



ชาวจีนโพ้นทะเลรุ่นใหม่: กรณีศึกษาชาวจีนที่เข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย
 อย่างถูกกฎหมาย ปี 2565-2568
 New generation overseas Chinese: A case study of Chinese
 who legally worked in Thailand (2022-2025)

นรินทร์สิริ ตั้งชินเลิศ^{1*}

Narinsiree Tangchinlert^{1*}

¹หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง
 วิทยาลัยผู้นำและนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต

¹Master of Arts (Leadership in Society, Business and Politics)
 College of Social Leadership and Innovation, Rangsit University

Corresponding author's e-mail: mtptcl@hotmail.com^{1}

Received: July 02, 2025

Revised: July 14, 2025

Accepted: July 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาเหตุผลของการตัดสินใจและความต้องการของชาวจีนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย อย่างถูกกฎหมาย 2. ศึกษาปัญหาที่พบจากการที่ชาวจีนเข้ามาทำงานในประเทศไทย และ 3. เสนอแนวทางการแก้ปัญหา จากการที่ชาวจีนเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคัดเลือก ด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คนจีนที่ได้ตัดสินใจและมาประกอบอาชีพในประเทศไทย จำนวน 10 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย จากนั้นนำข้อมูลมาเรียบเรียง และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1. การตัดสินใจของชาวจีนในการย้ายมาทำงานในไทยได้รับอิทธิพลจากความมั่นคง ทางเศรษฐกิจ โอกาสเติบโตในอาชีพ และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยชาวจีนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองมากกว่า ผลประโยชน์ทางการเงิน 2. ความซับซ้อนของขั้นตอนทางกฎหมาย ช่องว่างด้านภาษาและวัฒนธรรม ข้อจำกัดในการเข้าถึงสิทธิ แรงงาน และการขาดข้อมูลที่ถูกต้อง การปรับปรุงระบบราชการ การอบรมข้ามวัฒนธรรม และการให้ข้อมูลที่ชัดเจนจะช่วยลด

ความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ 3. การส่งเสริมการบริหารงานที่โปร่งใส การสร้างระบบบริการที่เข้าใจง่าย การอบรมเพื่อลดความขัดแย้ง และการตรวจสอบเอเจนซี จะช่วยให้แรงงานต่างชาติทำงานได้มีประสิทธิภาพและได้รับการคุ้มครองสิทธิ ส่งผลดีต่อเศรษฐกิจในระยะยาว

คำสำคัญ: ชาวจีนโพ้นทะเลรุ่นใหม่, การย้ายถิ่นฐาน, ปัจจัยดึงดูดและผลักดัน

Abstract

This research aims to 1. examine the reasons behind the decision-making and needs of Chinese individuals who come to work in Thailand legally, 2. investigate the challenges faced by Chinese workers in Thailand, and 3. propose solutions to the problems encountered by Chinese individuals working legally in Thailand. This project was qualitative research. Key informants were selected using purposive sampling, with specific criteria for the sample group: 10 Chinese individuals who have decided to work in Thailand and 3 experts. Interviews were used as the research tool. The data was then organized and analyzed using content analysis. The results showed that 1. the decision of Chinese individuals to move to work in Thailand was influenced by economic stability, career growth opportunities, and better quality of life. The younger Chinese generation prioritized personal development over financial gain, 2. the second point highlights the complexity of legal procedures, language and cultural gaps, limited access to labor rights, and lack of accurate information. Improving the public administration system, providing cross-cultural training, and offering clear information can reduce conflicts and enhance work efficiency. 3. Promoting transparent management, creating easy-to-understand service systems, providing training to reduce conflicts, and monitoring agencies will help foreign workers perform efficiently and protect their rights, ultimately benefiting the economy in the long term.

Keywords: new generation of overseas Chinese, migration, push-pull factors

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อกล่าวถึงชาวจีนโพ้นทะเล คนไทยมักจะนึกถึงยวราช ส่วนการกล่าวถึงชาวจีนอพยพใหม่ มักจะนึกถึงเขตห้วยขวาง ซึ่งได้รับการเรียกขานว่าเป็น “ไชน่าทาวน์ใหม่” ของกรุงเทพมหานคร จากการสำรวจและสัมภาษณ์ พบว่า มีกลุ่มชาวจีนที่เดินทางมาเที่ยวและพบทำเลที่มีศักยภาพทางธุรกิจ จึงตัดสินใจเช่าตึกและเปิดร้านค้า เช่น ร้านอาหาร (ศิริเพชร ทฤษฎาว, 2566) ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา แนวโน้มของชาวจีนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยค่าจ้างของชาวจีนที่ทำงานในประเทศไทยจะอยู่ในระดับเดียวกับค่าจ้างที่ได้รับในประเทศจีน

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่ได้รับความสำคัญจากจีนในการลงทุนทางการค้า โดยเฉพาะในบริบทของความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศไทยและจีนที่มีมาอย่างยาวนาน ก่อนที่จีนจะกลายเป็นคู่ค้าหลักของกลุ่มอาเซียน การเปิดการค้าระหว่างจีนและไทยภายใต้กรอบความตกลงทางการค้าระหว่างประเทศได้นำไปสู่การขยายตัวของการค้าระหว่างทั้งสองประเทศอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันประเทศจีนในฐานะผู้นำทางเศรษฐกิจในเอเชียและระดับโลกได้ส่งเสริมการลงทุนจากบริษัทข้ามชาติในหลากหลายอุตสาหกรรม โดยมีการตั้งฐานการผลิตในประเทศไทยอย่างแพร่หลาย ซึ่งตัวเลขการลงทุนจากจีนในประเทศไทย

ยังคงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สืบเนื่องจากภาษาไทยเป็นภาษาหนึ่งที่ได้รับคามนิยมอย่างแพร่หลายสำหรับผู้เรียนชาวจีน ประเทศจีนมีประวัติในการสอนภาษาไทยเป็นเวลา 74 ปี มหาวิทยาลัยแห่งแรกที่เปิดสอนภาษาไทยในประเทศจีนคือ มหาวิทยาลัยปักกิ่งเมื่อปี พ.ศ. 2492 (College of Foreign Languages, Peking University, 2021 อ้างถึงใน Zhang และนิธอร พรอำไพสกุล, 2566) ต่อมาประเทศจีนมีมหาวิทยาลัยเปิดหลักสูตรภาษาไทยขึ้นตามลำดับ จนถึงปี พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยที่เปิดสอนภาษาไทยในประเทศจีนมีจำนวน 53 แห่ง กระจายกระจายใน 16 มณฑล ซึ่งมีมณฑลยูนนานมีมหาวิทยาลัยเปิดสอนภาษาไทยจำนวนมากที่สุด 21 แห่ง (Liu, 2023 อ้างถึงใน Zhang และนิธอร พรอำไพสกุล, 2566) โดยมีนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาภาษาไทยจำนวนมาก ซึ่งบางส่วนเลือกทำงานในประเทศจีน แต่มีไม่น้อยที่ตัดสินใจย้ายมาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อม คุณภาพชีวิต โอกาสทางการค้า และความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจระหว่างไทยและจีนที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทักษะของชาวจีนที่ตัดสินใจมาทำงานในประเทศไทยมีความหลากหลาย ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจในระยะยาว โดยบางกลุ่มมองว่า ไทยเป็นประเทศที่มีความน่าสนใจสำหรับการอยู่อาศัย เนื่องจากประชากรจำนวนมากและการเติบโตของชนชั้นกลาง (สุภางค์ จันทวานิช, 2559)

การเข้ามาของแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะแรงงานจีน อาจก่อให้เกิดความท้าทายทั้งในด้านวัฒนธรรม ภาษา และการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานในสังคมไทย ดังนั้น ความเข้าใจในทัศนคติของแรงงานจีนที่มีต่อประเทศไทยจึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากจะช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถวางแผนนโยบายหรือแนวทางการจัดการแรงงานต่างชาติได้อย่างเหมาะสม และส่งเสริมความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างแรงงานต่างชาติและคนไทย นอกจากนี้ ทัศนคติยังเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรม การปรับตัว และประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาทัศนคติของแรงงานต่างชาติในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังไม่ครอบคลุมถึงทัศนคติของแรงงานจีนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยเฉพาะ โดยเฉพาะในประเด็นต่าง ๆ เช่น การปรับตัวทางวัฒนธรรม ความคาดหวังในที่ทำงาน และการตอบสนองต่อระบบกฎหมายไทย ซึ่งยังขาดการศึกษาที่ลึกซึ้งและครอบคลุม การขาดงานวิจัยในประเด็นเหล่านี้ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนานโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของแรงงานจีนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษานี้จึงมีเป้าหมายที่จะส่งเสริมความร่วมมือข้ามวัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมของแรงงานจีน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจแนวโน้มการลงทุนในอนาคตและสามารถพัฒนานโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของแรงงานจีนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อเศรษฐกิจไทยในระยะยาว และเป็นประโยชน์ต่อชาวจีนที่มีความประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยการศึกษาจะช่วยเติมเต็มช่องว่างในงานวิจัยที่ขาดหายไปในด้านดังกล่าว

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาเหตุผลของการตัดสินใจและความต้องการของชาวจีนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย
2. เพื่อศึกษาปัญหาที่พบจากการที่ชาวจีนเข้ามาทำงานในประเทศไทย
3. เพื่อเสนอแนวทางการแก้ปัญหาจากการที่ชาวจีนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย

การทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยดึงดูดและผลักดัน

การย้ายถิ่นตามทฤษฎีผลักดันและดึงดูด (push-pull theory) นอกจากจะพิจารณาปัจจัยที่ทำให้คนย้ายออกจากถิ่นเดิมหรือย้ายเข้ามาที่ถิ่นใหม่แล้ว ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในกระบวนการย้ายถิ่นที่ควรพิจารณาเพิ่มเติม เช่น ปัจจัย

ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ที่อาจมีผลกระทบทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม (Tangtriamjai et al., 2018)

1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ความแตกต่างในโอกาสทางการงานและรายได้ระหว่างประเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการย้ายถิ่น แรงงานจีนมักจะย้ายไปยังประเทศไทยเพราะมีโอกาสทางการงานมากขึ้นและค่าจ้างที่สูงกว่าบางประเทศ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่กำลังเติบโตในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีที่กล่าวถึงการย้ายถิ่นเนื่องจากโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าในพื้นที่ปลายทาง

2. ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม ความสัมพันธ์กับครอบครัวและเพื่อนฝูง รวมถึงการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมในประเทศไทยสามารถเป็นปัจจัยที่ดึงดูดแรงงานจีนให้ย้ายมาอยู่ในประเทศไทย การมีเครือข่ายทางสังคมที่เชื่อมโยงกับที่ทำงานหรือชุมชนทำให้การปรับตัวง่ายขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงปัจจัยที่มีผลจากสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมที่คุ้นเคย

3. การพิจารณาอุปสรรค อุปสรรคในการย้ายถิ่น เช่น ปัญหาด้านภาษา การปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่ หรือการเข้าถึงบริการสาธารณะในประเทศไทย อาจทำให้แรงงานจีนบางรายเลือกที่จะไม่ย้ายมาอยู่ในประเทศไทย หากอุปสรรคเหล่านี้มีมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีผลักดันที่กล่าวถึงการย้ายถิ่นที่อาจเกิดขึ้นเมื่อมีอุปสรรคหรือความยากลำบาก

4. ทักษะและปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะและความคาดหวังส่วนบุคคลในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต การศึกษาต่อหรือการสร้างฐานะที่ดีกว่า เป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจย้ายถิ่น แรงงานจีนมักมองว่าประเทศไทยมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในระยะยาว ซึ่งสะท้อนถึงทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สรุปได้ว่า การศึกษาผ่านทฤษฎีผลักดันและดึงดูดนี้ ช่วยให้เห็นว่าการย้ายถิ่นของแรงงานจีนไปยังประเทศไทยไม่ได้เป็นเพียงการพิจารณาจากปัจจัยภายนอกเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับความคาดหวังในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในระยะยาวทั้งในด้านการศึกษา โอกาสในการทำงาน และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลอย่างมากต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น

แนวทางการประกอบอาชีพ

การเลือกอาชีพถือเป็นกระบวนการที่สำคัญในการกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของบุคคลในสังคม โดยทฤษฎีการเลือกอาชีพอธิบายว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพนั้นต้องพิจารณาปัจจัยหลายประการ เช่น ความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ ค่านิยม และฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและความสำเร็จในการทำงานของบุคคล เมื่อพิจารณาในบริบทของแรงงานจีนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย การเลือกอาชีพและการตัดสินใจย้ายถิ่นตามทฤษฎีดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในเรื่องการประกอบอาชีพและการพัฒนาตนเองในประเทศใหม่ได้อย่างชัดเจน การเลือกอาชีพไม่ใช่การตัดสินใจที่ง่าย แต่เป็นกระบวนการที่ต้องพิจารณาความต้องการ ความสามารถ ความถนัด บุคลิกภาพ ค่านิยม และฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลสามารถเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองได้ ในกรณีของแรงงานจีนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย จำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยเหล่านี้ในการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองและสภาพแวดล้อมใหม่ เพื่อให้สามารถปรับตัวและประสบความสำเร็จในอาชีพที่เลือกได้

สรุปได้ว่า จากการศึกษาเชิงทฤษฎี การเลือกอาชีพที่เหมาะสมและการพัฒนาอาชีพในระยะยาวเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของแรงงานจีนในประเทศไทย การเลือกอาชีพที่สอดคล้องกับความสามารถ ค่านิยม และฐานะทางเศรษฐกิจจะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีทั้งต่อแรงงานและต่อเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว

แรงงานสัมพันธ์

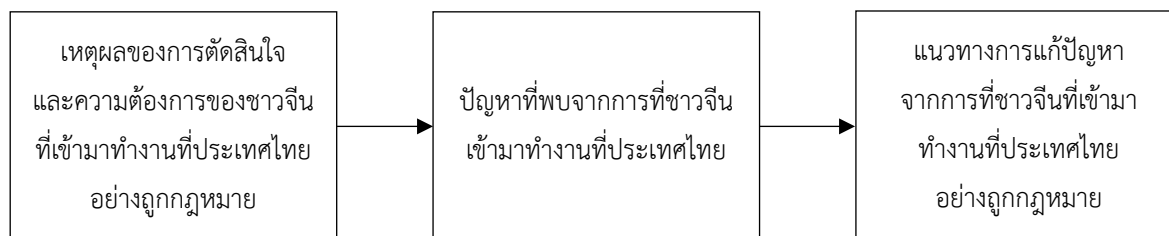
การบริหารแรงงานสัมพันธ์มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในทุกระดับ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์และเข้าใจการจัดการแรงงานจีน

ในประเทศไทยได้อย่างชัดเจน ทฤษฎีระบบแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งมุ่งเน้นการเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยต่าง ๆ เช่น ระบบการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการจัดการแรงงานจีนที่เข้ามาทำงานในไทย โดยเฉพาะในกรณีของการจัดการเชิงระบบที่มีการประสานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและองค์กร ซึ่งทฤษฎีพหุนิยมได้ให้ความสำคัญกับการเจรจาต่อรองร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งในกรณีของแรงงานจีนในประเทศไทยนั้น การเจรจาดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับการหาข้อตกลงเกี่ยวกับค่าจ้าง สภาพการทำงาน และผลประโยชน์ทางสังคมที่เหมาะสมสำหรับทั้งสองฝ่าย เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและการร่วมมือในระยะยาว อีกทั้งทฤษฎีมาร์กซิสต์ ซึ่งมุ่งเน้นที่ความขัดแย้งระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง โดยเฉพาะในกรณีของแรงงานจีนในประเทศไทย อาจสะท้อนถึงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เช่น การควบคุมแรงงาน ในกระบวนการผลิตหรือการไม่สอดคล้องกันระหว่างผลประโยชน์ที่แรงงานจีนคาดหวังกับสิทธิ์ที่ได้รับจากนายจ้าง ในส่วนทฤษฎีบรรษัทนิยมมองการร่วมมือระหว่างรัฐและนายจ้างในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกรณีของแรงงานจีนในประเทศไทยในการกำหนดกฎเกณฑ์หรือมาตรการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานจีนที่เข้ามาทำงานในประเทศ โดยรัฐอาจมีบทบาทในการควบคุมและกำหนดข้อบังคับเพื่อประโยชน์ทั้งสองฝ่าย และทฤษฎีทางเลือกทางยุทธศาสตร์มุ่งเน้นการวางแผนและการพัฒนายุทธศาสตร์ในการบริหารงานบุคคลและแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะในการเจรจาดังกล่าวในระดับองค์กร ซึ่งในกรณีของแรงงานจีนในไทย การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่แตกต่างของไทยจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาและบริหารแรงงานจีนอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2549)

สรุปได้ว่า การเชื่อมโยงทฤษฎีเหล่านี้จะช่วยให้การบริหารแรงงานจีนในประเทศไทยมีความชัดเจนและสามารถพัฒนาแนวทางการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพได้ โดยคำนึงถึงทั้งปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองที่มีผลต่อการทำงานของแรงงานจีนในประเทศ ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ในการทำความเข้าใจชาวจีนโพ้นทะเลรุ่นใหม่ในประเทศไทย จำเป็นต้องพิจารณาอย่างครอบคลุมตั้งแต่แรงจูงใจในการย้ายถิ่นที่ซับซ้อน ตามทฤษฎีผลักดัน ดึงดูด และแนวคิดการประกอบอาชีพ ไปจนถึงบริบทของความสัมพันธ์ในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ตามทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพลวัตที่หลากหลายของการย้ายถิ่นฐานและการประกอบอาชีพในปัจจุบัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาเหตุผลของการตัดสินใจและความต้องการของชาวจีนที่เข้ามาทำงานที่ประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย ปัญหาที่พบจากการที่ชาวจีนเข้ามาทำงานที่ประเทศไทย และเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาจากการที่ชาวจีนที่เข้ามาทำงานที่ประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ คนจีนที่ได้ตัดสินใจและมาประกอบอาชีพในประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับเหตุผลและปัญหาที่พบในการเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. 2565 - 2568 โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) พนักงานคนจีนที่ได้ตัดสินใจมาทำงาน 7 คน 2) ผู้ประกอบการคนจีนที่ตัดสินใจมาลงทุนในประเทศไทยจำนวน 3 คน และ 3) ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้แก่ ผู้บริหารบริษัท A ระยะเวลาทำงาน 2 ปี 4 เดือน ผู้ช่วยบริหารบริษัท B ระยะเวลาทำงาน 1 ปี 2 เดือน ผู้บริหารบริษัท B ระยะเวลาทำงาน 1 ปี 2 เดือน กรรมการบริษัท C ระยะเวลาทำงาน 1 ปี ผู้จัดการฝ่ายจัดการคุณภาพองค์กรบริษัท D ระยะเวลาทำงาน 2 ปี 6 เดือน พนักงานโรงเหล็ก บริษัท D ระยะเวลาทำงาน 6 เดือน ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายผลิตบริษัท D ระยะเวลาทำงาน 2 ปี 5 เดือน อาจารย์สอนภาษาจีนในมหาวิทยาลัย ระยะเวลาทำงาน 3 ปี พนักงานตำแหน่งฝ่ายพัฒนาธุรกิจ บริษัท B ระยะเวลาทำงาน 1 ปี ผู้เชี่ยวชาญด้านความสัมพันธ์ไทย-จีน เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานที่มีความเกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ โดยออกแบบโครงสร้างของข้อคำถามให้ครอบคลุมกับประเด็นการศึกษา กำหนดแนวข้อคำถามแบบเปิดกว้างหรือเป็นการใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 เหตุผลการตัดสินใจและความต้องการของผู้ให้สัมภาษณ์ และส่วนที่ 3 ปัญหาที่พบและเสนอแนวทางการแก้ปัญหา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศของสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งแหล่งข้อมูลจากส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะแหล่งข้อมูลทางเว็บไซต์ที่ปรากฏบนอินเทอร์เน็ต เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในระดับทุติยภูมิ (secondary data) ประเภทต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการรายงานการศึกษาวิจัยและผลงานวิจัยประเภทต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบหรือสร้างแบบสัมภาษณ์ รวมทั้งนำมาใช้เป็นส่วนประกอบในกระบวนการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลในการวิจัยในส่วนต่อไป

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากประชากรในการวิจัย เพื่อขอสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ ในการสัมภาษณ์นั้นทางผู้วิจัยได้ทำการบันทึกข้อมูลโดยวิธีการจดบันทึกข้อมูลและการบันทึกเสียงของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยขออนุญาตจากผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนทำการบันทึกเสียง เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการตรวจสอบและตรวจทานความถูกต้องย้อนกลับในภายหลังได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาในการศึกษาจากเอกสาร และใช้การจำแนกชนิดข้อมูล (typological analysis) รวมถึงการวิเคราะห์เหตุการณ์แบบอิงทฤษฎีในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงจำแนก ตีความหมาย และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ เพื่อสร้างข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย หลังจากเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการถอดเทป จากนั้นผู้วิจัยจะอ่านและทำความเข้าใจข้อมูล เพื่อเข้าใจ

บริบทและความหมายที่ลึกซึ้งของข้อมูลที่ได้มา ถัดไปจึงจัดหมวดหมู่ข้อมูล ทำให้ข้อมูลสามารถจำแนกและจัดระเบียบได้ง่าย จากนั้นผู้วิจัยจะทำการตีความ เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลและแปลความหมายที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ทั้งนี้เพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยการตรวจสอบสามเส้า การเปรียบเทียบข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มต่าง ๆ และการยืนยันโดยผู้เชี่ยวชาญที่ส่งผลต่อการตีความข้อมูลให้มีความชัดเจนและเชื่อมโยงกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานต่างชาตินในประเทศไทย เพื่อสรุปผลการศึกษา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เหตุผลของการตัดสินใจและความต้องการของชาวจีนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย อย่างถูกกฎหมาย สามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยผลักดัน แรงผลักดันจากประเทศจีน คือ การตัดสินใจของชาวจีนในการย้ายถิ่นฐานมาทำงานในประเทศไทยได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการในประเทศต้นทาง โดยเฉพาะความรุนแรงของการแข่งขันในตลาดแรงงานจีน ซึ่งส่งผลให้เกิดความกดดันทางวัฒนธรรมในการทำงาน รวมถึงข้อจำกัดด้านนโยบายภาครัฐและการเคลื่อนย้ายเงินทุน ความไม่แน่นอนเหล่านี้ได้ผลักดันให้ชาวจีนมองหาธุรกิจและโอกาสในการทำงานในประเทศที่มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมมากกว่า เช่น ประเทศไทย ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีผลักดันและแรงดึงดูดที่อธิบายถึงแรงผลักดันที่เกิดจากปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมในประเทศต้นทาง

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยดึงดูด แรงดึงดูดจากประเทศไทย คือ ประเทศไทยได้รับความสนใจจากชาวจีนเนื่องจากมีความเป็นมิตรต่อชาวต่างชาติ โดยมีระบบสาธารณูปโภคที่เพียงพอและค่าครองชีพที่ไม่สูง นอกจากนี้ ประเทศไทยยังมีโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการขยายตลาด เช่น การมีเครือข่ายชาวจีนที่แข็งแกร่งและระบบสนับสนุนธุรกิจที่ยืดหยุ่น ซึ่งช่วยให้ชาวจีนสามารถเข้าถึงข้อมูลและแหล่งงานได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้ บรรยากาศทางสังคมที่ไม่กีดกันทางชาติพันธุ์และความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรมทำให้ประเทศไทยกลายเป็นประเทศที่น่าสนใจในการเข้ามาทำงาน

ประเด็นที่ 3 ความต้องการและเป้าหมาย เป้าหมายด้านอาชีพและการพัฒนาตนเอง คือ ชาวจีนรุ่นใหม่ที่ย้ายมาทำงานในประเทศไทยมักมองหาโอกาสในการเติบโตในอาชีพ โดยไม่มุ่งเน้นเพียงแค่การสร้างรายได้ แต่ยังให้ความสำคัญกับประสบการณ์ชีวิตและคุณค่าในวิชาชีพ สภาพแวดล้อมในประเทศไทยสามารถตอบสนองความต้องการทั้งในด้านความสามารถ ความเป็นอิสระ และความเชื่อมโยง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ชาวจีนรุ่นใหม่มีโอกาสพัฒนาและเติบโตในอาชีพอย่างยั่งยืน

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัญหาที่พบจากการที่ชาวจีนเข้ามาทำงานในประเทศไทย สามารถจำแนกออกเป็น 4 ประเด็นหลัก ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ปัญหาด้านกฎหมายและระเบียบราชการ ความซับซ้อนของขั้นตอนทางกฎหมายและระบบราชการ ขั้นตอนในการขอวีซ่าและใบอนุญาตทำงานมีความซับซ้อนและยุ่งยาก โดยมีการเปลี่ยนแปลงระเบียบและข้อบังคับบ่อยครั้ง ข้อมูลบางส่วนยังขาดความชัดเจน ซึ่งทำให้แรงงานต่างชาติดำเนินการจำเป็นต้องพึ่งพาเอเจนซี่หรือบุคคลกลางในการดำเนินการ เพื่อให้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา ผลที่ตามมาคือการชะลอตัวของโครงการและโอกาสทางธุรกิจที่สูญเสียไป

ประเด็นที่ 2 ปัญหาด้านภาษาและวัฒนธรรม ช่องว่างด้านภาษาและวัฒนธรรม การสื่อสารระหว่างแรงงานจีนกับเจ้าหน้าที่ไทยมักเกิดความเข้าใจผิดทั้งในด้านภาษาและวัฒนธรรม รวมถึงความแตกต่างในแนวทางการทำงาน เช่น ความคาดหวังในเรื่องความตรงต่อเวลา รูปแบบการทำงาน และการสื่อสารระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ดังนั้น การพัฒนาโปรแกรมอบรมข้ามวัฒนธรรม จึงมีความจำเป็นเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกันและลดความขัดแย้งในที่ทำงาน

ประเด็นที่ 3 ปัญหาด้านสิทธิแรงงานและการขาดข้อมูล ข้อจำกัดด้านการเข้าถึงสิทธิแรงงานและสวัสดิการ แรงงานจีนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยยังประสบปัญหาด้านการเข้าถึงสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน เช่น ประกันสังคม การลาป่วย และมาตรการ

ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งทำให้แรงงานไม่สามารถได้รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่ตามที่ควรจะเป็น

ประเด็นที่ 4 ปัญหาอื่น ๆ ที่พบ ได้แก่ ขาดข้อมูลและช่องทางสื่อสารกับหน่วยงานรัฐ ชาวจีนจำนวนมากยังไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนเกี่ยวกับขั้นตอนการขอใบอนุญาต การเปลี่ยนนายจ้าง หรือการยื่นเรื่องร้องเรียนกับหน่วยงานรัฐ ซึ่งเกิดจากข้อจำกัดด้านทักษะภาษาไทยหรืออังกฤษ ทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างไม่สะดวก และอาจเกิดความเข้าใจผิดได้

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการแก้ปัญหาจากการที่ชาวจีนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 การจัดตั้งระบบบริการแบบครบวงจร (one stop service) ควรจัดตั้งศูนย์บริการกลางที่สามารถดำเนินการด้านการขอวีซ่า ใบอนุญาตทำงาน และเอกสารราชการต่าง ๆ อย่างครบวงจร โดยต้องมีเจ้าหน้าที่ที่สามารถสื่อสารภาษาจีนและเข้าใจวัฒนธรรมจีน เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการให้ลดความซับซ้อน พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นให้กับแรงงานและนักลงทุน ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนเชิงระบบและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่แรงงานต่างชาติ

ประเด็นที่ 2 การจัดทำคู่มือและเว็บไซต์ภาษาจีนสำหรับแรงงานและผู้ประกอบการ ควรมีการจัดทำคู่มือและเว็บไซต์ในภาษาจีนที่ระบุขั้นตอนทางกฎหมาย สิทธิของแรงงาน และแหล่งช่วยเหลืออย่างชัดเจน รวมถึงการใช้แอปพลิเคชันในการขอใบอนุญาตและยื่นคำร้องต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริการสาธารณะ โดยแพลตฟอร์มภาษาจีนและระบบอัตโนมัติจะช่วยลดภาระเจ้าหน้าที่ ลดเวลาในการดำเนินการ และลดโอกาสในการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ 3 การอบรมพนักงานและเจ้าหน้าที่รัฐเกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม ควรมีการอบรมพนักงานและเจ้าหน้าที่รัฐให้มีความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม รูปแบบการสื่อสาร และระบบคุณค่าทางสังคม เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดี ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืนระหว่างชาวจีนและเจ้าหน้าที่ในประเทศไทย

ประเด็นที่ 4 การตรวจสอบเอเจนซีที่ดำเนินการนำเข้าแรงงานต่างชาติ ควรมีกลไกในการตรวจสอบเอเจนซีที่มีหน้าที่นำเข้าแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้าง ค่าธรรมเนียม และสวัสดิการ เพื่อป้องกันการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน และควรมีระบบรับเรื่องร้องเรียนที่ไม่ต้องเปิดเผยตัวตนเพื่อให้แรงงานสามารถร้องเรียนได้โดยไม่ต้องกลัวการถูกตอบโต้

การอภิปรายผล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เหตุผลของการตัดสินใจและความต้องการของชาวจีนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายพบว่า การตัดสินใจของชาวจีนในการย้ายมาทำงานในประเทศไทยมีความเกี่ยวข้องกับทั้งปัจจัยภายในประเทศต้นทาง (แรงผลักดัน) และปัจจัยที่มีอยู่ในประเทศไทย (แรงดึงดูด) ซึ่งการมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในประเทศไทย รวมถึงโอกาสในการเติบโตในอาชีพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นแรงจูงใจหลักที่ดึงดูดชาวจีนให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย นอกจากนี้ยังสะท้อนถึงความต้องการของชาวจีนรุ่นใหม่ที่มีมองหาโอกาสในการพัฒนาตนเองมากกว่าการทำงาน เพื่อผลประโยชน์ทางการเงินเพียงอย่างเดียว จึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาตนเองและการทำงานร่วมกันในสังคมที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lertpusit (2023) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงานจีนกลุ่มใหม่ในประเทศไทย โดยผลการวิจัยพบว่า แรงงานย้ายถิ่นจะตัดสินใจจากแรงผลักดันจากปัจจัยภายในประเทศต้นทาง เช่น การแข่งขันที่สูงในตลาดแรงงาน การจำกัดทางกฎหมาย และการขาดโอกาสที่ดีในการพัฒนาทางอาชีพ ในขณะที่เดียวกันก็มีแรงดึงดูดจากประเทศปลายทาง เช่น โอกาสในการทำงานที่มีความมั่นคงมากขึ้น ค่าครองชีพที่ไม่สูง และการสนับสนุนจากภาครัฐที่ดี รวมทั้งปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและความสามารถส่วนบุคคลที่สามารถรองรับความต้องการของแรงงาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัญหาที่พบจากการที่ชาวจีนเข้ามาทำงานในประเทศไทย พบว่า ความซับซ้อนของขั้นตอนทางกฎหมายและระบบราชการ ซึ่งทำให้การขอวีซ่าและใบอนุญาตทำงานเป็นไปอย่างยุ่งยากและมีการเปลี่ยนแปลงระเบียบ

อยู่บ่อยครั้ง ส่งผลให้เกิดการชะลอตัวของโครงการและสูญเสียโอกาสทางธุรกิจ ช่องว่างด้านภาษาและวัฒนธรรมที่ทำให้การสื่อสารระหว่างชาวจีนและเจ้าหน้าที่ไทยเกิดความเข้าใจผิดและขัดแย้งในการทำงาน ข้อจำกัดในการเข้าถึงสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน เช่น การประกันสังคม การลาป่วย และมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งทำให้แรงงานไม่สามารถได้รับการคุ้มครองตามสิทธิที่ควรจะได้รับ และการขาดข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนเกี่ยวกับขั้นตอนทางกฎหมาย การเปลี่ยนนายจ้างหรือการยื่นเรื่องร้องเรียนกับหน่วยงานรัฐ เนื่องจากข้อจำกัดด้านทักษะทางภาษาไทยหรืออังกฤษ ปัญหาที่เกิดขึ้นแสดงถึงความจำเป็นในการปรับปรุงระบบราชการ โดยเฉพาะการทำให้ขั้นตอนทางกฎหมายและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติเป็นไปอย่างโปร่งใสและเข้าใจง่าย นอกจากนี้ การอบรมข้ามวัฒนธรรมระหว่างแรงงานต่างชาติและเจ้าหน้าที่รัฐ รวมถึงการให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิแรงงานและการเข้าถึงสวัสดิการ จะช่วยลดความเข้าใจผิดและความขัดแย้งในที่ทำงาน ส่งผลให้แรงงานจีนสามารถทำงานในประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงมากขึ้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการแก้ปัญหาจากการที่ชาวจีนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย พบว่าการส่งเสริมการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใสในการจัดการแรงงานต่างชาติในประเทศไทย การสร้างระบบบริการที่เข้าใจง่าย การอบรมที่ช่วยลดความขัดแย้ง และการตรวจสอบเงื่อนไขที่รับผิดชอบในการนำเข้าแรงงาน จะช่วยให้แรงงานต่างชาติสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจและได้รับการคุ้มครองตามสิทธิอย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ma (2015) ได้ศึกษาชาวจีนโพ้นทะเลรุ่นใหม่: กรณีศึกษาผู้อพยพชาวจีนในประเทศไทย เพื่อทำความเข้าใจพลวัตของการอพยพย้ายถิ่น ลักษณะการดำรงชีวิตของคนจีนโพ้นทะเลรุ่นใหม่ในสังคมไทย พบว่า การแก้ปัญหาจากการที่ชาวจีนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายสามารถทำได้โดยปรับปรุงระบบการสนับสนุนทางสังคมและการพัฒนาเครือข่ายธุรกิจให้แข็งแกร่ง เช่น การจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาและสนับสนุนด้านการพัฒนาเครือข่ายธุรกิจสำหรับผู้ประกอบการจีน รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อช่วยให้พวกเขาปรับตัวในสังคมไทยได้ดีขึ้น นอกจากนี้ ควรส่งเสริมความเข้าใจและการยอมรับในอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมระหว่างชาวจีนและคนไทย โดยการอบรมเชิงวัฒนธรรมให้ทั้งเจ้าหน้าที่รัฐและชาวจีนเข้าใจและเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม การสนับสนุนด้านนโยบายการลงทุน เช่น การลดภาระภาษีและเสนอเงื่อนไขทางธุรกิจที่เหมาะสม จะช่วยเพิ่มโอกาสในการขยายการลงทุนจากผู้ประกอบการจีนและส่งผลดีต่อเศรษฐกิจไทย นอกจากนี้ การส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาทักษะของแรงงานท้องถิ่นจะช่วยสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการสร้างโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะในการทำงานร่วมกับชาวจีนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาการตัดสินใจและประสบการณ์ของแรงงานจีนรุ่นใหม่ที่ย้ายมาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างจากชาวจีนโพ้นทะเลในอดีต โดยเน้นการศึกษาปัจจัยเฉพาะที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มแรงงานนี้ และการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างจากประเทศต้นทาง ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงแนวทางใหม่ในการพิจารณาการย้ายถิ่นฐานของแรงงานจีนรุ่นใหม่ที่มีมองการพัฒนาอาชีพและประสบการณ์ชีวิตมากกว่าผลประโยชน์ทางการเงิน โดยที่องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษานี้เน้นย้ำถึงปัญหาเฉพาะที่แรงงานจีนรุ่นใหม่ต้องเผชิญ ซึ่งรวมถึงความซับซ้อนของขั้นตอนทางกฎหมาย การปรับตัวในสภาพแวดล้อมทางภาษาและวัฒนธรรมที่แตกต่าง ซึ่งส่งผลให้เกิดความยากลำบากในการปฏิบัติตามกฎหมายและการทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ไทย นอกจากนี้ยังพบข้อจำกัดในการเข้าถึงสิทธิแรงงานและช่องทางการสื่อสารที่ไม่สะดวก ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินการทางกฎหมายและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้ไม่เพียงแต่เพิ่มความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับพลวัตของการย้ายถิ่นของแรงงานจีนรุ่นใหม่ แต่ยังมีความสำคัญต่อวิชาการ โดยเสริมสร้างความเข้าใจเชิงทฤษฎีในบริบทของแรงงานข้ามชาติในยุคปัจจุบัน ซึ่งแตกต่างจาก

รูปแบบการย้ายถิ่นในอดีต ข้อมูลจากการศึกษานี้ยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ โดยเฉพาะสำหรับภาครัฐ ในการพัฒนานโยบายแรงงานต่างชาติที่มีความเหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการและความท้าทายที่แรงงานจีนรุ่นใหม่ เผชิญ เพื่อสร้างความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพและลดความขัดแย้งในการทำงานระหว่างชาวจีนและเจ้าหน้าที่ไทยในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การจัดตั้งระบบบริการแบบครบวงจร คือ ภาครัฐควรจัดตั้งศูนย์บริการที่ครอบคลุมสำหรับชาวต่างชาติ โดยเฉพาะชาวจีนที่เข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย เพื่อให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างชัดเจนและสะดวก ปลอดภัย และถูกต้อง ซึ่งจะเพิ่มโอกาสให้ชาวจีนสามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายได้ง่ายขึ้น

1.2 การพัฒนาระบบใบอนุญาตการทำงาน คือ ภาครัฐควรพัฒนาระบบการขอใบอนุญาตทำงาน โดยลด ความซับซ้อนระหว่างกรมแรงงานและตรวจคนเข้าเมือง และควรนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการต่ออายุข้อมูล เพื่อลดความยุ่งยาก ในการดำเนินการ รวมถึงมีการรองรับการให้ข้อมูลเป็นภาษาอังกฤษและภาษาจีน เพื่อความสะดวกและความเข้าใจที่ถูกต้อง สำหรับชาวจีน

1.3 การจัดอบรมวัฒนธรรมไทยให้แรงงานจีน คือ ภาครัฐควรจัดโปรแกรมอบรมเกี่ยวกับมารยาทในการทำงาน กฎระเบียบองค์กรไทย และความสัมพันธ์ในที่ทำงานให้กับแรงงานจีน โดยใช้สื่อภาษาจีนหรือแปลเป็นภาษาจีนโดยผู้รู้ ด้านวัฒนธรรม เพื่อให้แรงงานจีนสามารถปรับตัวได้ดีขึ้นในสังคมไทย โดยควรให้ภาครัฐและองค์กรเอกชนจีน เช่น สมาคม ธุรกิจจีน มีส่วนร่วมในการจัดอบรมดังกล่าว

1.4 การส่งเสริมการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส คือ ภาครัฐควรปรับปรุงการบริหารงานแรงงาน ต่างชาติในประเทศไทย โดยยกระดับการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การทำงานมีความโปร่งใสและประสิทธิภาพ สูงสุด ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่แรงงานต่างชาติว่าได้รับการคุ้มครองสิทธิอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

1.5 การสร้างระบบบริการที่เข้าใจง่าย คือ ควรพัฒนาระบบบริการสำหรับแรงงานต่างชาติให้เข้าใจง่าย และสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้สะดวก โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่แรงงานจะได้รับ รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับ การทำงานและการขอรับบริการ ซึ่งจะช่วยให้แรงงานต่างชาติสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 การอบรมเพื่อการลดความขัดแย้ง คือ ควรจัดโปรแกรมอบรมให้แก่แรงงานต่างชาติและนายจ้างเกี่ยวกับ การทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยมุ่งเน้นที่การสร้าง ความเข้าใจและลดความขัดแย้ง เพื่อให้แรงงานต่างชาติสามารถปรับตัวได้ดีขึ้นในสังคมไทย และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 การตรวจสอบเอเจนซีที่รับผิดชอบในการนำเข้าแรงงาน คือ ควรมีการตรวจสอบและควบคุมการทำงานของ เอเจนซีที่รับผิดชอบในการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศ เพื่อให้มั่นใจว่าแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้รับการจัดการ อย่างถูกต้องตามกฎหมายและได้รับสิทธิอย่างครบถ้วน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 มีการใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เช่น ใช้แบบสอบถาม เพื่อสำรวจกลุ่มตัวอย่างชาวจีนที่เข้ามาทำงาน อย่างถูกกฎหมายในประเทศไทย เพื่อยืนยันผลลัพธ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ และสามารถสรุปผลเพื่อนำไปใช้ในวงกว้าง รวมถึง เปรียบเทียบปัญหาและความต้องการ ระหว่างกลุ่มอาชีพหรืออุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน

2.2 ศึกษาผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคมไทย เน้นการวิเคราะห์ ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น การลงทุน การถ่ายทอดทักษะ หรือผลกระทบต่อตลาดแรงงานไทย ที่เกิดจากการเข้ามาทำงานของชาวจีน เพื่อให้เกิดแนวทางการแก้ปัญหา รอบด้านมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ศิริเพชร ทฤษฎาว. (2566). รายงานพิเศษ: ‘ชาวจีนอพยพใหม่ในประเทศไทย’ กับผลกระทบของทุนจีน. ผู้จัดการออนไลน์. <https://mgronline.com/china/detail/9660000034376>.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2559). บทสรุป ไทยต่างด้าว ท้าวต่างแดน: ประเด็นสำคัญและบทวิพากษ์นโยบายการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ. ใน พัทยา เรือนแก้ว, สุภางค์ จันทวานิช และ ฉันทนา บรรพศิริโชติ หวันแก้ว (บรรณาธิการ), *ไทยต่างด้าว ท้าวต่างแดน: สังคมวิทยาของชีวิตข้ามพรมแดน*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2549). *สถานการณ์แรงงานปี 2549*. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- Lertpusit, S. (2023). *New Chinese migrants in Thailand and the perceived impact on Thai people (ISEAS Perspective No. 2023/19)*. ISEAS–Yusof Ishak Institute.
- Ma, T. (2015). *New generation of overseas Chinese: The case study of Chinese immigrant in Thailand*. Unpublished manuscript. Retrieved from <https://www.academia.edu/13115330/>.
- Tangtriamjai, W., Saiyasopon, S., & Na Nong Kai, K. (2018). The Factors Effecting Neighbor Migrants Workers in Thailand. *Proceedings of 14th International Conference on Humanities and Social Sciences 2018 (IC-HUSO 2018)* 22nd-23rd November 2018, pp. 1077-1084. Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University, Thailand.
- Zhang, X. และนิธอร พรอำไพสกุล. (2566). แม่น้ำเจ้าพระยากับการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อการท่องเที่ยวสำหรับผู้เรียนชาวจีน. *วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์*, 18(2), 197-215.