิธีการสื่อสารระหว่างบุคคล

การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการทำงานและในการใช้ชีวิตประจำวัน โดยการทำงานต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์กรประกอบกับมีวิธีการหรือการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการสื่อสารเป็นหัวใจของการทำความเข้าใจระหว่างกันของเพื่อนร่วมชาวไทย ถ้าหากไม่มีการสื่อสารก็ไม่สามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือต้องมีการใช้ตัวแทนในการสื่อสารหรือล่าม ทำให้การประสานงานหรือการทำงานเกิดความล่าช้ามากขึ้น การสื่อสารจึงเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญต่อองค์กรในการทำงานเป็นอย่างมาก โดยชาวจีนจึงต้องมีความกล้าที่จะสื่อสารกับชาวไทย กล้าที่พูดโดยไม่กลัวผิด และเรียนรู้ในภาษาไทยจากสถาบันต่างๆ หรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งนอกจากจะได้ภาษาไทยจากการสื่อสารแล้วยังใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรและกับบุคคลที่อยู่นอกองค์กรด้วย และยังสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ โดย

จะส่งผลโดยตรงทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยลดความวิตกกังวลในการสื่อสารภาษาไทยมากขึ้น ช่วยให้ง่ายต่อการดำเนินชีวิตอยู่ในประเทศไทยอีกด้วย

โดยในเรื่องการปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีนี้ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กลุ่มพนักงานชาวจีนเกี่ยวกับการปรับตัวเข้ากับความแตกต่างของวิธีการสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ที่ต้องมีการปรับตัวเข้ากับความแตกต่างของวิธีการสื่อสารระหว่างบุคคลของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ดังนี้

“...โดยปกติการทำงานในบริษัทค่อนข้างหนัก จะไม่ค่อยมีเวลาว่างไปสื่อสารกับชาวไทยมากนักหรือสื่อสารกันน้อยมาก ดังนั้น วิธีการปรับตัวคือ เมื่อเลิกงานก็จะมีนัดเพื่อนชาวไทยภายในบริษัทไปออกกำลังกาย รับประทานอาหาร และบางครั้งในวันหยุดสุดสัปดาห์ อาจจะมีการชวนไปเที่ยวหรือสังสรรค์ เพื่อให้เกิดความคุ้นชินในการสื่อสารกับเพื่อนคนไทย...” คุณจี (นามสมมติ), สัมภาษณ์, (4 มิถุนายน 2564)

“...พยายามสื่อสารกับเพื่อนชาวไทยให้มากๆ และให้เพื่อนชาวไทยช่วยสอนภาษาไทย...” คุณแอล (นามสมมติ), สัมภาษณ์, (25 มิถุนายน 2564)

#### 4.5 แนวทางการแก้ปัญหาของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

จากการศึกษาการปรับตัวของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการแก้ปัญหาในการปรับตัวของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี โดยมีรายละเอียดดังนี้

##### 1. การปรับตัวด้านการทำงาน

ชาวจีนควรมีการเตรียมพร้อมก่อนเข้ามาทำงานจริงในประเทศไทย ได้แก่ การเรียนรู้ภาษาไทย การเรียนรู้ด้านกฎหมาย การเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมไทย เป็นต้น และเมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยองค์กรควรส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาพัฒนาทักษะด้านภาษาและการจัดกิจกรรมภายในองค์กร เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กันระหว่างชาวไทยและชาวจีน และเพิ่มความสามารถในการแสวงหาความรู้ของชาวจีน ตลอดจนการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้องค์กรและหน่วยงานต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับเตรียมความพร้อมในการปรับตัวของชาวจีน นอกจากนี้ควรกำหนดให้บริการด้านสุขภาพครอบคลุมถึงด้านการป้องกันสุขภาพ และความ

ปลอดภัยในการทำงาน โดยได้รับการจัดอบรมเพื่อให้ความรู้ในเรื่องความปลอดภัยสำหรับการทำงานก่อนทำงาน

## 2. การปรับตัวด้านชีวิตประจำวัน

การพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะในจังหวัดชลบุรีให้มีความสะดวกสบายและเพียงพอต่อความต้องการของคนในพื้นที่ นอกจากนี้ควรบริหารจัดการที่อยู่อาศัยให้เพียงพอและปลอดภัย ควรจัดให้เป็นนโยบายจำเป็นเร่งด่วนของจังหวัดชลบุรีในการทำงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องทำงานแบบบูรณาการร่วมกันรวมถึงประชาชนในพื้นที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายควบคุมผู้ที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อควบคุมสภาพแวดล้อมการทำงานและที่อยู่อาศัยของชาวจีน นอกจากนี้ยังเพื่อความปลอดภัยและความสะดวกต่อการเดินทางในชีวิตประจำวัน

### 4.6 ความคาดหวังของชาวจีนทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

#### 1. ด้านการทำวีซ่า

การลดขั้นตอนและกระบวนการขอวีซ่าให้มีสะดวกและง่ายขึ้น เนื่องจากวีซ่าเป็นเอกสารที่ใช้ประกอบกับหนังสือเดินทาง เพื่อใช้เข้าประเทศไทยซึ่งมีช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ว่าสามารถอยู่ภายในระยะเวลาเท่าไร โดยวีซ่าจะต้องออก โดยสถานทูตของประเทศที่ผู้เดินทางต้องการจะไปเท่านั้น และในปัจจุบันการยื่นขอวีซ่าต้องมีจัดการเตรียมเอกสารมากมายในการยื่นขอวีซ่า นอกจากนี้ยังต้องมีการจัดเตรียมเอกสารสำหรับขอใบอนุญาตทำงาน ซึ่งชาวจีนมองว่ามีกระบวนการค่อนข้างยุ่งยาก โดยมีการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“...การทำวีซ่าหรือการขอใบอนุญาตทำงาน มีกระบวนการค่อนข้างซับซ้อน อยากให้ทางหน่วยงานลดกระบวนการทำให้ง่ายขึ้น...” คุณไอ (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, (11 มิถุนายน 2564)

“...อยากให้มีหน่วยงานเข้ามาช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำในการทำวีซ่า ว่าควรเตรียมเอกสารยังไง มีขั้นตอนในการยื่นขออย่างไรบ้าง...” คุณแอล (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, (25 มิถุนายน 2564)

## 2. ด้านระบบขนส่งสาธารณะ

การพัฒนาาระบบขนส่งสาธารณะในจังหวัดชลบุรีให้มีความสะดวกสบายมากขึ้น โดยครอบคลุมและควบคู่กับการกำกับดูแลด้านบริการให้มีความสะดวกปลอดภัย ตรงต่อเวลา และมีราคาสมเหตุสมผล เนื่องจากชาวจีนส่วนใหญ่มองว่าการเดินทางไปไหนมาไหนไม่สะดวก หากไม่มีรถส่วนตัว นอกจากนี้ขนส่งสาธารณะรอบๆ นิคมอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นมอเตอร์ไซค์รับจ้าง ซึ่งชาวจีนมองว่าไม่มีความปลอดภัย เนื่องจากบริเวณนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี การสัญจรส่วนใหญ่มีแต่รถบรรทุกขนาดใหญ่ นอกจากนี้ในการเก็บค่าโดยสารที่ไม่ตายตัวแต่ละครั้ง โดยมีการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“...อยากให้ระบบขนส่งสาธารณะที่ควบคุมบริเวณนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี เนื่องจากไม่มีรถยนต์ส่วนบุคคลทำให้เดินทางค่อนข้างลำบาก...” คุณเอ็ม (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, (25 มิถุนายน 2564)

“...อยากให้ทางบริษัทมีสวัสดิการรถรับส่งให้กับชาวจีนที่ไม่มีรถยนต์ส่วนบุคคลสำหรับไปซื้อของใช้ส่วนตัวหรือซื้อวัตถุดิบทำอาหาร อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง...” คุณเค (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, (19 มิถุนายน 2564)

“...ชาวจีนที่ไม่มีรถยนต์เดินทางค่อนข้างลำบากเลยมองว่า ควรมีแอปพลิเคชันในการเรียกรับส่งที่เป็นภาษาจีน เพื่อสะดวกต่อชาวจีน...” คุณบี (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, (7 พฤษภาคม 2564)

## 3. ด้านการเตรียมความพร้อม

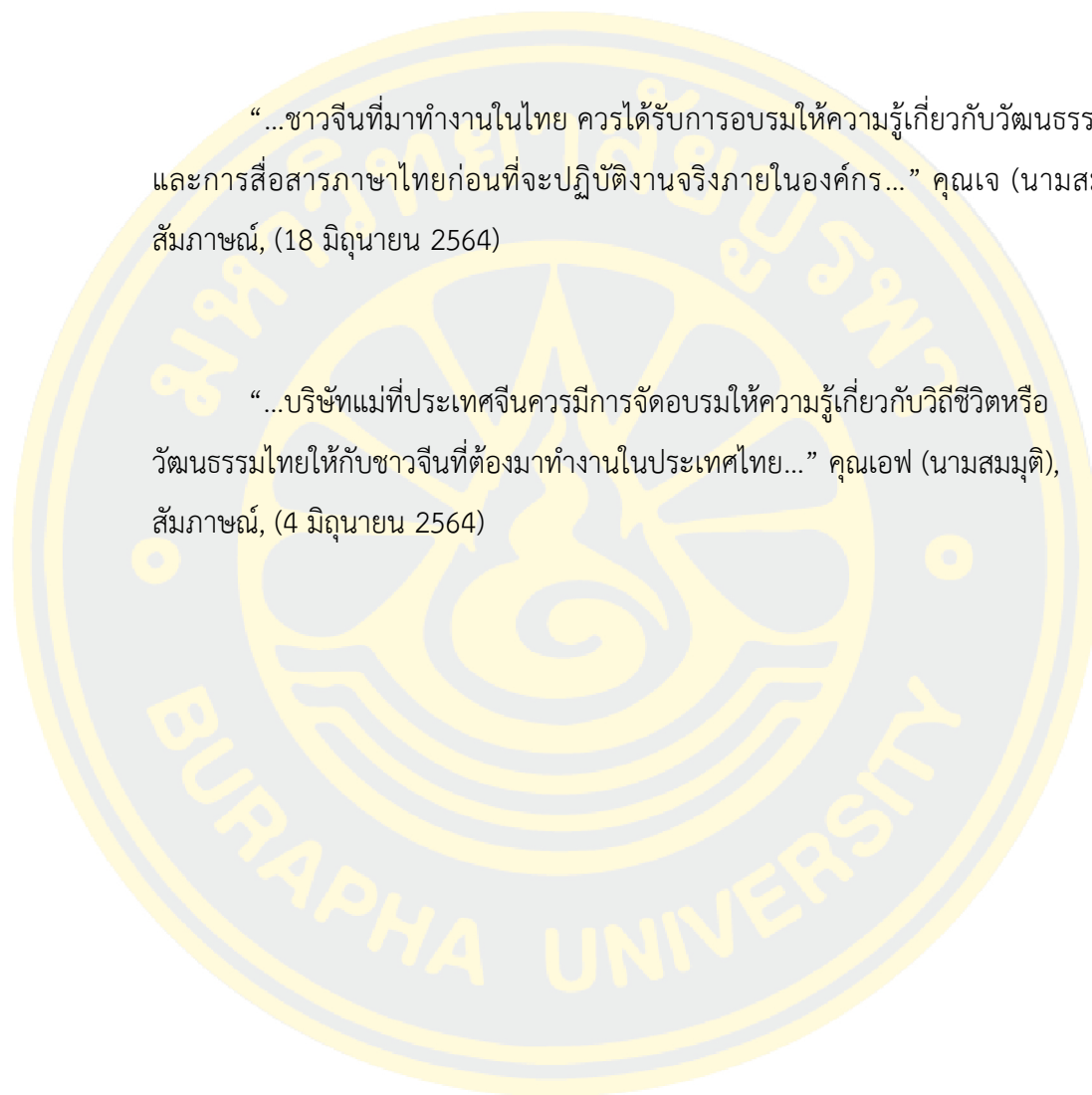
การเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากมีความแตกต่างทางด้านการสื่อสารและวัฒนธรรม ทำให้เกิดความแตกต่างในการทำงานด้วย ซึ่งหัวใจสำคัญของการทำงานร่วมกัน คือ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา อย่าเพิ่งด่วนตัดสินสิ่งที่เกิดขึ้น บางครั้งเราอาจจะต้องพยายามเข้าใจในสิ่งที่เขาปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องการใช้ชีวิต ด้วยความแตกต่างทางวัฒนธรรมทำให้เกิดความเข้าใจผิดกันไปบ้าง หากมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับตัวก็



สามารถทำงานได้อย่างราบรื่นเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การอบรมสอนภาษาไทย การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมไทย วิธีการการทำงานร่วมกัน เป็นต้น โดยมีการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“...ชาวจีนที่มาทำงานในไทย ควรได้รับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมไทย และการสื่อสารภาษาไทยก่อนที่จะปฏิบัติงานจริงภายในองค์กร...” คุณเจ (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, (18 มิถุนายน 2564)

“...บริษัทแม่ที่ประเทศจีนควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวิถีชีวิตหรือวัฒนธรรมไทยให้กับชาวจีนที่ต้องมาทำงานในประเทศไทย...” คุณเอฟ (นามสมมุติ), สัมภาษณ์, (4 มิถุนายน 2564)



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาอุปสรรคและความท้าทาย รูปแบบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และแนวทางการแก้ปัญหาของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี โดยกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ชาวจีนที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 2 ปีขึ้นไป ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบ้านบึง และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และการสังเกต ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ตามประเด็นเรื่องการปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า ชาวจีนส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายในการปรับตัวที่คล้ายคลึงกัน โดยการปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี สามารถแบ่งออกได้ 5 ด้าน ได้แก่ ความแตกต่างภาษา วัฒนธรรมไทย ระบบบริษัท วิธีการทำงาน และวิธีการสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งการปรับตัวของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสภาพทางร่างกาย สภาพทางจิตใจ และสภาพทางสังคมของบุคคลนั้นที่เผชิญอยู่ส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดันในการปรับตัว นอกจากนี้ทางผู้วิจัยได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาในการปรับตัว โดยทางผู้วิจัยมองว่าควรมีองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ มาช่วยสนับสนุนชาวจีน เพื่อให้ชาวจีนสามารถทำงานร่วมกับชาวไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเกิดความสงบสุขในการดำเนินชีวิตอยู่ในประเทศไทย

จากการตอบแบบสัมภาษณ์ของของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 47 และเพศชายร้อยละ 53 มีอายุระหว่าง 25-55 ปี โดยอาศัยอยู่ในประเทศไทยและทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มากกว่า 2 ปีขึ้นไป ซึ่งอยู่ระหว่าง 2-6 ปี

#### อุปสรรคและความท้าทายของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

ในการศึกษาครั้งนี้ จากการสัมภาษณ์ของผู้วิจัยเกี่ยวกับอุปสรรคของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี แบ่งออกได้ดังนี้

อุปสรรคด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ชาวจีนส่วนใหญ่ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับชาวไทยข้ามแผนก จะเกิดขึ้นได้เพียงภายในแผนกหรือผู้ที่สามารถสื่อสารภาษาจีนได้เท่านั้น

อุปสรรคด้านการกิน การอยู่อาศัย และการเดินทาง พบว่า ในช่วงวันหยุดเป็นอุปสรรคสำหรับชาวจีน เนื่องจากบริเวณรอบที่พักไม่มีอาหารจีนทำให้ชาวจีนต้องเดินทางไปซื้ออาหารที่มีระยะทางไกลมากขึ้น ส่วนการอยู่อาศัยของชาวจีนมีการเช่าที่พักอาศัยเสียค่าเช่าเป็นรายเดือน ซึ่งส่วนใหญ่จะเลือกให้อยู่ใกล้กับบริษัท และการเดินทางค่อนข้างยากลำบาก สำหรับชาวจีนที่ไม่มีรถยนต์ส่วนตัว เนื่องจากไม่มีรถประจำทางหรือขนส่งสาธารณะในบริเวณนิคมอุตสาหกรรม

อุปสรรคด้านสุขภาพและจิตใจ พบว่า ด้านสภาพอากาศ มีอากาศชื้นสูงและอากาศร้อน อาจจะทำให้ชาวจีนไม่สามารถปรับตัวได้ อาจส่งผลต่อสุขภาพ รวมถึงการใช้ชีวิตห่างไกลจากครอบครัวและต้องเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายในการปรับตัว จึงก่อให้เกิดความเครียดและความวิตกกังวล ซึ่งส่งผลต่อกระทบต่อสุขภาพได้

ในการศึกษาครั้งนี้ จากการสัมภาษณ์ของผู้วิจัยเกี่ยวกับความท้าทายของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

ความท้าทายด้านความแตกต่างของภาษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่เกิดจากความแตกต่างทางด้านภาษาทำให้ชาวจีนมีปัญหาในการสื่อสาร เนื่องจากชาวจีนส่วนใหญ่ไม่มีพื้นฐานภาษาไทย บางกรณีเกิดความเข้าใจผิดส่งผลทำให้งานล่าช้าหรือผิดพลาดได้ โดยปัญหาความแตกต่างของภาษาอาจก่อให้เกิดปัญหาความเครียดและความวิตกกังวล ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพของชาวจีน จึงมีความจำเป็นที่ต้องเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับ ความแตกต่างภาษาด้วยวิถีชีวิตของตนเอง

ความท้าทายด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม พบว่า วัฒนธรรมของชาวจีนและชาวไทยมีความแตกต่างกันอย่างมาก ได้แก่ มารยาทในการทักทาย มารยาทบนโต๊ะอาหาร การแสดงออกทางน้ำเสียงและท่าทาง เป็นต้น จึงอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันได้

ความท้าทายด้านความแตกต่างวิธีการทำงาน พบว่า วิธีการทำงานของไทยมีความยืดหยุ่นมากกว่าชาวจีน ซึ่งวิธีการทำงานของชาวจีนจะมีความเข้มข้นแม้จะอยู่ในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ นอกจากนี้ชาวจีนชอบทำงานเป็นทีมเน้นความรวดเร็วในการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากคนไทยที่ชอบการทำงานเพียงคนเดียว

ความท้าทายด้านความแตกต่างของระบบบริษัท พบว่า ส่วนใหญ่บริษัทจีน มีการปฏิบัติงานตามคำสั่งของหน่วยงานบริหารระดับสูงเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจทำให้ชาวจีนมีความยืดหยุ่นในเรื่องของการใช้กฎและข้อบังคับ ทำให้กฎและข้อบังคับไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในขณะที่พนักงานไทยมีการปฏิบัติงานตามกฎและข้อบังคับรวมถึงในการกระทำสิ่งใดต้องมีเอกสารและกฎระเบียบ

### รูปแบบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงรูปแบบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี โดยชาวจีนมีรูปแบบการปรับตัวโดยการเรียนรู้จากบุคคลรอบข้างที่เป็นชาวไทยด้วยการสังเกตและเลียนแบบพฤติกรรมจากชาวไทย เพื่อลดความแตกต่างในการแสดงออกและลดความขัดแย้งในการอยู่ร่วมกันเพื่อให้เกิดความสงบสุขในการอยู่ร่วมกันในสังคมไทย โดยแบ่งออก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการปรับตัวเข้ากับความแตกต่างภาษา ด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมไทย ด้านการปรับตัวเข้ากับความแตกต่างของระบบบริษัท ด้านการปรับตัวเข้ากับวิธีการทำงาน และด้านการปรับตัวเข้ากับวิธีการสื่อสารระหว่างบุคคล โดยมีรายละเอียดจากการสัมภาษณ์ดังนี้

ด้านการปรับตัวเข้ากับความแตกต่างภาษา พบว่า ชาวจีนส่วนใหญ่การเรียนรู้ภาษาไทยด้วยตนเองหรือเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ในระหว่างการปฏิบัติงานภายในองค์กรจะให้ล่ามช่วยแปลภาษา แต่เมื่อต้องใช้ชีวิตภายนอกองค์กรจะใช้แอปพลิเคชันในการช่วยติดต่อสื่อสาร

ด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมไทย พบว่า ชาวจีนจะมีการเรียนรู้จากชาวไทยโดยการสังเกต และเลียนแบบพฤติกรรมจากชาวไทย เช่น การทักทายโดยการไหว้ การเคารพผู้อาวุโส นอกจากนี้ทางองค์กรจะมีการบังคับชาวจีนให้เข้าร่วมกิจกรรมในเทศกาลต่างๆ และมีการที่อธิบายถึงความเป็นมาของประเพณีต่าง ๆ ของไทยให้ชาวจีนได้ทราบเพื่อให้เข้าใจถึงวิถีชีวิตคนไทยมากขึ้น

ด้านการปรับตัวเข้ากับวิธีการทำงาน พบว่า รูปแบบวิธีการทำงานของแต่ละองค์กรหรือของแต่ละบุคคลมีความหลากหลายมาก โดยชาวจีนได้ปรับตัวให้เข้ากับวิธีทำงานของชาวไทย โดยคำนึงถึงความละเอียดรอบคอบในการทำงานและมีจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อบริหารเวลาใน

การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ต้องมีการแบ่งเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้ชัดเจน

ด้านการปรับตัวเข้ากับระบบบริษัท พบว่า การที่ชาวจีนที่เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีต้องมีการเรียนรู้วัฒนธรรมภายในองค์กรหรือระบบขององค์กรของตนเอง รวมถึงต้องทราบและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อพึงปฏิบัติ นโยบาย และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร

ด้านการปรับตัวเข้ากับวิธีการสื่อสารระหว่างบุคคล พบว่า เมื่อเลิกงานหรือในวันหยุดสุดสัปดาห์จะมีนัดทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างชาวไทยและชาวจีนและเพื่อให้เกิดการสื่อสารระหว่างกันมากขึ้น ส่งผลให้ได้เรียนรู้ภาษาไทยมากขึ้น

#### แนวทางการแก้ปัญหาของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงแนวทางการแก้ปัญหการปรับตัวของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี พบว่า การปรับตัวด้านการทำงานของชาวจีนควรมีการเตรียมพร้อมก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทย ได้แก่ การเรียนรู้ภาษาไทย การเรียนรู้ด้านกฎหมาย การเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมไทยและเมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยองค์กรควรส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาพัฒนาทักษะด้านภาษาและการจัดกิจกรรมภายในองค์กร เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กันระหว่างชาวไทยและชาวจีน ส่วนการปรับตัวด้านชีวิตประจำวัน ควรมีการพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะในจังหวัดชลบุรีให้มีความสะดวกสบายและเพียงพอต่อความต้องการของคนในพื้นที่ ซึ่งควรจัดให้เป็นนโยบายจำเป็นเร่งด่วนของจังหวัดชลบุรีในการทำงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องทำงานแบบบูรณาการร่วมกันรวมถึงประชาชนในพื้นที่เพื่อควบคุมสภาพแวดล้อมการทำงานและที่อยู่อาศัยของชาวจีน นอกจากนี้ยังเพื่อความปลอดภัยและความสะดวกต่อการเดินทางในชีวิตประจำวัน

#### 5.4 ความคาดหวังของชาวจีนทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงความคาดหวังของชาวจีนทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำวีซ่า ด้านระบบขนส่งสาธารณะ ด้านการเตรียมความพร้อม โดยมีรายละเอียดจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

ด้านการทำวีซ่า พบว่า ควรลดขั้นตอนและกระบวนการขอวีซ่าให้มีความสะดวกและง่าย เนื่องจากชาวจีนมองว่ามีกระบวนการขั้นตอนค่อนข้างเยอะและยุ่งยาก

ด้านระบบขนส่งสาธารณะ พบว่า ควรพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะในจังหวัดชลบุรีให้มีความสะดวกสบายมากขึ้น โดยครอบคลุมและควบคู่กับการกำกับดูแลด้านบริการให้มีความสะดวกปลอดภัย ตรงต่อเวลา และมีราคาสมเหตุสมผล เนื่องจากชาวจีนส่วนใหญ่มองว่าการเดินทางไม่มีสะดวกสบาย หากไม่มีรถส่วนตัว นอกจากนี้ขนส่งสาธารณะรอบๆ นิคมอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นมอเตอร์ไซค์รับจ้าง จึงมองว่าไม่มีความปลอดภัย

ด้านการเตรียมความพร้อม พบว่า ควรมีการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากมีความแตกต่างทางด้านการสื่อสารและวัฒนธรรม ทำให้เกิดความแตกต่างในการทำงานซึ่งหัวใจสำคัญของการทำงานร่วมกัน หากมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับตัวก็สามารถทำงานได้อย่างราบรื่นเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การอบรมสอนภาษาไทย การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมไทย วิธีการการทำงานร่วมกัน เป็นต้น

## อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องการปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีการอภิปราย ดังต่อไปนี้

ด้านการปรับตัวเข้ากับ ความแตกต่างภาษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่เกิดจากความแตกต่างทางด้านภาษาทำให้ชาวจีนมีปัญหาในการสื่อสารทำให้บางครั้งเกิดความเข้าใจผิดส่งผลทำให้งานล่าช้าหรือผิดพลาดได้ โดยปัญหาความแตกต่างของภาษาอาจก่อให้เกิดปัญหาความเครียดและความวิตกกังวล ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพของชาวจีน จึงมีความจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับ ความแตกต่างของภาษาด้วยวิถีชีวิตของตนเอง โดยมีความเหมาะสมกับตนเอง เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชาวไทยทั้งในด้านการทำงาน รวมถึงการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี Hal (อ่างใน จุฑาพรรธ (จามจุรี) ผดุงชีวิต, 2551). ได้กล่าวว่า การสื่อสารเป็นสิ่งที่ยึดติดอยู่ในชีวิตของมนุษย์ทุกคนถึงขนาดที่ไม่สามารถแยกออกได้ การสื่อสารทำให้วัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในโลกแคบลง เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้มนุษย์สามารถที่จะสื่อสาร และทำความเข้าใจวัฒนธรรมของชาติอื่นๆ ได้มากขึ้น เมื่อแต่ละบุคคลที่มาจากต่างวัฒนธรรมมีการทำปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน จนกลายเป็นการเรียนรู้และปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการสื่อสารและวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มีความเชื่อมโยงกัน แยกจากกันไม่ได้ เมื่อวัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางใดๆ การสื่อสารก็จะมีเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ รักเกียรติยศ, ฐิตินันท์ ผิวนิล, ธนชพร

นามวัฒน์ และสุนทรารัตน์ เชื้อนควบ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปรับตัวทางวัฒนธรรม การเรียนรู้ และการสื่อสารของนักศึกษาจีนในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มี ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาจีนส่วนใหญ่พบปัญหาด้านการสื่อสารทางภาษาเนื่องจากความแตกต่างด้านสำเนียงและการออกเสียงของท้องถิ่นเพชรบุรี คำราชาศัพท์ และภาษาวัยรุ่น ทำให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกันกับนักศึกษาไทย

ด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมไทย พบว่า การปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมไทยเป็นสิ่งสำคัญของกลุ่มชาวจีนที่ได้เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยชาวจีนส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในสถานที่เดียวกัน โดยการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมไทยไม่ได้ส่งผลกระทบต่องานโดยตรง แต่สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันภายในองค์กร บางคนสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้ จนเกิดการยอมรับวัฒนธรรมใหม่ซึ่งสอดคล้องแนวคิดหรือทฤษฎีของนิภา นิธยาน (2529, อ้างใน ปัทมาภรณ์ ธรรมทัต, 2542) กล่าวถึงการปรับตัวว่า ในชีวิตประจำวันของมนุษย์ต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลหรือจากสภาพธรรมชาติที่อยู่รอบ ๆ ตัว สิ่งทีกล่าวนี้จะรบกวนดุลยภาพของบุคคล เป็นเหตุให้บุคคลต้องปรับตัวเพื่อดำรงไว้ซึ่งความมั่นคงของชีวิต หากไม่มีการปรับตัวจะทำให้เกิดความคับข้องใจ ความขัดแย้ง วิตกกังวล เป็นผลให้บุคคลมีความตึงเครียดทางจิตใจและอารมณ์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ มนุษย์จึงจำเป็นต้องหาทางออกหรือหาวิธีแก้ปัญหิต่าง ๆ ที่เรียกว่า กระบวนการปรับตัว และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษยากร ตีระพฤติกุลชัย (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาในการสื่อสารและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานในสถาบันการศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มี ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ชาวต่างชาติส่วนใหญ่เรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรมก่อนเดินทางจากสื่ออินเทอร์เน็ต ใช้วิธีปรับตัวข้ามวัฒนธรรมโดยสังเกต สอบถาม เลียนแบบพฤติกรรมและทำกิจกรรมร่วมกับชาวไทย

ด้านการปรับตัวเข้ากับระบบบริษัท พบว่า การที่ชาวจีนที่เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี อันดับแรกคือ ต้องสามารถปรับตัวเข้ากับระบบขององค์กรที่ตนเองทำงานได้โดยรวมถึงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อพึงปฏิบัติ นโยบาย และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่างๆ ภายในองค์กร นอกจากนี้บุคลากรทุกคนต้องเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อพึงปฏิบัติ นโยบาย และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่างๆ ประจำปี เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรทุกคนได้รับความรู้และปฏิบัติร่วมกัน โดยไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารและพนักงานระดับต่างๆ ต้องศึกษาและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อพึงปฏิบัติ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำการติดตามและทบทวนให้มีความเป็นปัจจุบันอยู่เสมอซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประเสริฐ แยมกลิ่น กุ้ง (2518, อ้างใน อุบล เสถียรปรีภรณ์, 2521) กล่าวว่า สังคมจะยั่งยืนอยู่ได้ก็เพราะสมาชิกของสังคมยึดถือวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางสังคมและ

วัฒนธรรม จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่มนุษย์ทุกคนต้องประสบอยู่ตลอดเวลา หากใครสามารถปรับตัวได้ดี ก็จะเป็นผู้ที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกนี้ได้อย่างปกติสุข นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารคณา ซับซ็อน (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสอนภาษาจีนผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการปรับตัวในการทำงานทั้งหมดอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังแสดงความระดับของปัจจัยบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน ปัจจัยบรรยากาศองค์กรเกือบทุกตัวแปร

ด้านการปรับตัวเข้ากับวิธีการทำงาน พบว่า รูปแบบวิธีการทำงานของแต่ละองค์กรหรือของแต่ละบุคคลมีความหลากหลายมาก ซึ่งระบบการทำงานจะมีความยืดหยุ่นมากกว่าชาวจีน และนอกจากนี้คนไทยยังให้ความสำคัญกับครอบครัว ดังนั้นชาวจีนต้องมีการปรับตัวให้และความเข้าใจถึงรูปแบบวิธีการทำงานของชาวไทย โดยมีการคำนึงถึงความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และนอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพการทำงานเป็นหลัก เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันภายในองค์กรได้และทำให้รูปแบบวิธีการทำงานไปในทิศทางเดียวกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิภา นิธยานน (2529, อ้างใน ปัทมาภรณ์ ธรรมทัต, 2542) กล่าวถึงการปรับตัวว่า ในชีวิตประจำวันของมนุษย์ต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล หรือจากสภาพธรรมชาติที่อยู่รอบๆตัว สิ่งทีกล่าวนี้จะรบกวนดุลยภาพของบุคคลเป็นเหตุให้บุคคลต้องปรับตัวเพื่อดำรงไว้ซึ่งความมั่นคงของชีวิต หากไม่มีการปรับตัวจะทำให้เกิดความคับข้องใจ ความขัดแย้ง วิตกกังวล เป็นผลให้บุคคลมีความตึงเครียดทางจิตใจและอารมณ์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ มนุษย์จึงจำเป็นต้องหาทางออกหรือหาวิธีแก้ปัญหาต่างๆที่เรียกว่า กระบวนการปรับตัว และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพันธ์ โพธิ์ศรี, อมราพร สุรการ และฐาศุภร์ จันประเสริฐ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย กรณีศึกษา: วิศวกรผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า วิศวกรไทยมีปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในทั้ง 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงที่ก่อนเดินทางไปต่างประเทศ ทักษะและประสบการณ์ในเนื้อหา ความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน และการสนับสนุนจากองค์กร ช่วงระหว่างการทำงานต่างประเทศ ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ค่านิยมหลักขององค์กร วัฒนธรรมการทำงานของเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อม



รวมถึงอิทธิพลของเวลา ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศตัวเอง สภาพแวดล้อม รวมถึงอิทธิพลของเวลาต่าง

ด้านการปรับตัวเข้ากับวิธีการสื่อสารระหว่างบุคคล พบว่า การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการทำงานและในการใช้ถ้าหากไม่มีการสื่อสารก็ไม่สามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยชาวจีนจึงต้องมีความกล้าที่จะสื่อสารกับชาวไทย และเรียนรู้ในภาษาไทยมาจากสถาบันต่างๆ หรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งนอกจากจะได้ภาษาไทยจากการสื่อสารสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรและกับบุคคลที่อยู่นอกองค์กรได้ และยังสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้ โดยจะส่งผลโดยตรงให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถลดความวิตกกังวลในการสื่อสารภาษาไทยได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kitao (1989, อ้างใน จุฑาทิพย์ บุญรอด 2545) ได้กล่าวถึงว่า การสื่อสารในวัฒนธรรมที่ต่างกันเป็นเหมือนกับศิลปะในการเรียนรู้และทำความเข้าใจต่อบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมอื่นเป็นอย่างน้อย 2 วัฒนธรรม โดยทั้ง 2 วัฒนธรรมนั้นต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันด้วย ซึ่งในแต่ละวัฒนธรรมย่อมมีความแตกต่างกัน เพราะแต่ละวัฒนธรรมก็ต้องมีเอกลักษณ์เป็นของตัวเอง โดยความแตกต่างนี้ก็มีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบทางการสื่อสารระหว่างกลุ่มคนต่างๆในสังคมหรือการสื่อสารระหว่างบุคคลทั้งในแบบอวัจนภาษา วัจนภาษาหรือแม้แต่บุคคลชาติเดียวกันแต่หลากหลายสังคม ย่อมมีรูปแบบการสื่อสารที่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ LIN XIN (2018) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสบการณ์การสอนภาษาจีนของครูชาวจีนในโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูชาวจีนที่ทำงานในโรงเรียนจังหวัดชลบุรีได้เจอปัญหาคือความแตกต่างกันภาษาและวัฒนธรรมและวิธีการเรียนการสอนแตกต่างกัน ดังนั้นครูชาวจีนก็พยายามเข้าร่วมสภาพการทำงาน ปรับปรุงวิธีการสอน และเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรมไทย แล้วบางโรงเรียนมีครูไทยช่วยสอนคู่กัน ในการศึกษาที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึกกับชาวจีนที่ทำงานสอนภาษาจีนยาวนานในประเทศไทยหลายคนแล้วได้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับความประสบการณ์การปรับตัวเข้าสังคมไทยการปรับปรุงการทำงานในประเทศไทยต่างๆ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

ผลจากการศึกษาเรื่อง การปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ครั้งนี้ทำให้ทราบเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในด้านต่าง ๆ ของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีในการนี้มีข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดการศึกษาที่ต่อเนื่องรวมถึงเนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้องในประเด็นอื่นอีก ดังนี้

1.1 ควรจะได้มีการทำวิจัยการปรับตัวทางวัฒนธรรมในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องในภาพรวม เพื่อเป็นนำมาเป็นข้อมูลเปรียบเทียบและศึกษาต่อได้อย่างครอบคลุม

1.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี เพื่อทราบถึงระดับความคิดเห็นของชาวจีนที่เข้ามาทำงาน

1.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 เพื่อทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานภายใต้สถานการณ์โควิด-19

1.4 ควรจะมีการวิจัยเปรียบเทียบการปรับตัวทางวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานชาวจีนกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานชาติอื่นในขอบเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

1.5 ควรจะมีการวิจัยการปรับตัวทางวัฒนธรรมแบบเจาะลึกและติดตามกลุ่มตัวอย่างเป็นระยะเวลาหนึ่ง โดยเริ่มจากระยะแรกที่เข้ามาในประเทศไทยจนถึงระยะเวลาที่ปรับตัวได้ เพื่อที่วิเคราะห์และทราบถึงวิวัฒนาการ และกระบวนการการปรับตัวของพนักงานชาวต่างชาติ กระชั้นมากขึ้น

1.6 ควรจะมีการวิจัยการปรับตัวทางวัฒนธรรมในลักษณะเชิงสถิติวิเคราะห์ละเอียด โดยมีการสร้างสมมติฐานเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ปรากฏในกลุ่มตัวอย่าง เพื่อแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างสภาพปัญหา วิธีการปรับตัว และกระบวนการในการปรับตัวกับความแตกต่างทางประชากร

1.7 ควรจะพิจารณาและให้ความสำคัญกับวิธีในการปรับตัวทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะในลักษณะหลากหลายวิธีการ เมื่อมีการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์

2.1 ควรส่งเสริมการวิจัยเกี่ยวกับการปรับตัวทางวัฒนธรรมของชาวต่างชาติทุกกลุ่มในประเทศไทยให้มากขึ้น ซึ่งเป็นการวิจัยที่มีประโยชน์ต่อทั้งกลุ่มชาวต่างชาติในประเทศไทยและทั้งการเผยแพร่สังคมวัฒนธรรมประเทศไทยด้วย แล้วนำไปเผยแพร่ให้กับประชาชนทั่วไป เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในด้านวิถีชีวิต และวัฒนธรรมของชาวจีนในประเทศไทย

2.2 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนจัดการและบริหารงานเกี่ยวกับการปรับตัวทางวัฒนธรรมของชาวจีนในองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้อง

2.3 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดนโยบายที่เกี่ยวกับการสนับสนุนชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

2.4 องค์กรหรือบริษัทที่มีชาวต่างชาติเข้ามาทำงานเป็นประจำ ควรจะสนับสนุนทักษะการใช้ภาษาไทย จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารให้กับชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยตรง

## 3. ข้อจำกัดของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้อาจมีข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาในการสัมภาษณ์ เนื่องจากการสัมภาษณ์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะสัมภาษณ์ภายในองค์กร โดยจะใช้ช่วงเวลาพักเบรกหรือหลังเลิกงาน ทำให้ระยะค่อนข้างจำกัดในการรวบรวมข้อมูล เพื่อไม่ให้เป็นการรบกวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญมากเกินไป จึงทำให้ข้อมูลไม่เพียงพอ ส่งผลทำให้ผู้วิจัยต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลใหม่อีกครั้งเพื่อให้ข้อมูลอิมตัวหรือเพียงพอต่อการวิจัย

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ รักเกียรติยศ, ฐิตินันท์ ฝิวนิล, ธนัชพร นามวัฒน์, สุนทรารัตน์ เชื้อนควบ. (2559). *การสื่อสาร การปรับตัว และการผสมผสานทางวัฒนธรรมของนักศึกษาชาวจีนจังหวัดเพชรบุรี*. เผยแพร่ในประชุมวิชาการระดับชาติ ราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน “เศรษฐกิจสร้างสรรค์ วัฒนธรรมสร้างศิลป์”
- กลอยกมล ขวัญเยื้องพันธ์. (2546). *วัฒนธรรมองค์กร และการปรับตัวทางวัฒนธรรมของสถานีวิจัยโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย/กรุงเทพฯ.
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (ม.ป.ป.). *บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร*. วันที่ค้นข้อมูล 3 มีนาคม 2564, จาก <https://www.ieat.go.th/th/roles-responsibilities>.
- กุลนรี หาญพัฒนชัยกูร. (2538). *การปรับตัวของครอบครัวในการดูแลคนพิการ: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น/ขอนแก่น
- กันยา สุวรรณแสง. (2533). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: บำรุงสาส์น
- เกตุแก้ว จินดาโรจน์. (2536) *การศึกษาแหล่งสนับสนุนทางสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม กับการปรับตัวต่อการเป็นมารดาในระยะก่อนจำหน่ายออกจากโรงพยาบาลของมารดาหลังคลอดที่มีบุตรเจ็บป่วย*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น/ขอนแก่น.
- เค (นามสมมุติ). (2564, 18 มิถุนายน). สัมภาษณ์.
- งามพิศ สัตย์สงวน. (2545) *การหน้าที่ที่กำลังเปลี่ยนแปลงของสถาบันศาสนาในกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา ศาสนาพุทธ [วัดปทุมวนารามราชวรวิหาร]*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย:กรุงเทพฯ.
- จรรยาวรรณ เทพศรีเมือง. (2554). *ผลการใช้หนังสือเสริมประสบการณ์ด้านวัฒนธรรมไทยสำหรับผู้เรียนภาษาไทยในฐานะภาษาต่างประเทศ*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่/เชียงใหม่.
- จี (นามสมมุติ). (2564, 4 มิถุนายน). สัมภาษณ์.

จุฑาทิพย์ บุญรอด. (2545). การสื่อสารเพื่อการปรับตัวในการทำงานของผู้บริหารญี่ปุ่น: กรณีศึกษา บริษัท Daiwa Kasei (Thailand) Co., Ltd. และบริษัท Sankyu Logistics & Engineering Services (Thailand) Co., Ltd. วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) โครงการพัฒนาบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จุฑาทิพย์ (จามจุรี) ผดุงชีวิต. (2551). วัฒนธรรม การสื่อสาร และอัตลักษณ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จังหวัดชลบุรี. (ม.ป.ป.). ที่ตั้ง และอาณาเขต. วันที่ค้นข้อมูล 3 มีนาคม 2564, จาก [http://www.chonburi.go.th/website/about\\_chonburi/about5](http://www.chonburi.go.th/website/about_chonburi/about5).

จังหวัดชลบุรี. (ม.ป.ป.). เขตการปกครอง. วันที่ค้นข้อมูล 3 มีนาคม 2564, จาก [http://www.chonburi.go.th/website/about\\_chonburi/about6](http://www.chonburi.go.th/website/about_chonburi/about6).

จังหวัดชลบุรี. (ม.ป.ป.). วิถีชีวิตและเศรษฐกิจ. วันที่ค้นข้อมูล 3 มีนาคม 2564, จาก [http://www.chonburi.go.th/website/about\\_chonburi/about4](http://www.chonburi.go.th/website/about_chonburi/about4).

เจ (นามสมมุติ). (2564, 18 มิถุนายน). สัมภาษณ์.

ชาลิน นานา. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารกับความพึงพอใจใน การสื่อสาร และ การทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติ: เปรียบเทียบระหว่างญี่ปุ่นและอเมริกา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. (ประชาสัมพันธ์). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ช่อลัดดา โรจน์ดำรงศุทธิ์. (2533) การศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรม ใหม่ จังหวัดระยอง : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกับอุตสาหกรรมการแปรรูป ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์/กรุงเทพฯ.

ซี (นามสมมุติ). (2564, 7 พฤษภาคม). สัมภาษณ์.

ดี (นามสมมุติ). (2564, 21 พฤษภาคม). สัมภาษณ์.

ธานีษฐ์ กรองแก้ว. (2544). การสื่อสารและการปรับตัวของอาจารย์ต่างชาติในมหาวิทยาลัยไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาวาทวิทยาและสื่อสารการแสดง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธัญธัช วิภัติภูมิประเทศ. (2559). การปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรมของนักศึกษาต่างชาติ: กรณีศึกษานักศึกษาจีน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, 8(2), 230-241.
- นียบรรณ วรรณศิริ. 2540. มานุษยวิทยาสังคมและวัฒนธรรม. ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- น้ำทิพย์ ภูธนชัย. (2550). การปรับตัวทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยโซ่งบ้านตลาดควาย อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาไทยศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ปี (นามสมมติ). (2564, 7 พฤษภาคม). สัมภาษณ์.
- บุษกร ภูแส. (2564). เปิดประเทศดึงดูดต่างชาติลงทุนนิคมฯหนุนกำลังซื้อสั่งหาจีนไร้เทิร์น. วันที่ค้นข้อมูล 12 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/business/973318>
- บุษยากร ตีระพุดติกุลชัย. (2561). ปัญหาในการสื่อสารและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานในสถาบันการศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 26(50).
- ปัทมาภรณ์ ธรรมทัต. (2542). กระบวนการให้สารนิเทศเพื่อการปรับตัวทางวัฒนธรรมของ บุคลากรต่างชาติในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรรณปพร จันทร์ฉาย. (2556). เอกสารประกอบการสอนรายวิชา การบริหารวัฒนธรรมข้ามชาติ. โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- พินนภา หมวกยอด, เสาวรีย์ ชัยวรรณ, หลี่ ฉิ่ง, ศนิ ไทรหอมหวน และธัญญลักษณ์ บุญลือ. (2563). การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานกับคนไทยในจังหวัดเชียงใหม่: การศึกษาเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้. 8(2).
- ไพบุลย์วรรณ จิตพัฒนกุล. (2548) ภาพสะท้อนของวัฒนธรรมไทยจากวรรณกรรมซีไรต์. ราชบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

มัชฌิ โขติรสฐิติ. (2556). *การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนไทยในต่างประเทศ. การค้นคว้า*  
*อิสระหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการสื่อสารประยุกต์คณะภาษาและการ*  
*สื่อสาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*

เมตตา วิวัฒนานุกูล. (2536) *ลักษณะและปัญหาการสื่อสารต่างวัฒนธรรมในบรรษัทนานาชาติใน*  
*ประเทศไทย. คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย:กรุงเทพฯ.*

ลัชชา ชุณหวิจิตร, วาสนา บุญสมัย และไพรินทร์ ต้นพุ่ม. (2561). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ*  
*ปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนิสิตบัณฑิตศึกษานานาชาติ คณะเภสัชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์*  
*มหาวิทยาลัย. วารสาร Mahidol R2R e-Journal. 5(2).*

วรางคณา ชับซ้อน. (2559). *อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร และความพึง*  
*พอใจในงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสอนภาษาจีน.*  
*วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัย*  
*เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*

วิรัช วงศ์ภินันท์วัฒนา. (2562). *การใช้ภาษาไทยในกระบวนการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษา*  
*ต่างชาติ. วารสารภาษา ศาสนา และวัฒนธรรม. สาขาวิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และ*  
*สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (ม.ป.ป.). *การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. วันที่ค้นข้อมูล 3 มีนาคม*  
*2564, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย>.*

ศุภรัศมี จิตติกุลเจริญ. (2540). *ทฤษฎีการสื่อสาร (Communication Theory).* กรุงเทพฯ :  
*สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

ศรีสมพร สุขวงศา. (2551). *การปรับตัวทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทแดงบ้านโพทอง เมือง*  
*นาชายทอง นครหลวงเวียงจันทร์สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์*  
*ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น.*

สาธิตา เชื้อนคำ. (2562). *ผู้ค้าจีนรุ่นใหม่กับการขยายอิทธิพลทางการค้าอีคอมเมิร์ซ : กรณีผู้ค้าจีนราย*  
*ย่อยในจังหวัดเชียงใหม่. วารสารพัฒนาสังคม. 21(2).*



สิทธิพันธ์ โปธิ์ศรี, อมราพร สุรการ และฐาศุภร์ จันประเสริฐ (2562). การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย กรณีศึกษา: วิศวกรผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อพัฒนา*. 11(2).

สุรเชษฐ กองชีพ. (2561). จับตาดลาดที่อยู่อาศัย หลัง ‘ชาวจีน’ เข้ามาทำงานในไทย. วันที่ค้นข้อมูล 17 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://www.thebangkokinsight.com/news/columnists/40777/>.

อี (นามสมมุติ). (2564, 21 พฤษภาคม). สัมภาษณ์.

อุบล เสถียรปภินทรณ์. (2521). *การปรับตัวทางสังคมของนักเรียนไทยมุสลิมในวิทยาลัยครูยะลา*. กรุงเทพฯ : แผนกวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอ (นามสมมุติ). (2564, 7 พฤษภาคม). สัมภาษณ์.

เอช (นามสมมุติ). (2564, 11 มิถุนายน). สัมภาษณ์.

เอฟ (นามสมมุติ). (2564, 4 มิถุนายน). สัมภาษณ์.

เอ็น (นามสมมุติ). (2564, 9 กรกฎาคม). สัมภาษณ์

เอ็ม (นามสมมุติ). (2564, 25 มิถุนายน). สัมภาษณ์.

แอล (นามสมมุติ). (2564, 25 มิถุนายน). สัมภาษณ์.

โอ (นามสมมุติ). (2564, 9 กรกฎาคม). สัมภาษณ์

โอ (นามสมมุติ). (2564, 11 มิถุนายน). สัมภาษณ์.

Banyat Yongyuan. (2001). *Migrant adjustment in Thailand*. Mahidol University/Bangkok.

Black, J. S., Mendenhall, M., & Oddou, G. (1991). *Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspectives*. *The Academy of Management Review*, 16(2). 291-317.

He Yanzhen & Wang Yumei. (2013). A review of research on cross-cultural adaptation of expatriates from multinational corporations. *Journal of Jingtangshan University (Social Sciences)*

Ren Zhiyuan. (2555). การปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาชาวจีนในประเทศไทย กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา. (ดุชนิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต) มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, สาขาไทยศึกษา.

Ma Tao. (2015). คนจีนโพ้นทะเลรุ่นใหม่: กรณีศึกษาผู้อพยพคนจีนในประเทศไทย. *วารสารการวิจัย กาสะสองคำ*. 9(2).

Smith, R.A. and Khawaja, N.G. (2011) A Review of the Acculturation Experiences of International Students. *International Journal of Intercultural Relations*, 35, 699-713.

Tekeuchi. R. (2010). A critical review of expatriate adjustment research through a multiple stakeholder view: Progress, emerging trends, and prospects. *Journal of Management*, 36(4). 1040-1064.



ภาคผนวก ก  
แบบสัมภาษณ์

## แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

### การปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

#### หลักสูตรปริญญาโท สาขาไทยศึกษา

#### คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอุปสรรคและความท้าทาย รูปแบบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และแนวทางการแก้ปัญหา ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บเป็นความลับ และสรุปผลในภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยขอรับรองว่าผลการวิจัยจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตหรือการทำงานของท่าน โดยแบบสัมภาษณ์นี้ แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- 1) อุปสรรคด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2) อุปสรรคด้านการกิน การอยู่อาศัย และการเดินทาง
- 3) อุปสรรคด้านสุขภาพและจิตใจ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความท้าทายในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ความแตกต่างของภาษา
- 2) ความแตกต่างทางวัฒนธรรม
- 3) ความแตกต่างวิธีการทำงาน
- 4) ความแตกต่างของระบบบริษัท

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการปรับตัวในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การปรับตัวเข้ากับความแตกต่างภาษา
- 2) การปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมไทย
- 3) การปรับตัวเข้ากับความแตกต่างของระบบบริษัท

- 4) การปรับตัวเข้ากับวิธีการทำงาน
- 5) การปรับตัวเข้ากับวิธีการสื่อสารระหว่างบุคคล

### ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

1. เพศ.....
2. อายุ.....ปี
3. จำนวนปีที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย.....ปี
4. จำนวนปีที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี.....ปี

### ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี

1. ท่านคิดว่าสิ่งใดที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานหรือดำรงชีวิตอยู่ในประเทศไทยมากที่สุด ?
2. ท่านคิดว่าวิถีสังคมจีนและวิถีสังคมไทยมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ?
3. ท่านมีอุปสรรคด้านการกิน การอยู่อาศัย และการเดินทาง ในการทำงานหรือดำรงชีวิตอยู่ในประเทศไทยหรือไม่ อย่างไร?
4. ท่านมีอุปสรรคด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานหรือดำรงชีวิตอยู่ในประเทศไทยหรือไม่ อย่างไร?
5. ท่านมีอุปสรรคด้านสุขภาพและจิตใจในการทำงานหรือดำรงชีวิตอยู่ในประเทศไทยหรือไม่ อย่างไร?
6. นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้น ท่านยังพบเจออุปสรรคต่อการทำงานหรือดำรงชีวิตอยู่ในประเทศไทยหรือไม่ อย่างไร?
7. ท่านเกิดความเครียดหรือวิตกกังวล เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคในการทำงานหรือดำรงชีวิตอยู่ในประเทศไทยหรือไม่ อย่างไร?

### ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับความท้าทายในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี

1. ท่านคิดว่าสิ่งใดที่เป็นความท้าทายต่อการทำงานหรือดำรงชีวิตอยู่ในประเทศไทยมากที่สุด ?

2. ท่านต้องเผชิญกับความท้าทายด้านความแตกต่างของภาษาในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันหรือไม่ อย่างไร?
3. ท่านคิดว่าวัฒนธรรมไทยกับวัฒนธรรมจีน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร?
4. ท่านต้องเผชิญกับความท้าทายด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรมในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน หรือไม่ อย่างไร?
5. ท่านคิดว่าวิธีการทำงานของไทยกับวิธีการทำงานของจีน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร?
6. ท่านต้องเผชิญกับความท้าทายด้านความแตกต่างวิธีการทำงานในการทำงานหรือไม่ อย่างไร?
7. ท่านคิดว่าระบบบริษัทในการทำงานของไทยกับระบบบริษัทในการทำงานของจีน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร?
8. ท่านต้องเผชิญกับความท้าทายด้านความแตกต่างของระบบบริษัทของไทยหรือไม่ อย่างไร?
9. นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้น ท่านต้องเผชิญกับความท้าทายในการทำงานหรือดำรงชีวิตอยู่ในประเทศไทยในด้านใด?
10. ท่านเกิดความเครียดหรือวิตกกังวลเมื่อต้องเผชิญกับความท้าทายในการทำงานหรือดำรงชีวิตอยู่ในประเทศไทยหรือไม่ อย่างไร?

#### ส่วนที่ 4 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการปรับตัวในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

1. ท่านมีการเตรียมพร้อมต่อการปรับตัวก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทยหรือไม่ อย่างไร?
2. ท่านคิดว่าสิ่งใดที่ยากต่อการปรับตัวในการทำงานหรือดำรงชีวิตอยู่ในประเทศไทยมากที่สุด ?
3. ท่านเกิดความเครียดหรือวิตกกังวลเมื่อต้องปรับตัวในการทำงานหรือดำรงชีวิตอยู่ในประเทศไทยหรือไม่ อย่างไร?
4. ท่านมีการรับมือต่อความเครียดหรือวิตกกังวลเมื่อต้องปรับตัวในการทำงานหรือดำรงชีวิตอยู่ในประเทศไทย อย่างไร?
5. ท่านมีแนวทางในการปรับตัวเข้ากับ ความแตกต่างภาษาหรือไม่ อย่างไร?
6. ท่านมีแนวทางในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมไทยหรือไม่ อย่างไร?
7. ท่านมีแนวทางในการปรับตัวเข้ากับ ความแตกต่างของระบบบริษัท หรือไม่ อย่างไร?
8. ท่านมีแนวทางในการปรับตัวเข้ากับวิธีการทำงานหรือไม่ อย่างไร?
9. ท่านมีแนวทางในการปรับตัวเข้ากับวิธีการสื่อสารระหว่างบุคคลหรือไม่ อย่างไร?
10. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกับชาวไทยท่านมีวิธีรับมือหรือแก้ไขปัญหา อย่างไร?



ภาคผนวก ข  
บริบทของพื้นที่ในจังหวัดชลบุรี





ลักษณะภูมิประเทศและภูมิอากาศ โดยลักษณะภูมิประเทศของจังหวัดชลบุรี มีทั้งพื้นที่เป็นภูเขา พื้นที่ราบลุ่มและที่ราบติดชายฝั่งทะเล รวมทั้งเกาะน้อยใหญ่อีกมากมาย และจังหวัดชลบุรีมีภูเขาทอดอยู่เกือบกลางของจังหวัดเป็นแนวยาวจากทิศตะวันตกเฉียงเหนือไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสลับเนินเขาและที่ราบชายฝั่งทะเล ตอนเหนือเป็นที่ราบเหมาะแก่การกสิกรรม ทิศตะวันออกและทิศใต้เดิมเป็นป่าเขาพื้นที่ลุ่มดอน นอกจากนี้แล้วยังพบสภาพพื้นที่ชายฝั่งทะเล และหาดที่สวยงามหลายแห่ง เช่น ชายหาดบางแสน และพัทยา เป็นต้น ส่วนลักษณะภูมิอากาศของจังหวัดชลบุรี โดยทั่วไป ฤดูร้อนไม่ร้อนจัดฤดูหนาวอากาศไม่แห้งแล้งมาก บริเวณใกล้ภูเขา มีฝนตกมากกว่าบริเวณใกล้ชายทะเล ลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบมรสุมเมืองร้อน จังหวัดชลบุรีมี 3 ฤดูกาลได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน ฤดูหนาว

ด้านแหล่งน้ำธรรมชาติของจังหวัดชลบุรี ไม่มีแม่น้ำไหลผ่าน แต่มีคลองหลากหลายสาย คลองส่วนใหญ่อยู่ทางตอนเหนือของจังหวัดในเขตอำเภอนนทบุรี และอำเภอบ่อทอง และบริเวณตอนกลางและตอนใต้ของพื้นที่จังหวัดมีทางน้ำต่าง ๆ แหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญคือ แม่น้ำ ลำห้วย ลำธาร ลำคลอง 412 สาย ใช้งานได้ในฤดูแล้ง 368 สาย มีหนองบึง 94 แห่ง ใช้ได้ในฤดูแล้ง 48 แห่ง มีน้ำพุ น้ำซับ 1 แห่ง ใช้ได้ในฤดูแล้ง นอกจากนี้ยังมีแหล่งน้ำอื่นอีก 94 แห่ง ใช้งานได้ในฤดูแล้ง 88 แห่ง

ด้านทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญของจังหวัดชลบุรี จังหวัดชลบุรีมีป่าสงวนแห่งชาติที่สำคัญ 9 แห่ง ได้แก่ป่าสงวน ฯ ป่าท่าบุญมี - บ่อทอง ป่าสงวน ฯ ป่าคลองตะเคียน ป่าสงวน ฯ ป่าแดง - ชุมชนกลาง ป่าสงวน ฯ ป่าเขาชมพู ป่าสงวน ฯ ป่าเขาพร ป่าสงวน ฯ ป่าเขาหินลาด - เขาไผ่ ป่าสงวน ฯ ป่าเรือแตก ฯลฯ มีเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าและเขตห้ามล่าสัตว์ป่า 4 แห่ง ได้แก่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเขาเขียว-เขาชมภู่ เขตห้ามล่าสัตว์ป่าอ่างเก็บน้ำบางพระ เขตห้ามล่าสัตว์ป่าเขาชีโอน ป่าชายเลน อุทยานแห่งชาติ 1 แห่ง เรียกว่า อุทยานน้ำตกเขาเจ้าบ่อทอง

## 2. บริบททางสังคม

ด้านเขตการปกครอง ปัจจุบันจังหวัดชลบุรี แบ่งการปกครองออกเป็น 11 อำเภอ 92 ตำบล 687 หมู่บ้าน โดยมีอำเภอต่าง ๆ ดังนี้ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอบ้านบึง อำเภอบางละมุง อำเภอพานทอง อำเภอพนนังนิคม อำเภอศรีราชา อำเภอ สัตหีบ อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบ่อทอง อำเภอเกาะสีชังและอำเภอเกาะจันทร์

ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ส่วนราชการ ส่วนกลางจำนวน 123 หน่วยงาน ส่วนภูมิภาค จำนวน 33 หน่วยงาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 99 แห่ง ประกอบด้วย องค์กรบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง คือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี มีเทศบาล 47 แห่ง เป็นเทศบาลนคร 2 แห่ง เทศบาลเมือง 10 แห่ง และเทศบาลตำบล 36 แห่ง ที่เหลือเป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลจำนวน 49 แห่ง นอกจากนี้ ยังมีเขตการปกครองส่วน ท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ 1 แห่ง คือ เมืองพัทยา

ด้านประชากร ส่วนประชากรจังหวัดชลบุรี มีประชากร 1,545,487 คน คิดเป็นอันดับที่ 10 ของประเทศ โดยแบ่งเป็นประชากรเพศชาย 751,295 คน และประชากรเพศหญิง 794,192 คน (สำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2563) และประชากรจังหวัดชลบุรี ประมาณ 97.87% นับถือศาสนาพุทธ รองลงมาเป็นศาสนาอิสลาม 1.56% และศาสนาคริสต์ 0.60%

ด้านการคมนาคมขนส่งจังหวัดชลบุรี เป็นจังหวัดที่มีเส้นทางคมนาคมที่ดีจังหวัดหนึ่งของ ประเทศ โดยมีระบบการขนส่งทั่วถึงและสะดวกทั้งการขนส่งทางบก ทางเรือ (มีท่าเทียบเรือประมง และท่าเทียบเรือสินค้า) และทางอากาศ รวมทั้งมีการขนส่งทางท่อสำหรับสินค้าเหลว ได้แก่ น้ำมัน และสารเคมี การขนส่งของจังหวัดชลบุรีในปัจจุบันอาศัยทางบกเป็นหลัก นอกจากนั้นยังมีการขนส่ง ทางเรือและทางอากาศ เนื่องจากจังหวัดชลบุรีมีสภาพภูมิศาสตร์เอื้ออำนวยต่อการขนส่งทางทะเล มี ผลให้ปัจจุบันชลบุรีได้รับการคิดแผนให้เป็นเมืองหลักทางด้านอุตสาหกรรม และการซื้อขายของภาค ตะวันออก มีท่าเรือแหลมฉบังเป็นท่าเรือพาณิชย์สำคัญของเมืองไทย

ด้านการศึกษาจังหวัดชลบุรี จัดระบบการศึกษาเป็น 2 ระบบ คือ การศึกษาในระบบโรงเรียน และการศึกษานอกระบบโรงเรียน และในจังหวัดชลบุรีมีมหาวิทยาลัย 7 แห่ง มีสถาบันและวิทยาลัย 22 แห่ง มีโรงเรียนทั้งหมด 493 โรงเรียน

ด้านการสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีโรงพยาบาลของรัฐจำนวน 18 แห่ง เอกชนจำนวน 10 แห่ง สถานีอนามัย จำนวน 208 แห่ง และศูนย์บริการสาธารณสุข 15 แห่ง อื่นๆจำนวน 16 แห่ง

หน่วยงานบริการอื่นๆ จังหวัดชลบุรีมีธนาคารทั้งหมด 315 สาขา แยกตามแต่ละธนาคาร ได้แก่ ธนาคารกรุงเทพ 43 สาขา ธนาคารกสิกรไทย 25 สาขา ธนาคารกรุงไทย 38 สาขา ธนาคาร ทหารไทย 27 สาขา ธนาคารออมสิน 28 สาขา ธนาคารกรุงศรีอยุธยา 39 สาขา ธนาคารไทยพาณิชย์ 54 สาขา ธนาคารอาคารสงเคราะห์ 5 สาขา ธนาคารธนาชาติ 32 สาขา ธนาคารยูโอบี 8 สาขา ธนาคาร เกียรตินาคิน 2 สาขา ธนาคารทีสโก้ 2 สาขา ธนาคารไทยเครดิต 1 สาขา ธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์ 11 สาขา และในจังหวัดชลบุรีมีห้างสรรพสินค้าทั้งหมด 33 สาขา ดังนี้ ห้างสรรพสินค้า เซ็นทรัล 3 สาขา บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ 9 สาขา ห้างสรรพสินค้าโรบินสัน 3 สาขา โลตัส 11 สาขา สยามแม็คโคร 7 สาขา

### 3. บริบททางเศรษฐกิจ

ปัจจุบันจังหวัดชลบุรีมีราษฎรประมาณ 1,545,487 คน ราษฎรแฝงประมาณ 1,500,000 คน ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผู้เคลื่อนย้ายเข้ามาดำเนินการในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ โดยคนชลบุรีมีอาชีพผูกพันอยู่กับท่องเที่ยว นาไร่ ทำปศุสัตว์ และทำเหมืองแร่ ซึ่งเศรษฐกิจของจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว การเกษตรกรรม การปศุสัตว์ และการประมง เป็นต้น นอกจากนี้ เศรษฐกิจของจังหวัดชลบุรี ขึ้นกับภายนอกเกษตร ถึงร้อยละ 98.17 โดยสาขาอุตสาหกรรม ขยายส่ง ขายปลีกฯ และไฟฟ้า แก๊ส การขนส่งและสถานที่รวบรวมผลิตภัณฑ์ ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ส่วนภาคการเกษตร ป่าไม้ การประมง มีมูลค่าร้อยละ 1.83

ด้านการเกษตรกรรม มีพื้นที่ทำการเกษตร 1,628,574 ไร่ พื้นที่ทำการเกษตร และผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคเกษตรของจังหวัดมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดย พ.ศ. 2558 จำนวน 15,102 ล้านบาท พ.ศ. 2559 จำนวน 15,992 ล้านบาท และ พ.ศ.2560 จำนวน 16,115 ล้านบาท

ด้านอุตสาหกรรม ในปี 2562 จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดชลบุรี มี 5,347 แห่ง เงินลงทุน 864,955 ล้านบาท มีแรงงานจำนวน 293,425 คน มูลค่าผลิตภัณฑ์สาขาอุตสาหกรรม ปี พ.ศ.2560 จังหวัดชลบุรีมีมูลค่าผลิตภัณฑ์สาขาอุตสาหกรรม ณ ราคาประจำปี รวม 485,045 ล้านบาท และสาขาอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนมากที่สุด 5 ลำดับแรก ของจังหวัดชลบุรี รายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ผลิตยานพาหนะและอุปกรณ์ รวมทั้งการซ่อมยานพาหนะและอุปกรณ์ ในปี พ.ศ. 2563 มีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 626 โรงงาน เงินลงทุน 155,652.17 ล้านบาท คนงาน 39,283 คน

2) ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ ในปี พ.ศ.2563 มีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 334 โรงงาน เงินลงทุน 96,653.11 ล้านบาท คนงาน 39,643 คน

3) ผลิตเครื่องจักรและเครื่องกล ในปี พ.ศ.2563 มีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 374 โรงงาน เงินลงทุน 82,379.44 ล้านบาท คนงาน 22,055 คน

4) ผลิตภัณฑ์โลหะ ในปี พ.ศ.2563 มีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 767 โรงงาน เงินลงทุน 60,624.53 ล้านบาท คนงาน 39,471 คน

5) ผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียม ในปี พ.ศ.2563 มีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 42 โรงงาน เงินลงทุน 58,630.05 ล้านบาท คนงาน 980 คน

ด้านการท่องเที่ยวจังหวัดชลบุรี เป็นจังหวัดที่มีสถานที่ท่องเที่ยวระดับนานาชาติ ซึ่งได้รับการชื่นชม และมีนักท่องเที่ยวเยี่ยมชมเยื่อนจำนวนมากจากทั่วโลก ดิตอันดับจังหวัดที่มีการท่องเที่ยว มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ รวมถึงมีศักยภาพในการรองรับการท่องเที่ยวหลากหลายประเภท รายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัดชลบุรี ในปี 2559 มีรายได้จำนวน 206,271.88 ล้านบาท ปี 2560 มีรายได้จำนวน 240,610.45 ล้านบาท ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีรายได้จำนวน 264,543.05 ล้านบาท และ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีรายได้จำนวน 154,111.60 ล้านบาท จึงเห็นได้ว่ารายได้จากการท่องเที่ยว ปี2559 – 2562 จังหวัดชลบุรีทำรายได้เพิ่มขึ้น และมีรายได้จากการท่องเที่ยว เป็นลำดับที่ 3 ของประเทศ

#### 4. บริบททางวัฒนธรรม

ชลบุรีเป็นเมืองชายทะเลที่ได้รับการกล่าวขานมากที่สุดแห่งบูรพาทิศ ดินแดนชายทะเลอันมั่งคั่งแห่งนี้ ได้ผันผ่านกาลเวลามาเนิ่นนาน จากการเป็นเมืองท่าค้าขายคึกคักในอดีต พัฒนามาสู่เมืองเกษตร อุตสาหกรรม และท่องเที่ยว คนชลบุรีมีอาชีพผูกพันอยู่กับท้องทะเล นาไร่ ทำปศุสัตว์ และทำเหมืองแร่ นอกจากนี้ชลบุรียังเป็นย่านชุมชนจีนที่ใหญ่ที่สุดในภาคตะวันออก คนจีนในชลบุรีส่วนใหญ่เป็นเชื้อสายแต้จิ๋ว ซึ่งเชี่ยวชาญการค้า และมีบทบาทสำคัญในเรื่องเศรษฐกิจ ประมง อุตสาหกรรมเกษตรกรรม และเข้ามาตั้งถิ่นฐาน คนเมืองชลบุรีในปัจจุบันนับถือศาสนาพุทธมากถึง 97 เปอร์เซ็นต์ ส่วนที่เหลือนับถือศาสนาคริสต์ อิสลาม และอื่นๆ โดยผสมผสานความเชื่อความศรัทธาในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เข้าไว้ในศาสนาที่ตนนับถือด้วย ในจังหวัดชลบุรีมีประเพณีหลายอย่าง เช่น ประเพณีนมัสการพระพุทธสิหิงค์ งานสงกรานต์ งานกาชาด ประเพณีวิ่งควาย ประเพณีงานบุญกลางบ้านและเครื่องจักสานพนัสนิคม ประเพณีเทศกาลวันไหล ประเพณีประเพณีกองข้าว ฯลฯ ประเพณีเทศกาลต่างๆ เหล่านี้มีการเผยแพร่และสืบทอดวัฒนธรรม ซึ่งมีความหมายแฝงทางวัฒนธรรมที่หนักแน่นจังหวัดชลบุรี จากคำขวัญประจำจังหวัดกล่าวว่า “ทะเลงาม ข้าวหลามอร่อย อ้อยหวาน จักสานดี ประเพณีวิ่งควาย” และมีวิสัยทัศน์จังหวัดชลบุรีกล่าวว่า “เมืองนวัตกรรม เศรษฐกิจชั้นนำของอาเซียน” ซึ่งในปัจจุบันชลบุรีได้ก้าวผ่านยุคแห่งการพัฒนา จนสามารถบรรลุถึงความเพียบพร้อม ทั้งในแง่ของทรัพยากรธรรมชาติ การท่องเที่ยว อุตสาหกรรม การเกษตร วิถีชีวิต และสามารถรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นไว้ได้อย่างสมบูรณ์ กลายเป็นเมืองชายทะเลที่มีเสน่ห์ น่าเที่ยว น่าลงทุน และมีความปลอดภัยสูง

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	Heimen Zhu
วัน เดือน ปี เกิด	20 June 1994
สถานที่เกิด	YUXI CITY YUNNAN PROVINCE
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	หอพักเทา-ทอง4 มหาวิทยาลัยบูรพา 169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข อ. เมือง จ.ชลบุรี 20131
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2557-2559 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย) Yuxi Normal University พ.ศ.2559-2561 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาและวัฒนธรรมไทย) มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี พ.ศ.2561-2565 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ไทยศึกษา) คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา