



วิถีชีวิตและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของพนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้
(โชนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

YANG XUEZHU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาไทยศึกษา

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

วิถีชีวิตและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของพนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้
(โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง



YANG XUEZHU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาไทยศึกษา

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

The way of life and cultural adaptation of Chinese employees in Amata City
Industrial Estate (China Zone), Pluak Daeng District, Rayong Province



YANG XUEZHU

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

2025

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ YANG XUEZHU ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทพพร มั่งธานี)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หอมทูล บัวระภา)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วิวัฒน์สุข)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทพพร มั่งธานี)

..... คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา พงศ์กิตติวิบูลย์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเอียด)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

64910188: สาขาวิชา: ไทยศึกษา; ศศ.ม. (ไทยศึกษา)

คำสำคัญ: สภาพวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีน, พนักงานชาวจีน, รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิต

YANG XUEZHU : วิถีชีวิตและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของพนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (ไชนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง. (The way of life and cultural adaptation of Chinese employees in Amata City Industrial Estate (China Zone), Pluak Daeng District, Rayong Province) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: เทพพร มังธานี ปี พ.ศ. 2568.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (ไชนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง และเพื่อวิเคราะห์รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (ไชนจีน) ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง การวิจัยครั้งนี้ ใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Research) โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกำหนดกรอบแนวคิด และวิธีการเก็บข้อมูล โดยการลงพื้นที่จริงของผู้วิจัย ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มเป้าหมายหลักกลุ่มจำนวน ทั้งหมด 20 คน ที่ผู้วิจัยเลือกไว้และสังเกต จนได้ข้อมูลที่อิ่มตัว

ผลการวิจัยพบว่า สภาพวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ มี 5 ด้าน ได้แก่ 1)รูปแบบการทำงาน of พนักงานชาวจีน โดยทั่วไปมี 3 ตำแหน่ง ภายใต้ันบายที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนกำหนดไว้ คือ ตำแหน่งตามระดับผู้บริหาร ตำแหน่งระดับผู้จัดการ หรือผู้ช่วยผู้บริหารระดับต่าง ๆ และตำแหน่งระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่พนักงานคนจีนจะอยู่ที่ตำแหน่งระดับปฏิบัติการเป็นจำนวนมาก และระดับนี้ส่วนใหญ่มีความสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ 2) ด้านลักษณะอาหารการบริโภค โดยส่วนใหญ่แล้วพนักงานชาวจีนจะนิยมทานอาหารจีนมากกว่า บางบริษัทมีแม่บ้านที่เป็นคนจีนรับผิดชอบทำอาหารจีนโดยเฉพาะในวันทำงาน ส่วนในวันหยุด พนักงานชาวจีนจะเลือกรับประทานอาหารที่ร้านอาหารจีน เนื่องจากในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้มีร้านอาหารจีนเป็นจำนวนมาก โดยบางร้านได้รับการคัดเลือกมาเป็นร้านอาหารประจำเพื่อรับรองลูกค้าในแต่ละบริษัท โดยเฉพาะ 3) ด้านลักษณะการเดินทาง ส่วนใหญ่พนักงานชาวจีนจะใช้บริการรถรับ-ส่งที่เป็นของบริษัทเอง โดยรับ-ส่ง ในระหว่างที่พักและบริษัท โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ 4) การใช้โซเชียลมีเดีย(Social media)ในชีวิตประจำวันหรืองานประจำวัน พนักงานชาวจีนที่ไม่จำเป็นต้องติดต่อกับพนักงานชาวไทยหรือพนักงานคนจีนที่พูดภาษาไทยไม่ได้ จึงเลือกการใช้โซเชียลมีเดีย(Social media)แบบจีนเท่านั้นในชีวิตประจำวัน เช่นใช้ แอปพลิเคชัน Wechat เป็นหลัก เพราะ

สามารถใช้งานได้หลากหลาย เช่นการโอนชำระเงินสินค้า และ อื่น ๆ 5) ด้านลักษณะที่อยู่อาศัย เป็นห้องเช่าอพาร์ทเมนท์เป็นหลัก ส่วนใหญ่บางบริษัทมีหอพักฟรีให้พนักงานชาวจีน และให้พนักงานชาวจีนพักได้ห้องละสองคน

รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอลวกแดง จังหวัดระยอง พบว่า มี 4 ด้าน ได้แก่ 1)รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านคติความเชื่อเรื่องการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัท โดยส่วนใหญ่แล้วพนักงานชาวจีนจะไม่มีคติความเชื่อด้านนี้ จึงไม่ไหว้ศาลพระภูมิด้วยตนเอง แต่บริษัทจีน มีกำหนดวันไหว้ในชีวิตประจำวัน ประมาณเดือนละสองครั้ง และไหว้ตามที่กำหนด เช่นวันพระใหญ่ วันตรุษจีน และช่วงวันสงกรานต์ 2) รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านการดำเนินงานชีวิตพนักงานคนจีนได้ปรับตัวด้านภาษา และปรับตัวด้านการแต่งกายในการดำเนินงานชีวิตเป็นหลัก บางบริษัทมีจัดหลักสูตรการสอนภาษาไทยสำหรับพนักงานคนจีน และมีการสอบภาษาไทยเพื่อประเมิน ระดับความรู้ และปรับเงินเดือนให้กับพนักงานชาวจีน ตามระดับ 3) รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านการใช้ภาษาในระหว่างการทำงาน โดยพนักงานคนจีนส่วนใหญ่จะใช้ภาษาไทยและภาษาจีนเป็นภาษาหลักในการทำงานควบทั้งสองภาษา ซึ่งพนักงานชาวจีนจะเรียนภาษาไทยกับพนักงานชาวไทยที่หน้างาน 4) รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านมิตรภาพโดยพนักงานชาวจีนบางคนมีเพื่อนคนไทย นอกเหนือจากที่เพื่อนร่วมงาน โดยปกติแล้วมีเพื่อนคนไทยตั้งแต่รู้จักกันในมหาวิทยาลัยและยังคงติดต่อกันอยู่ ส่วนเพื่อนร่วมงานคนไทยในบริษัทจะไม่ค่อยมีการติดต่อกันหลังจากเลิกงานและไม่มีช่องทางทำให้ทำความรู้จักกับพนักงานคนไทยเพิ่ม แต่พนักงานคนจีนได้ปรับตัวเข้ากับชีวิตในท้องถิ่นผ่านการสนับสนุนบริษัทและปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมอีกด้วย

64910188: MAJOR: THAI STUDIES; M.A. (THAI STUDIES)

KEYWORDS: The way of life of Chinese employees Chinese employees cultural adaptation patterns in life

YANG XUEZHU : THE WAY OF LIFE AND CULTURAL ADAPTATION OF CHINESE EMPLOYEES IN AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE (CHINA ZONE), PLUAK DAENG DISTRICT, RAYONG PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: THEPPORN MUNGTHANEE, Ph.D. 2025.

The purpose of this research aimed to study The Way of Life of Chinese Employees in the Area of Amata City Industrial Estate (Chinese Zone), Pluak Daeng District, Rayong Province, and to analyze the cultural adaptation patterns in the Way of Life of Chinese Employees in Amata City Industrial Estate (Chinese Zone), Pluak Daeng District, Rayong Province. This research used a qualitative research approach by studying documents and related research and defining the conceptual framework and data collection methods by conducting in-depth interviews with 20 random target groups selected by the researcher and observing until saturated data was obtained.

The research results found that the lifestyles of Chinese employees in Amata City Industrial Estate consisted of 5 aspects: 1) Working styles of Chinese employees. In general, there are 3 positions under the policy set by the Board of Investment: executive positions, managers or assistant executives at various levels, and operational positions. Most Chinese employees are in operational positions, and most of them are able to communicate in Thai. 2) In terms of food consumption, most Chinese employees prefer to eat Chinese food. Some companies have Chinese housekeepers who are responsible for cooking Chinese food especially on workdays. On holidays, Chinese employees choose to eat at Chinese restaurants. Because in Amata City Industrial Estate, there are many Chinese restaurants, some of which have been selected as regular restaurants to serve children in each company, especially 3) In terms of transportation, most Chinese employees use the company's own shuttle service, which picks up and drops off between their residences and the company

without any charges. 4) Using social media in daily life or daily work, Chinese employees who do not need to contact Thai employees or Chinese employees who cannot speak Thai choose to use only Chinese social media in daily life, such as using the WeChat application as the main application because it can be used for various purposes, such as transferring money to pay for goods, etc. 5) In terms of living conditions, it is mainly rented apartments. Most companies have dormitories for Chinese employees and allow Chinese employees to stay in two rooms.

The research results found that The cultural adaptation patterns in the lifestyle of Chinese employees in Amata City Industrial Estate (Chinese Zone), Pluak Daeng District, Rayong Province, consisted of 4 aspects: 1) Cultural adaptation patterns in terms of beliefs about worshipping the spirit house at the company. Most Chinese employees do not believe in this aspect, so they do not worship the spirit house themselves. However, Chinese companies have a set date for worship in daily life. About twice a month and worship as scheduled, such as on important Buddhist holy days, Chinese New Year, and Songkran Festival. 2) Cultural adaptation in terms of work life. Chinese employees mainly adapt to language and dress code in their work life. Some companies have organized Thai language courses for Chinese employees and have Thai language tests to assess their knowledge level and adjust their salary according to their level. 3) Cultural adaptation in terms of language use during work. Most Chinese employees use Thai and Chinese as their main languages at work, both languages. Chinese employees will study Thai with Thai employees at the workplace. 4) Cultural adaptation in terms of friendship. Some Chinese employees have Thai friends in addition to their colleagues. Usually, they have Thai friends since they met at university and still keep in touch. As for Thai colleagues in the company, they rarely contact each other after work and do not have any channels to get to know more Thai employees. However, Chinese employees have adapted to local life through supporting the company and cross-cultural interactions.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีโดยได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทพพร มังธานี ซึ่งให้ความรู้ ให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอ ในการวิจัยการตรวจทางและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ณ โอกาสนี้ขอขอบพระคุณกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หอมหวล บัวระภา กรรมการ รองศาสตราจารย์มนตรี วิวัฒน์ ที่ได้สละเวลาในการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์ซึ่งได้ให้แนวคิดและข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ในการทำการแก้ไขให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ทุกท่านในหลักสูตรหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้ความช่วยเหลือในด้าน การเรียนและการดำรงชีวิตในประเทศไทย

ขอขอบคุณ คุณพ่อคุณแม่ที่ให้ความรัก ความมั่นใจและให้กำลังใจเสมอแก่ผู้วิจัยในการเรียนในประเทศไทย

ขอขอบคุณ เพื่อนนักศึกษาปริญญาโททุกคนที่คอยเป็นกำลังใจในการเรียนและขอขอบ พนักงานชาวจีนที่เป็นผู้ให้สัมภาษณ์และให้ข้อมูลในการเขียนงานวิจัย

ขอขอบคุณ คุณอุษา ชื่นอารมณ์ (พี่ก้อย) เพื่อนคนไทยที่ให้ความช่วยเหลือในการทำงานและการดำรงชีวิตในประเทศไทย และให้กำลังใจเสมอมา

YANG XUEZHU

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1.....	1
บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2.....	8
ทบทวนวรรณกรรม.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎี.....	9
2.2 บริบทของพื้นที่ศึกษา.....	18
2.3 บริบททางสังคมและวัฒนธรรม.....	45
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	55

บทที่ 3	57
วิธีดำเนินการวิจัย	57
3.1 กำหนดพื้นที่	57
3.2 กลุ่มเป้าหมาย	58
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	60
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	61
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	62
3.6 การตรวจสอบข้อมูล	63
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	63
บทที่ 4	64
ผลการวิจัย	64
4.1 สภาพวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้	64
4.2 รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีน	97
บทที่ 5	124
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	124
5.1 สรุปผล	124
5.2 อภิปรายผล	128
5.3 ประเด็นที่ค้นพบใหม่สำคัญ	130
5.4 ข้อเสนอแนะ	130
บรรณานุกรม	131
ประวัติย่อของผู้วิจัย	133

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงกลุ่มเป้าหมาย จำนวน และเกณฑ์เลือกในการเก็บรวบรวมข้อมูล 59

ตารางที่ 2 แสดงวัตถุประสงค์การวิจัย กลุ่มเป้าหมาย เครื่องมือที่ใช้และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล .. 62



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 แผนที่จังหวัดระยอง.....	20
ภาพที่ 2 แผนที่จังหวัดระยอง.....	21
ภาพที่ 3 ภาพแสดงจำนวนโรงงานอุตสาหกรรม2556-2565	40
ภาพที่ 4 ภาพแสดงจำนวนทุนจดทะเบียนภาคอุตสาหกรรม2556-2565.....	41
ภาพที่ 5 ภาพแสดงกลุ่มอุตสาหกรรม.....	42
ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	56
ภาพที่ 7 ภาพประกอบร้านอาหาร ชิลีโฮม (CHILI HOME).....	77
ภาพที่ 8 ภาพประกอบร้านอาหาร แวะมาลอง (Loong Mala Hotpot).....	77
ภาพที่ 9 ภาพประกอบวิธีการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ของ WeChat(weChat Pay)ในเทสโก้ โลตัส สาขาปอวิน.....	90
ภาพที่ 10 ภาพประกอบวิธีการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ของ WeChat (weChat Pay)ในเซเว่น อีเลฟเว่น สาขาหน้าTC Twon.....	90
ภาพที่ 11 ภาพประกอบ ทีซี ทาวน์ อพาร์ทเมนต์ (TC Town Apartment)	96
ภาพที่ 12 ภาพประกอบเอเพ็กซ์ อพาร์ทเมนต์ (Apex Apartment).....	96
ภาพที่ 13 ภาพกิจกรรมการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัทพรุสเด อีเลคทริค แอปไฟลแอนซ์(ไทย แลนด์)จำกัดในนิคม พ.ศ. 2568.....	98
ภาพที่ 14 ภาพรายการซื้อของไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัทพรุสเด อีเลคทริค แอปไฟลแอนซ์(ไทย แลนด์).....	99
ภาพที่ 15 ภาพกิจกรรมสงกรานต์ในบริษัทจีน พ.ศ. 2567.....	112
ภาพที่ 16 ภาพกิจกรรมปีใหม่ในบริษัทจีน พ.ศ. 2568.....	113

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเป็นอุตสาหกรรม (Industrialization) ที่เกิดจากโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกบริเวณอำเภอแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี และอำเภอมัตราพุด จังหวัดระยอง ของประเทศไทยที่เน้นการใช้เทคโนโลยีระดับสูงเป็นปัจจัยที่ทำให้ชาวต่างชาติเดินทางเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก การเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยของชาวต่างชาติทำให้ชาวต่างชาติมีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตเข้ากับสภาพแวดล้อมของสังคมไทยและปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทย ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีผลต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทยของชาวต่างชาติคือระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย โดยมีปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคนไทยและความสนใจข่าวสารและสถานการณ์ของประเทศไทยทำให้ชาวต่างชาติมีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทยเพิ่มมากขึ้น (เรวัต แสงสุริยงค์, 2542)

นิคมอุตสาหกรรมอมตะตั้งอยู่ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หรืออีอีซี (EEC) โดยผู้ประกอบการจะได้รับประโยชน์จากแรงจูงใจที่สำคัญจากหน่วยงานภาครัฐ เช่น การส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) และการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) อีกทั้งพื้นที่ EEC ยังมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ครบถ้วน เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันในระดับภูมิภาค นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองติดกับท่าเรือแหลมฉบังและเขตมหานครกรุงเทพมหานคร ทำให้กลายเป็นจุดเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างตลาดอาเซียนและห่วงโซ่อุปทานทั่วโลก เนื่องจากเป็นเขตอุตสาหกรรมที่ใหญ่ในประเทศไทย อมตะซิตี้จึงดึงดูดบริษัทผู้ผลิตจำนวนมากเข้ามารองทุนและสร้างบริษัทใหม่ ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา นับตั้งแต่ที่สหรัฐฯ เรียกเก็บภาษีนำเข้าสินค้าจากจีนในอัตราสูง

ในปี 2018 บริษัทจีนหลายแห่งจึงเลือกที่จะย้ายสายการผลิตไปยังประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เช่น ประเทศไทย เพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้าและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดวางห่วงโซ่อุปทานทั่วโลก อมตะซิตี้ได้กลายมาเป็นจุดหมายปลายทางยอดนิยมสำหรับบริษัทจีน เนื่องจากมีโครงสร้างพื้นฐานทางอุตสาหกรรมที่สมบูรณ์ เครือข่ายโลจิสติกส์ที่สะดวกสบาย และนโยบายที่ให้สิทธิพิเศษจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) นโยบาย BOI ของไทยลดเกณฑ์การลงทุนสำหรับบริษัทจีนอย่างมากผ่านแรงจูงใจต่างๆ เช่น ลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคล (สูงสุด 8 ปี) ยกเว้นภาษีนำเข้าเครื่องจักรและอนุญาตให้นักลงทุนจากต่างประเทศถือหุ้นที่บริษัทจีนเป็นเจ้าของทั้งหมด ขณะเดียวกันประเทศไทยในฐานะสมาชิกอาเซียนยังได้รับผลประโยชน์จากความตกลงทางการค้าระดับภูมิภาค (เช่น RCEP และ AFTA) ซึ่งช่วยเพิ่มความน่าดึงดูดใจให้ประเทศไทยในฐานะจุดหมายปลายทางเชิงยุทธศาสตร์ของ "China Plus One" อีกด้วย ซึ่งกระแส China Plus One จะยังคงดำเนินต่อไป ซึ่งเป็นกระแสที่เด่นชัดมาตั้งแต่ช่วงหลังความตึงเครียดทางการค้าระหว่างสหรัฐฯ และจีน รวมถึงการระบาดของโควิด-19 ทำให้การย้ายฐานการผลิตนอกประเทศจีนไปมาสู่ประเทศอื่นๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้รวมทั้งไทยที่มีแนวโน้มขยายตัวอย่างต่อเนื่อง

ชาวจีนเข้ามาตั้งรกรากถิ่นฐานในดินแดน ที่เป็นประเทศไทยในปัจจุบันมาตั้งแต่ก่อนการสถาปนากรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานี และชาวจีนมีส่วนสำคัญใน การขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของ ไทยมาตั้งแต่โบราณ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการติดต่อค้าขาย เกษตรกรรม เทคโนโลยีการหล่อโลหะ รวมไปถึงอุตสาหกรรมหลายประเภทที่เกิดการพัฒนาขึ้นมาได้เนื่องจากชาวจีนเป็นผู้ ดำเนินการ (วารสาร นวัตกรรมธุรกิจ, 2562)

นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ได้ส่งเสริมการจ้างงานในท้องถิ่นและยังสร้างระบบวิถีชีวิต การปรับตัวทางวัฒนธรรม และปฏิสัมพันธ์ของพนักงานชาวจีนกับสังคมท้องถิ่นได้กลายเป็นตัวอย่างย่อ

ของการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติและการบูรณาการข้ามวัฒนธรรมในบริบทของโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีคุณค่าทางการวิจัยทางวิชาการที่สำคัญและมีความสำคัญทางสังคมในทางปฏิบัติ เนื่องจากลักษณะของอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับสูงทำให้โรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ต้องใช้พนักงานที่มีความชำนาญเป็นพิเศษ ประกอบกับการที่รัฐมีการส่งเสริมให้ต่างประเทศเข้ามาลงทุนและสร้างฐานการผลิตในประเทศไทยจึงทำให้ชาวต่างชาติทั้งจากประเทศทางตะวันตกและตะวันออกเข้ามาทำงานด้านอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก การเข้ามาทำงานของชาวต่างชาติในสังคมไทย ทำให้คนไทยกับชาวต่างชาติจำเป็นต้องมีการติดต่อ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันทั้งในหน้าที่การทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ทั้งตรงและท้อ้อม การที่คนไทยได้เรียนรู้หรือทราบถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตของชาวต่างชาติที่คนไทยมีการติดต่อกันหรือคบค้าสมาคมด้วยจะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีติดต่อกันมากขึ้น และยังมีประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจที่จะทำให้ได้เห็นช่องทางในการลงทุนในกิจการด้านอุปโภคของคนไทยเพื่อบริการให้กับชาวต่างชาติได้เป็นอย่างดีอีกประการหนึ่ง

สำหรับสภาพวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนนั้น มีผู้วิจัยได้ศึกษาหลายประเด็น ได้แก่ (เรวัต แสงสุริยงค์, 2542) ได้ศึกษา เรื่องวิถีชีวิตของชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง และมาบตาพุด ทำให้ผู้วิจัยได้เห็นภาพของวิถีชีวิตของชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม (TANG YIHONG, 2557) ได้ศึกษา เรื่องวิถีชีวิตของบัณฑิตชาวจีนในสังคมไทย : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และ (LI KEYAO, 2561) ได้ศึกษา เรื่องวิถีชีวิตของผู้สื่อข่าวชาวจีนในสังคมไทย ได้มีความรู้ที่เกี่ยวกับวิถีชีวิตของชาวจีนในสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นพนักงานทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม บัณฑิตชาวจีน หรือผู้สื่อข่าวชาวจีนในสังคมไทย

หลังจากข้อมูลดังกล่าวจึงทำให้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา “วิถีชีวิตพนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง” ว่าสภาพวิถีชีวิตและรูปแบบ

การปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิต ของชาวจีนที่ทำงานกับคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ เป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบวิถีชีวิตของพนักงานสัญชาติจีนดำรงชีวิตในจังหวัดระยองที่ ประเทศไทย ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานและใช้เป็นแนวทางในการศึกษาด้าน มานุษยวิทยาของชาวจีนในสังคมไทยต่อไปในอนาคต และเพื่อนำผล ของการศึกษาไปพัฒนาและต่อ ยอดวิถีชีวิตพนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองให้มีคุณภาพที่ดีต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 สภาพวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้เป็นอย่างไร?

1.2.2 รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ เป็นอย่างไร?

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

1.3.2 เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนในเขตพื้นที่นิคม อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีเป้าหมายหลักเพื่อศึกษาสภาพวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนและวิเคราะห์รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยมีขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตในด้านพื้นที่

กำหนดพื้นที่ศึกษาในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอลวกแดง จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีพนักงานชาวจีนอยู่เป็นจำนวนมาก

1.4.2 ขอบเขตกลุ่มเป้าหมาย

กำหนดกลุ่มเป้าหมายหลัก

1). กลุ่มเป้าหมายหลัก ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือกลุ่มพนักงานชาวจีนจากประเทศจีนทั้งผู้ชายและผู้หญิงที่เข้ามาทำงานในจังหวัดระยองแบบจดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมายเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไป ซึ่งทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอลวกแดง จังหวัดระยอง

2). กลุ่มตัวอย่างชาวจีนที่เคยทำงานในบริษัทหรือกำลังทำงานในบริษัทที่กล่าวถึงและตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ สุ่มจำนวน ทั้งหมด 20 คน ที่ผู้วิจัยเลือกไว้

3). ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบสุ่มตัวอย่างง่ายจากบริษัท ที่ตั้งอยู่ในในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอลวกแดง จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้เลือกบริษัท 10 แห่งเป็นเป้าหมายในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ รายชื่อบริษัท ดังนี้

1. PRULDE ELECTRIC APPLIANCE (THAILAND) CO., LTD.
2. WTT (THAILAND) ELECTRONICS CO., LTD.
3. GENERAL RUBBER (THAILAND) CO., LTD.
4. TRIO-TRONICS (THAILAND) CO., LTD.
5. FANCY INDUSTRY (THAILAND) CO., LTD.
6. GAMBOL (THAILAND) CO., LTD.
7. WANGZI(THAILAND) CO., LTD.
8. BOW FUNG METAL PRODUCTS (THAILAND) CO.,LTD.
9. SANHUA INDUSTRY (THAILAND) CO., LTD.
10. JAVA ELECTRIC CO.,LTD

1.4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาศึกษาสภาพวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนและรูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

1.4.4 ขอบเขตเวลา

ระหว่าง มิถุนายน พ.ศ. 2565-มิถุนายน พ.ศ. 2568

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

สภาพวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีน ในงานวิจัยครั้งนี้ หมายถึง 5 ด้าน คือ 1) รูปแบบการทำงานของพนักงานชาวจีน ตำแหน่งงานกับลักษณะการทำงาน 2) ลักษณะที่อยู่อาศัยของพนักงานชาวจีน 3) ลักษณะอาหารการบริโภคของพนักงานชาวจีน 4) ลักษณะการเดินทางของพนักงานชาวจีน 4) การใช้โซเชียลมีเดียในชีวิตประจำวันของพนักงานชาวจีน และ 5) การใช้ภาษาในวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีน

พนักงานชาวจีน หมายถึง ชาวต่างชาติที่เป็นชาวจีนที่เข้ามาในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายไทยซึ่งจะสูงกว่าจ้างให้ทำงาน กำลังสูงกว่าจ้างหรือเคยว่าจ้างทำงานโดยได้รับค่าตอบแทนในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิต หมายถึง 4 ด้าน คือ 1) การปรับตัวด้านความคิดเชื่อด้านร่วมการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัท 2) ด้านการดำเนินชีวิต 3) ด้านการใช้ภาษาในการทำงาน และ 4) ด้านมิตรภาพ หรือการสร้างความสัมพันธ์กับผู้คนที่อยู่ในพื้นที่

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงสภาพวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

1.6.2 ทำให้ทราบถึงรูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิตของชาวจีนที่ทำงานในเขตพื้นที่เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

1.6.3 เป็นข้อมูลพนักงานสัญชาติจีนให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขอบเขตของการวิจัย

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง **วิถีชีวิตและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของพนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดงจังหวัดระยอง** ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวทาง ในการวิจัยจากการศึกษาดังกล่าว ตามหัวข้อดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 ความหมายของวิถีชีวิต

2.1.2 ความหมายของการปรับตัวทางวัฒนธรรม

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎี

2.2 บริบทของพื้นที่ศึกษา

2.2.1 บริบททางภูมิศาสตร์

2.2.2 บริบททางด้านอุตสาหกรรม

2.2.3 บริบททางสังคมและวัฒนธรรม

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต

2.3.2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวทางวัฒนธรรม

2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎี

2.1.1 ความหมายของวิถีชีวิต

วิถีชีวิตหมายถึงแนวทางการดำเนินชีวิตของผู้คนในชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ โดยการสะท้อนพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงถึงทัศนคติค่านิยมวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีศีลธรรมและคุณธรรม มีการใช้คำที่มีความหมายใกล้เคียงกัน ได้แก่ คำว่าแบบแผนชีวิต การดำเนินชีวิต รูปแบบชีวิต มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

(เก็ดถวา บุญปรากร และปัญญา เทพสิงห์ วรรณพร อนันตวงศ์, 2561; จุฑาภรณ์ อยู่ทิม, 2563) กล่าวว่า วิถีชีวิต หมายถึง แบบแผนหรือแนวทางพฤติกรรมที่คนกลุ่มหนึ่งใช้ร่วมกันหรือยึดถือปฏิบัติสืบทอดต่อกันมา เป็นแบบแผนในการดำรงชีพของบุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครัวใดครอบครัวหนึ่งหรือกลุ่มคนใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งแสดงถึงการประกอบกิจกรรมเพื่อความอยู่รอดการพักผ่อนและความสุขที่ตนเองต้องการ และเห็นคุณค่าแบบแผนดังกล่าวมีปัจจัยสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นตัวกำหนดการจัดระเบียบทางสังคมและพฤติกรรมแต่ละคนในสังคมนั้นคนกลุ่มหนึ่งๆ ย่อมมีวิถีชีวิตเป็นของตนเองเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งการปรับตัวนี้มีหลายระดับ ทั้งทางด้านสรีรวิทยา การปรับตัวเชิงพฤติกรรมและการปรับจิตสำนึก ซึ่งทางด้านของการปรับก็มีทั้งการจัดการกับตนเอง และการเข้าไปจัดการกับปัจจัยรอบตัว เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะให้สามารถเผชิญกับแรงกดดันต่าง ๆ จากสิ่งแวดล้อมได้อย่างราบรื่น วิถีชีวิตจึงเป็นทั้งวิถีในการดำเนินชีวิต หลักเกณฑ์ในการดำเนินชีวิต และเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุต่าง ๆ ทั้งที่เป็นธรรมชาติและคิดประดิษฐ์ขึ้น เพื่อนำมาใช้

ในการดำเนินชีวิตท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและติดต่อสื่อสารกัน
ระหว่างกลุ่มสังคมต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา วิธีชีวิตในแง่ของวัตถุประสงค์ในการดำรงชีวิตเพื่อ ปรับตัวให้
เข้ากับสภาพแวดล้อมมีการแก้ปัญหาที่ประสบในชีวิตประจำวัน ตอบสนองความต้องการของสังคม
และก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในสังคม

เกสร มณีวรรณ 2550, หน้า 18, อ้างถึงใน(จุฑาภรณ์ อยู่ทิม, 2563) กล่าวว่า วิธีชีวิต
หมายถึง การแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลซึ่งสะท้อนทัศนคติและวัฒนธรรมของบุคคล ที่บุคคลได้
กำหนดไว้สำหรับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตและฝึกฝนจนเป็นนิสัย หรือแบบแผนของการ
ดำเนินชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์ที่กระทำจนเป็นกิจวัตรประจำวัน

สุพัตรา สุภาพ ,2541,หน้า 22,อ้างถึงใน (เก็ดถวา บุญปรากการ และปัญญา เทพสิงห์ วรรณ
พร อนันตวงศ์, 2561)กล่าวว่า วิธีชีวิตของคนถูกกำหนดให้แตกต่างกันด้วยวัฒนธรรมของสังคม
นั้นๆ เช่น ชาวเขาก็แตกต่างจาก ชาวเมือง คนไทยอิสลามก็แตกต่างจากคนไทยพุทธ ดังนั้นวิธีชีวิต
ของชาวไทยหรือต่างชาติก็จะมีวิธีชีวิต ที่เป็นลักษณะของตนเองจึงไม่ถือว่าวัฒนธรรมของใครสูง
หรือต่ำ ล้าหลัง ป่าเถื่อนกว่าอีกวัฒนธรรมหนึ่งและ วิธีชีวิตของคนในสังคมนั้นย่อมมีการ
เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยและขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมของแต่ละสังคม จำเป็นที่ต้องเรียนรู้ปรับตัวให้
สอดคล้องกับสิ่งใหม่ๆเพื่อการอยู่รอดแต่สิ่งที่เป็นต่อการดำรงชีวิตคือคตินิยมเกี่ยวกับการดำเนิน
ชีวิตวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีรวมทั้งปัจจัยสี่จึงทำให้มนุษย์จำเป็น ต้องการแลกเปลี่ยน
การผลิตซึ่งกันและกันในชุมชน

พวงเพชร สุรัตน์กวีกุล (2544,อ้างถึงใน วรรณพร อนันตวงศ์ 2561) ได้แสดงแนวคิด
เกี่ยวกับวิธีชีวิต (Way of life) ไว้ว่า วิธีชีวิตของ มนุษย์ในสังคมถูกกำหนดโดยวัฒนธรรมของมนุษย์
ตั้งแต่เกิดจนตาย ตั้งแต่ตื่นนอนจนเข้านอน พฤติกรรม ต่างๆที่มนุษย์ ทำ ไม่ว่าจะเป็นการแปร่งฟัน

สวมใส่เสื้อผ้า เครื่องประดับตลอดจนการเล่นกีฬา ดูโทรทัศน์ ล้วนแล้วแต่เป็นเรื่องของวัฒนธรรม ทั้งสิ้น วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดรูปแบบของครอบครัว เศรษฐกิจ การปกครอง การศึกษา ศาสนา เป็นต้น วัฒนธรรมจะกำหนดว่าสิ่งใดดีสิ่งใดไม่ดีสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดรวมทั้งเป้าหมาย ในชีวิตว่าควรเป็นอย่างไร ฉะนั้นกิจกรรมทุกอย่างของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการกิน การดื่ม การพูด การอ่าน การเขียน การคิด การทำงาน การเล่น การติดต่อสัมพันธ์ ล้วนแล้วแต่เป็นเรื่องของวัฒนธรรมทั้งสิ้นวัฒนธรรม จึงเป็นวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคม วัฒนธรรมจึง เป็นวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคม ดังนั้นในการศึกษาวิถีชีวิตจึงยังสามารถแบ่งย่อยศึกษาลงไปยังช่วงวัยของ มนุษย์ในช่วงต่าง ๆ ได้ ซึ่งในที่นี้จะขอกกล่าวถึงวิถีชีวิตของมนุษย์ในช่วงวัยรุ่นเท่านั้น

(เกีตลวา บุญปราการ และปัญญา เทพสิงห์ วรรณพร อนันตวงศ์, 2561) กล่าวว่า วิถีชีวิต หมายถึงแนวทางการดำเนินชีวิตของผู้คนในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยการ สะท้อนพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงถึงทัศนคติค่านิยมวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีศีลธรรมและ คุณธรรมจนกลายเป็นแบบแผนกฎเกณฑ์ที่สามารถร่วมกันปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

(TANG YIHONG, 2557) ได้สรุปไว้ว่า วิถีชีวิต หมายถึงแบบแผนของดำเนินชีวิตทั้งด้านชีวิต ความเป็นอยู่ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศาสนา วัฒนธรรม เศรษฐกิจ ซึ่งอาจจะแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมและสังคม ทั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

ในหนังสือวัฒนธรรม วิถีชีวิตและภูมิปัญญา ของกระทรวงวัฒนธรรม (2558 : 12) ได้ให้ความหมายของคำว่า วิถีชีวิต หมายถึง แนวทางการดำเนินชีวิตของคนไทยตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย รวมถึงปัจจัยที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต อันได้แก่ ที่อยู่อาศัย อาหารการกิน เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค นอกจากนี้วิถีชีวิต ยังหมายรวมถึงความรู้เรื่องสังคมวัฒนธรรม ภูมิปัญญา การประพฤติปฏิบัติ การศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

นอกจากนั้น สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีได้พระราชทานคำอธิบายเกี่ยวกับวิถีชีวิต เมื่อครั้งได้ทรงปาฐกถาเรื่อง “ภูมิศาสตร์ กับวิถีชีวิตไทย” เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2543 ณ ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร อ้างถึงใน(ศศิธร ทัศนัยนา, 2556) กล่าวว่า วิถีชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน เช่นคนต้องรับประทานอาหาร ต้องมีบ้านเรือนที่อยู่อาศัย มีเครื่องนุ่งห่ม เมื่อเจ็บไข้ได้ป่วยต้องได้รับการรักษาดูแล และเพื่อให้ได้ความรู้ที่จะดำรงชีวิตก็ต้องเล่าเรียน ต้องทำมาหากิน เพื่อหาเลี้ยงชีพ ต้องการเครื่องประเทืองใจ ความรู้สึกรักใคร่ เครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ เป็นต้น

สรุปได้ว่า วิถีชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน แบบแผนหรือแนวทางการพฤติกรรมที่คนกลุ่มหนึ่งใช้ร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย รับประทานอาหาร ต้องมีที่อยู่อาศัย การเดินทาง เป็นต้น โดยการสะท้อนพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงถึงทัศนคติ จนกลายเป็นแบบแผนกฎเกณฑ์ที่สามารถร่วมกันปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ฉะนั้นกิจกรรมทุกอย่างของกลุ่มชาวจีนไม่ว่าจะเป็นการกิน การดื่ม การพูด การอ่าน การเขียน การคิด การทำงาน การเล่น การติดต่อสัมพันธ์ การใช้โซเชียลมีเดีย (Social media)ในชีวิตประจำวัน ล้วนแล้วแต่เป็นเรื่องของวัฒนธรรมทั้งสิ้น จึงเป็นวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนในในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โชนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

2.1.2 ความหมายของการปรับตัวทางวัฒนธรรม

ปัทมาภรณ์ ธรรมทัต (2542,อ้างถึงในหลั่น เชี่ยวหลิง, 2566)ได้กล่าวว่า การปรับตัวทางวัฒนธรรม หมายถึง การที่มนุษย์ต้องอยู่ในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้มนุษย์บุคคลนั้นต้องพยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ความคิดของตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ ของวัฒนธรรมนั้น เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

กลอยกลม ขวัญเยื้องพันธ์,2546,อ้างถึงใน(มัณูชรี โชติรสฐิติ, 2556)) ได้อธิบายความหมาย ของการปรับตัวทางวัฒนธรรมว่า มีความสัมพันธ์กับทางด้านจิตใจอย่างเห็นได้ชัด เนื่องจากเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างช้าๆ ของอัตลักษณ์เดิมไปสู่อัตลักษณ์ใหม่ กล่าวคือ การที่บุคคล ต้องเข้าไปอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีวัฒนธรรมต่างไปจากเดิม หรือเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ เป็นเหตุให้ บุคคลเกิดความตึงเครียดและส่งผลกระทบต่ออาการทางจิตใจและร่างกายได้ อีกอย่างหนึ่ง คือ การเกิดสภาวะตื่นตระหนกทางวัฒนธรรม (Culture Shock) เมื่อต้องเผชิญ กับ สิ่งไม่คุ้นเคย สัญลักษณ์ ต่างๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลนั้นรู้ว่าควรปฏิบัติอย่างไรเมื่อต้องอยู่ในสถานที่ หรือ วัฒนธรรมใหม่

นิภา นิธยาน,2529,อ้างถึง(มัณูชรี โชติรสฐิติ, 2556)กล่าวถึงการปรับตัวว่า ในชีวิตประจำวันของมนุษย์ ต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล หรือจากสภาพธรรมชาติที่อยู่รอบๆตัว สิ่งทีกล่าวนี้ จะรบกวน คุลยภาวะของบุคคล เป็นเหตุให้บุคคลต้องปรับตัวเพื่อดำรงไว้ซึ่งความมั่นคงของชีวิต หากไม่มีการปรับตัวจะทำให้เกิดความคับข้องใจ ความขัดแย้ง วิตกกังวล เป็นผลให้บุคคลมีความตึงเครียดทางจิตใจและอารมณ์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ มนุษย์จึงจำเป็นต้องหาทางออกหรือหาวิธีแก้ปัญหาต่างๆที่ เรียกว่า กระบวนการปรับตัว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัครวรรณ์ แสงวิภาค, 2558) ได้กล่าวถึงว่า การปรับตัวทางวัฒนธรรม คือกระบวนการที่ผู้ ที่พบเจอวัฒนธรรมที่แตกต่างเริ่มเข้าสู่กระบวนการ ของการปรับตัว เพื่อความเป็นอยู่ที่ยั่งยืน เกิดความเข้าใจและสบายใจ จากการศึกษาของ Black (1988); Bennett (1993); Earley & Peterson (2004) และ Jia & Rutherford (2010) พบว่ากระบวนการปรับตัวทางวัฒนธรรม มี 4 กลุ่ม ซึ่งทั้ง 4 กลุ่มนี้ยังแสดงถึงขั้นตอน ของการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมด้วย (บางคนพอ

เจอวัฒนธรรมที่แตกต่างก็อาจจบลงที่ข้อ 1) บางคนมีความสามารถในการเรียนรู้วัฒนธรรมมากกว่า
 อาจพัฒนา สู่ข้อ 4) ได้แก่ 1)กลุ่มไม่ปรับตัว (no adapt) เป็นกลุ่มที่ไม่เข้าใจ ในความแตกต่างทาง
 วัฒนธรรม เห็นความแตกต่าง ทางวัฒนธรรมเพียงเล็กน้อย ปฏิเสธความแตกต่าง เชื่อในวิถีของตนเอง
 ว่าเป็นวิถีสากลหรือวิถีทางปกติ ดังนั้นกลุ่มนี้จะมองว่าหากทำอะไรที่แตกต่างจากที่เคยทำอยู่นั้นเป็น
 สิ่งที่ไม่ถูกต้อง 2)กลุ่มเข้าใจ (understanding) เป็นกลุ่มที่มองเห็นและเข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่าง
 ยอมรับพฤติกรรม ทางวัฒนธรรมที่แตกต่าง แต่เป็นแค่การยอมรับและ เข้าใจวัฒนธรรมผู้อื่นเท่านั้น
 และเป็นการยอมรับบน มุมมองและวิถีทางของตนเอง กลุ่มนี้จะแสดงออกว่า ตนเองรับได้และยอมรับ
 ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ให้ผู้อื่นเห็น แต่โดยปกติจะไม่ปรับตัวหรือปรับเปลี่ยน พฤติกรรมให้
 เป็นไปตามวัฒนธรรมอื่น อย่างไรก็ตาม คนกลุ่มนี้ยังมีความอดทนต่อพฤติกรรมของคนต่าง วัฒนธรรม
 ได้ดี 3) กลุ่มปรับตัว (adjusting) กลุ่มนี้จะมีการ ปรับตัวปรับพฤติกรรมของตนเองให้เข้ากับ
 วัฒนธรรมอื่น อาจด้วยการจำลองหรือเลียนแบบพฤติกรรมทาง วัฒนธรรมอื่นเพื่อให้การปฏิสัมพันธ์
 เป็นไปได้ด้วยดี แต่การปรับตัวนั้นมีระดับ เช่น การเลือกปรับตัวปรับ พฤติกรรมให้เข้ากับวัฒนธรรม
 อื่นเฉพาะส่วนที่ตนเอง รู้สึกรับได้ หรืออาจเป็นการปรับตัวแบบชั่วคราวจาก พฤติกรรมเดิมของ
 วัฒนธรรมตนเองไปยังพฤติกรรม ของวัฒนธรรมอื่นโดยยังมีความรู้สึกอึดอัด หรือปรับตัว เพื่อ
 ปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมอื่นเท่าที่จำเป็นเท่านั้น หรือ เป็นความพยายามใช้องค์ความรู้ของวัฒนธรรม
 อื่น โดยไม่พยายามทำความเข้าใจ เช่น ฝรั่งเศสมวยไทย อาจมีการไหว้ครูเหมือนคนไทยโดยไม่เข้าใจว่า
 การไหว้ครูนั้นทำเพื่ออะไร 4)กลุ่มเรียนรู้ (learning) เป็นกลุ่มที่เมื่อเจอ วัฒนธรรมที่แตกต่างแล้ว
 พยายามทำความเข้าใจ เรียนรู้และผสมผสานองค์ประกอบทางวัฒนธรรม ที่แตกต่างเข้าหาตนเอง
 เช่น พยายามใช้องค์ความรู้ ทางวัฒนธรรมเพื่อให้เข้าใจแก่นแท้ จะเป็นผู้ที่ยินดีและ พยายามที่จะมี
 ปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มิวัฒนธรรมแตกต่าง อยู่ในวัฒนธรรมที่แตกต่างด้วยความตั้งใจ ใฝ่รู้และเคารพ จน

ในที่สุดกลายเป็นผู้ที่มีลักษณะสองวัฒนธรรม (bicultural) มีความสามารถในการปรับตัวเองไปมาระหว่างสองวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสมกลมกลืน

สรุปได้ว่า การปรับตัวทางวัฒนธรรม หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปอยู่สภาพแวดล้อมที่มีวัฒนธรรมต่างไปจากเดิม หรือเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ ทำให้บุคคลเกิดความเครียดและส่งผลกระทบต่ออาการทางจิตใจและร่างกายได้ ซึ่งทำให้บุคคลนั้นต้องพยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่างๆในด้านความคิด ความเชื่อด้านการแต่งกายด้านการใช้ภาษาและด้านมิตรภาพเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมนั้น และสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

การปรับตัวทางวัฒนธรรม (Acculturation) เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งส่วนบุคคลและพฤติกรรมทางสังคม เป็นการเรียนรู้วิถีคิด ทัศนคติ และวิธีแสดง พฤติกรรมในแบบแผนใหม่เพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมเจ้าบ้าน (เมตตา วิวัฒนานุกูล, 2559) ส่วน Kim (1989) ได้เสนอขั้นตอนการปรับตัวทางวัฒนธรรม ไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) Honeymoon Stage เป็นช่วงที่รู้สึกตื่นตาตื่นใจกับสภาพแวดล้อมใหม่ 2) Hostility Stage เป็นช่วงรู้สึกไม่ติดต่อกับวัฒนธรรมใหม่ที่ตนไปอยู่ และเริ่มคบหากันเอง ในกลุ่มคนที่มาจากต่างวัฒนธรรมด้วยกัน 3) Recovery Stage เป็นช่วงที่เริ่มเข้าที่เข้าทาง กล่าวคือ บุคคลมีความรู้ด้านภาษาและ วัฒนธรรมท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น และ 4) Final Stage เป็นช่วงที่บุคคลปรับตัวได้มากที่สุด ความวิตกกังวลต่าง ๆ ลดลงและ รู้สึกสนุกสนานที่จะอยู่ในวัฒนธรรมใหม่(อ้างถึงใน Wei Yu,2566)

อมรา พงศาพิชญ์ ,2547, อ้างถึงใน(วิลาสินี สุขกา, 2562)) กล่าวถึงว่า การปรับตัวทางวัฒนธรรม ตามแนวคิดของ Cohen ได้เสนอข้อคิดไว้ว่า การศึกษาเรื่องการปรับตัวทาง วัฒนธรรม

ควรพิจารณา องค์ประกอบด้านศิลปะ วัฒนธรรม และสังคมวัฒนธรรมที่เป็นวิถีชีวิต ความเชื่อ องค์ประกอบต่าง ๆ ของวัฒนธรรม ประสานกันเข้ามาเป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะเป็นองค์รวม มีลักษณะเฉพาะของแต่ละสังคมและวัฒนธรรม การปฏิสัมพันธ์กับสังคมข้างเคียง หรือการค้นพบสิ่งใหม่ ภายในสังคมของตนเอง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อการคงอยู่ของสังคมและวัฒนธรรมนั้น ๆ ซึ่ง วัฒนธรรมคือระบบสัญลักษณ์ องค์ประกอบของแต่ละส่วนมีความหมายที่ลึกซึ้ง กว้างขวางกว่าข้อเท็จจริง การดำเนินชีวิตมนุษย์ที่อยู่กันเป็นกลุ่ม ทำให้การปรับเปลี่ยนสังคมและวัฒนธรรมเป็นการปรับเปลี่ยนของกลุ่มมากกว่า ในระดับปัจเจกบุคคล อีกทั้งการสืบทอดวัฒนธรรม ต้องถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นเป็นกลุ่ม การปรับตัวทางวัฒนธรรมจึงเป็นการปรับเปลี่ยนของกลุ่ม และพฤติกรรมของมนุษย์ ยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้

ส่วนชัยณรงค์ ศรีรักษ์ อภิชาติ ใจอารีย์ และประสงค์ ต้นพิชัย (2561 : 791) อ้างถึงใน (วิลาลินี สุขกา, 2562) กล่าวว่า แนวคิดการปรับตัวทางวัฒนธรรม (Cultural Adaptation) ถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่ชุมชน ทางวัฒนธรรมแบบแผนใหม่ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งส่วนบุคคล และพฤติกรรมสังคม เป็น การเรียนรู้วิถีคิด ความรู้สึกและวิถีแสดงพฤติกรรมในแบบแผนใหม่ (Yehudi,1969) ทั้งนี้ การปรับตัวมักจะ เกิดจากปัญหาต่างๆ โดยเฉพาะความวิตกกังวลและความเครียด ความไม่แน่ใจ (Gudykunst & Hammer, 1988) ดังนั้นการเคลื่อนไหวทางวัฒนธรรมในบริบทการพัฒนา จึงเป็นไปทั้งเพื่อการปรับตัว และการโต้กลับต่อปัจจัยภายนอกที่เป็นสาเหตุแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยคน พื้นที่ และวัฒนธรรมล้วนมี ส่วนสร้าง ประวัติศาสตร์และสังคม การใช้แนวคิดหลังสมัยใหม่อธิบายการเคลื่อนไหวได้ตอบ ต่อต้าน (resistance) และความสัมพันธ์เชิงอำนาจ (power relation) จึงเป็นการเปิดมุมมองว่าวัฒนธรรมเป็น “พื้นที่การต่อสู้ช่วงชิง” (contest terrain) ที่เกิดขึ้นในสังคม

Black, Mendenhall, & Oddou ,1991,อ้างถึงใน (พิณนภา หมวยยอด, 2563)

กล่าวถึงภาพรวมของการปรับตัวในสภาพแวดล้อมต่างประเทศว่าการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมประกอบไปด้วย การปรับตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน และไม่เกี่ยวข้องกับการงาน เมื่อพนักงานสามารถผ่านระยะการปรับตัวไปได้ด้วยดีไม่ว่าจะเป็นทางด้านจิตใจ อารมณ์ หรือทางกาย พนักงานก็จะมีอารมณ์ที่มั่นคง และสามารถใช้ชีวิตได้อย่างกลมกลืนในสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมใหม่ พนักงานจะมีความรู้สึกสะดวกสบายในการดำรงชีวิต มีผลการศึกษาชี้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล (ภูมิหลัง บุคลิกนิสัย ความคาดหวัง ระดับการเตรียมตัว และทักษะการสื่อสารและการใช้ภาษา) สภาพแวดล้อมของสังคมของประเทศเจ้าบ้าน และบทบาทของสื่อมวลชน เหล่านี้ล้วนมีส่วนช่วยในการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้วย (Boon-arch, 2015) การศึกษาข้ามวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะพนักงานจะต้องพบปะและทำงานร่วมกับบุคคลต่างวัฒนธรรม การวิจัยเรื่องข้ามวัฒนธรรมจะทำให้สามารถตรวจสอบพฤติกรรมต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อปฏิกิริยาของบุคคลต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดความเข้าใจในปัญหา อุปสรรค และวิธีการจัดการในบริบทสังคมที่แตกต่างกัน (Chotiban & Yolao, 1998) นำไปสู่การตั้งวัตถุประสงค์ในการวิจัยที่มุ่งวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติเพื่อทำความเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ว่ามีอิทธิพลส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการปรับตัวอย่างไรบ้างในการทำงานกับคนไทยในบริบทของวัฒนธรรมไทย ซึ่งเป็นหนึ่งในวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่องการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานกับคนไทย

โดยสรุปได้ว่า การปรับตัวทางวัฒนธรรม คือ การที่บุคคลต้องอยู่ในสภาพ สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง หรือ สภาพสังคมใหม่ที่ไมคุ้นเคย ทำให้บุคคลนั้นต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้นเพื่อสนองต่อความต้องการของตนเอง โดย ต้องพยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ความคิดของตนเองให้เข้า กับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมนั้นเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

และสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หากไม่มีการปรับตัวจะทำให้เกิดความตึงเครียดทางด้านอารมณ์และจิตใจ และทำให้บุคคลนั้นกลายเป็นคนที่ขาดความมั่นใจ ขาดความเชื่อมั่น และไม่เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นในสังคมนั้น ซึ่งพนักงานชาวจีนที่ใช้ชีวิตในประเทศไทยจะต้องอาศัยการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา จึงสามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ ไม่ว่าจะเป็นปรับตัวด้านการแต่งกาย ด้านภาษา ด้านความคิดเชื่อเรื่องการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัท เป็นต้น

2.2 บริบทของพื้นที่ศึกษา

2.2.1 บริบททางภูมิศาสตร์

2.2.1.1 ความเป็นมา

ตามหลักฐานและประวัติศาสตร์ ระยองเริ่มมีชื่อปรากฏในพงศาวดารเมื่อปี พ.ศ. 2113 ในรัชสมัยของสมเด็จพระมหาธรรมราชาแห่งกรุงศรีอยุธยา

ส่วนประวัติดั้งเดิมก่อนหน้านี้ เป็นเพียงข้อสันนิษฐานที่พอจะเชื่อถือได้ว่าระยองน่าจะเป็นเมืองที่ก่อสร้างขึ้นสมัยขอม คือ เมื่อประมาณ พ.ศ.1500 ซึ่งสมัยที่ขอมมีอำนาจครอบคลุมอยู่ในดินแดนสุวรรณภูมิ มีเมืองนครธมเป็นราชธานี ขอมได้สร้างเมืองนครพนมเป็นเมืองหน้าด่านแรกมีเมืองพิมายเป็นเมืองอุปราช และได้สถาปนาเมืองลพบุรีขึ้นเป็นเมืองสำคัญด้วย ส่วนทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของเมืองนครธม เมืองหน้าด่านเมืองแรกที่ขอมสร้างก็คือเมืองจันทบูรหรือจันทบุรีในปัจจุบันนี้

เมื่อขอมสร้างเมืองจันทบุรีเป็นเมืองหน้าด่านอารยธรรมของขอมจึงแพร่เข้ามาสู่แคว้นทวารวดี จึงอนุมานว่าขอมเป็นผู้สร้างเมืองระยองนี้ แต่ไม่ปรากฏหลักฐานแน่ชัดว่าสร้างขึ้นในสมัยใด โดยนักโบราณคดี ได้สันนิษฐานจากหลักฐานที่ค้นพบคือซากหินสลักศิลปะแบบขอมรูปต่างๆ ที่ปรากฏอยู่ที่

บ้านดอน บ้านหนองเต่า ตำบลเชิงเนิน อำเภอเมืองระยอง กับมีคูค่ายและซากศิลาแลง ศิลปะแบบ
ขอม ที่บ้านคลองยายร้า ตำบลบ้านค่าย อำเภอบ้านค่าย

นอกจากนี้เมืองระยองยังมีความเกี่ยวข้องกับประวัติศาสตร์ ครั้งสำคัญของชาติไทยกล่าวคือ เมื่อปีพ.ศ.
2309 พม่ายกทัพมาล้อมกรุงศรีอยุธยาด้วยกำลังพลมหาศาล ฝ่ายไทยมีกำลังน้อยและขาดความ
สามัคคี พระยาวิเชียรปราการหรือพระยาตาก ซึ่งถูกเกณฑ์ไปช่วยป้องกันกรุงศรีอยุธยาได้นำไพร่พล
เข้าต่อสู้ ป้องกันรักษากรุงเทพฯ ไว้อย่างสุดความสามารถจนกระทั่งเห็นว่าไม่อาจรักษากรุงเทพฯ ได้ต่อไปแล้ว
จึงได้รวบรวม กำลังพลประมาณ 500 คน ตีฝ่าวงล้อมของข้าศึกออกมามุ่งหน้าสู่ภาคตะวันออกเฉียงใต้
ผ่านเมืองต่างๆ โดยมาหยุดพักไพร่พลที่เมืองระยองผูกช้างทรงที่ได้ต้นสะตือ วัดลุ่มมหาชัยชุมพล
(ปัจจุบันต้นสะตือยังคง ปรากฏเป็นหลักฐาน) พระยาตากได้ปราบปรามคณะกรรมการเมืองที่แข็งข้อ
และได้รวบรวมพลที่เมืองระยอง ข้าราชการและประชาชนผู้จงรักภักดีได้พร้อมใจกันยกย่องสถาปนา
พระยาตากขึ้นเป็น “เจ้าตากสิน” เมื่อ พ.ศ. 2310 ณ วัดลุ่มมหาชัยชุมพล เมืองระยองนี้เองต่อมาได้
เดินทางไปที่เมืองจันทบุรี ยึดเป็นที่มั่นและ กอบกู้อิสรภาพจากพม่าได้ในที่สุด (สรุปข้อมูลจังหวัด
ระยอง, 2562)

จังหวัดระยอง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงของประเทศไทยระหว่างเส้นรุ้งที่ 12-13 องศาเหนือ และ
เส้นแวงที่ 101-102 องศาตะวันออก มีเนื้อที่ประมาณ 3,552 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ
2,220,000 ไร่ อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงประมาณ 179 กิโลเมตร

อาณาเขตจังหวัดระยอง

ทิศเหนือ ติดต่อเขตอำเภอหนองใหญ่ อำเภอบ่อทอง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ทิศใต้ ติดชายฝั่งอ่าวไทย ยาวประมาณ 100 กิโลเมตร

อย่างรวดเร็ว จึงได้รับการยกฐานะ ขึ้นเป็นกิ่งอำเภอเมื่อ พ.ศ. 2513 ประกอบด้วย ๒ ตำบล คือ ตำบลตาสีทิ และตำบลแม่น้ำคู้ และยกฐานะขึ้นเป็น อำเภอเมื่อวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2522

ความเป็นมาของชื่อ “ปลวกแดง” แนวคิดแรกเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับมากกว่าแนวคิด ที่สอง เหตุที่เรียกว่า “ปลวกแดง” นั้น มีเรื่องเล่าต่อกันมาว่า มีจอมปลวกขนาดใหญ่ขึ้นอยู่บริเวณเขา กระชาย ริมคลองปลวกแดง ซึ่งตัวปลวกในจอมนั้นมีสีแดง ผิดไปจากตัวปลวกในพื้นที่อื่นที่มีตัวสีดำ จึงเรียกขานกันเรื่อยมา จนถึงปัจจุบัน และอีกแนวคิดหนึ่งนั้น คาดว่าเพี้ยนมาจากคำว่า “ปลวกแรง” เนื่องจากในพื้นที่ที่มีปลวกอาศัยอยู่ เป็นจำนวนมาก การประกอบอาชีพทำสวนหรือทำไร่จะต้องเก็บ เครื่องมือต่างๆ เช่น ข่ง ตะกร้า หรืออุปกรณ์อื่น ที่ทำจากไม้ให้ดี ทิ้งไว้ในไร่ในสวนแล้ว ภายในหนึ่ง คืนตัวปลวกจะกินเนื้อไม้ของเครื่องมือเหล่านั้นจนหมด

ที่ตั้ง



ภาพที่ 2 แผนที่จังหวัดระยอง

(ที่มา: แผนพัฒนาอำเภอ5ปี)

อำเภอปลวกแดงตั้งอยู่ทางตอนเหนือของจังหวัดระยองอยู่ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 46 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอศรีราชา และอำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอบ้านค่าย และอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอวังจันทร์ และอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

อำเภอปลวกแดง มีพื้นที่ประมาณ 618,314 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 379,375 ไร่ โดยตำบลแม่น้ำคูมีพื้นที่มากที่สุด ตำบลละหารมีพื้นที่น้อยที่สุด อำเภอปลวกแดง แบ่งเขตการปกครองตามพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 เป็น 6 ตำบล 34 หมู่บ้าน ดังนี้

1. ตำบลปลวกแดง ประกอบด้วย 6 หมู่บ้าน
2. ตำบลแม่น้ำคูประกอบด้วย 7 หมู่บ้าน
3. ตำบลละหาร ประกอบด้วย 4 หมู่บ้าน
4. ตำบลมาบยางพรประกอบด้วย 7 หมู่บ้าน
5. ตำบลหนองไร่ ประกอบด้วย 6 หมู่บ้าน

(คณะกรรมการสถิติระดับจังหวัดระยอง, 2567)

2.2.1.3 ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสลับที่ตอนเป็นลูกคลื่น พื้นที่ทางด้านเหนือและด้านตะวันออกเป็นที่ราบ สลับภูเขาลาดต่ำลงสู่อ่าวไทยทางทิศใต้ มีพื้นที่ทิวเขา 2 แนว คือ ทิวเขาชะเมาทางทิศตะวันออกและทิวเขาที่อยู่ ประมาณกึ่งกลางของตัวจังหวัดเป็นแนวยาวจากอำเภอเมืองระยองขึ้นไปทางเหนือ จังหวัดระยองมีแม่น้ำ สายสั้น ๆ ซึ่งเกิดจากเทือกเขาจันทบุรีและเทือกเขาบรรทัดไหลลงสู่อ่าวไทย แม่น้ำที่สำคัญได้แก่แม่น้ำระยอง ความยาวประมาณ 50 กิโลเมตร ไหลผ่านท้องที่อำเภอปลวกแดง อำเภอบ้านค่าย อำเภอเมือง โดยไหลลงสู่ทะเล ที่ตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองระยอง และแม่น้ำประแสร์ ความยาวประมาณ 26 กิโลเมตร โดยมีต้นกำเนิดจาก ทิวเขาในจังหวัดจันทบุรี ไหลผ่านท้องที่ต่าง ๆ ในอำเภอแกลง อำเภอเขาชะเมา และลงสู่ทะเลที่ตำบลปากน้ำ ประแสร์ นอกจากนี้จังหวัดระยองยังมีชายฝั่งทะเล มีหาดทรายสวยงามและมีเกาะใหญ่น้อยเรียงรายเลียบตาม แนวชายฝั่งนับเป็นทรัพยากรการท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศ ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปสามารถ ออกเป็น 5 ประเภทได้แก่

1. หาดทรายและสันทราย มีความลาดชันต่ำตามแนวตะวันออกถึงตะวันตก มีความยาว ของแนวชายหาดประมาณ 100 กิโลเมตร โดยมีชายหาดเริ่มตั้งแต่อำเภอบ้านฉางไปสิ้นสุดที่อำเภอแกลง
2. ที่ลุ่มต่ำและที่ราบเรียบ ปรากฏอยู่บริเวณทางทิศใต้ ถัดจากแนวสันทรายมาทาง ทิศเหนือเป็นหย่อมๆ ตามแนวทิศตะวันออกถึงทิศตะวันตก ได้แก่ พื้นที่อำเภอเมืองระยอง โดยเฉพาะบริเวณ ปากแม่น้ำ สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ลุ่มต่ำ น้ำทะเลท่วมถึง มีน้ำแข็งตลอดทั้งปีหรือเกือบทั้งปี ส่วนบริเวณ ที่ราบเรียบพบตามแนวใกล้ลำน้ำ หรือพื้นที่ต่อเนื่องจากที่ลุ่มต่ำ

อยู่ไม่ไกลจากทะเล โดยพบอยู่ทางตอนใต้ ของจังหวัดระยองเป็นส่วนใหญ่ มีน้ำท่วมขังในช่วง ฤดูฝน

3. ลูกคลื่นลอนลาดและลูกคลื่นลอนชัน จังหวัดระยองมีลักษณะภูมิประเทศแบบลูกคลื่น ลอนลาด ลูกคลื่นลอนชันและเนินเขาเป็นส่วนใหญ่ โดยอยู่เหนือขึ้นไปจากที่ราบเรียบและที่ลุ่มต่ำ มีความลาดชันประมาณร้อยละ 3-16 ลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ที่หลีกเลี่ยงจากการกัดกร่อน เป็นส่วนใหญ่
4. บริเวณที่เป็นเนินเขาและที่ลาดเชิงเขา มีลักษณะเป็นเนินเขาเล็กๆ ติดต่อกันไป หรือเป็นที่ลาดเชิงเขา ที่มีความลาดชันตั้งแต่ร้อยละ 16 ถึงไม่เกินร้อยละ 35 สภาพพื้นที่อยู่ในระดับ ที่ค่อนข้างสูง มีทั้งที่เป็นพื้นผิวที่หลีกเลี่ยงจากการกัดกร่อนและพื้นที่หินดินดานเชิงเขา
5. ที่สูงชันและภูเขา เป็นพื้นที่บริเวณที่มีความลาดชันเกินร้อยละ 35 และมีระดับสูง จากพื้นที่บริเวณรอบๆ ตั้งแต่ 150 เมตรเหนือระดับน้ำทะเลปานกลางขึ้นไป จังหวัดระยองมีลักษณะภูมิประเทศ แบบเขา และภูเขาจำนวนมากอยู่ทางตอนเหนือติดต่อกับจังหวัดชลบุรี ส่วนทางด้านตะวันออกมีแนวเขา ติดต่อกับจังหวัดจันทบุรี และมีแนวเขายาวตามแนวเหนือ-ใต้ บริเวณตอนกลางจังหวัดระยองในเขต อำเภอบ้านค่าย(คณะกรรมการสถิติระดับจังหวัดระยอง, 2567)

2.2.1.4 ลักษณะภูมิอากาศทั่วไป

จังหวัดระยองมีลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อน ลมทะเลพัดผ่านตลอดปี พื้นที่ ส่วนใหญ่มีอากาศอบอุ่นไม่ร้อนจัดในช่วงฤดูร้อนและมาหนาวจัดในช่วงฤดูหนาว บริเวณ ชายฝั่งทะเล อากาศเย็นสบาย มีฝนตกชุกในช่วงฤดูฝนระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงตุลาคม จาก อิทธิพลของมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งเป็นลมที่พัดผ่านทะเลอ่าวไทยนำความชื้นเข้าปกคลุม

จังหวัดระยองในช่วงประมาณกลางเดือนพฤษภาคม ถึงกลางเดือนตุลาคม จากนั้นในช่วงฤดูหนาวมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดปกคลุมประเทศไทยตอนบนตั้งแต่ ประมาณกลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ประกอบกับในช่วงดังกล่าวมีบริเวณความกดอากาศสูง จากประเทศจีนแผ่ลงมาปกคลุมประเทศไทยตอนบนเป็นระยะๆ จึงส่งผลให้มีอุณหภูมิต่ำกว่าฤดูอื่นๆ นอกจากนี้ในช่วงฤดูร้อนประมาณกลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคมเป็นช่วงที่ดวงอาทิตย์ ทำมุมตั้งฉากกับประเทศไทย อีกทั้งมีลมฝ่ายใต้พัดนำความร้อนขึ้นจากทะเลอ่าวไทยปกคลุมจังหวัดระยอง จึงทำให้อุณหภูมิสูงกว่าช่วงอื่นๆ และมีฝนเพิ่มขึ้นจากช่วงฤดูหนาว โดยจังหวัดระยองมี 3 ฤดู ดังนี้

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ซึ่งเป็นช่วงของมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ และบริเวณความกดอากาศสูงจากประเทศจีนที่มีคุณสมบัติเย็นและแห้ง จะแผ่ลงมา ปกคลุมประเทศไทยในช่วงนี้ ฤดูนี้อุณหภูมิของจังหวัดระยอง ไม่ลดต่ำมากเหมือนภาคอื่นๆ เพราะเขตนี้ อยู่ปลายมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ นอกจากนี้ก็ยังมีชายฝั่งทะเลจึงทำให้จังหวัดระยองไม่หนาวเย็นมากนัก

ฤดูร้อน เริ่มเมื่อมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือสิ้นสุดลงคือประมาณกลางเดือนกุมภาพันธ์ และสิ้นสุดประมาณกลางเดือนพฤษภาคม ระยะนี้มีลมที่พัดจากทิศใต้หรือทิศตะวันออกเฉียงใต้พัดเข้าปกคลุม จังหวัดระยองเป็นส่วนใหญ่นอกจากนี้ในตอนบ่ายยังมีลมทะเลพัดมาร่วมด้วย จึงทำให้ลมมีกำลังแรง มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ชายฝั่งทะเลระยองมีคลื่นลมค่อนข้างแรงในตอนบ่ายและเย็น โดยเฉพาะในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายน อีกทั้งทำให้อุณหภูมิไม่เพิ่มสูงมากอากาศจึงไม่ร้อนอบอ้าวมากนักในช่วงฤดูร้อน

ฤดูฝน เริ่มประมาณกลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม เป็นช่วงที่มรสุมตะวันตกเฉียงใต้พัดปกคลุมประเทศไทย ซึ่งจะนำความชื้นจากทะเลอันดามันพัดผ่านอ่าวไทยเข้าสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้อากาศชุ่มชื้นและมีฝนตกชุกทั่วไป

อุณหภูมิจังหวัดระยองเป็นจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้รับอิทธิพลจากลมทะเลอยู่เสมอ จึงทำให้อากาศไม่ร้อนอบอ้าวมากนักในฤดูร้อน และฤดูหนาวอากาศก็ไม่หนาวจัด โดยมี อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดทั้งปี 28.4 องศาเซลเซียส อุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย 32.6 องศาเซลเซียส และอุณหภูมิต่ำสุด เฉลี่ย 25.3 องศาเซลเซียส โดยอุณหภูมิต่ำที่สุดที่เคยตรวจวัดได้ 12.5 องศาเซลเซียส ที่สถานีอากาศ เกษตรห้วยโป่ง ตำบลห้วยโป่ง อำเภอเมือง เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2518 ส่วนอุณหภูมิสูงที่สุดวัดได้ 40.0 องศาเซลเซียส ที่สถานีอุตุนิยมวิทยาระยอง ตำบลตะพง อำเภอเมือง เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2544 ฝน จังหวัดระยองมีปริมาณฝนรวมเฉลี่ยตลอดปี 1,400.9 มิลลิเมตร และมีจำนวนวันที่ ฝนตกเฉลี่ย 125 วัน โดยฝนที่ตกในจังหวัดระยองส่วนใหญ่เป็นฝนที่เกิดจากอิทธิพลของมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ที่พัดปกคลุมระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม ซึ่งปริมาณฝนในช่วงดังกล่าวคิดเป็นร้อยละ 80.7 ของปริมาณฝนรวมทั้งปี โดยเดือนที่มีจำนวนวันฝนตกและปริมาณฝนมากที่สุดได้แก่เดือนกันยายน มีปริมาณ

ฝน รวมเฉลี่ย 261.3 มิลลิเมตร และมีจำนวนวันฝนตก 18 วัน โดยมีฝนรวมทั้งเดือนมากที่สุด 511.4 มิลลิเมตร ที่สถานีอากาศเกษตรห้วยโป่ง เมื่อเดือนกันยายน 2558 สำหรับปริมาณฝนสูงที่สุดใน 24 ชั่วโมง ที่เคยตรวจได้คือ 193.0 มิลลิเมตร ที่สถานีอุตุนิยมวิทยาระยอง เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2539 สำหรับเดือน ที่มีฝนตกน้อยที่สุดได้แก่ เดือนธันวาคม มีปริมาณฝนรวมเฉลี่ย 7.5 มิลลิเมตร และมีจำนวนวันฝนตก 2 วัน

พายุหมุนเขตร้อน จังหวัดระยองเคยมีพายุหมุนเขตร้อนที่มีกำลังแรงในระดับพายุ ดีเปรสชัน เคลื่อนตัวผ่าน ซึ่งส่งผลให้มีฝนตกหนักและน้ำท่วมในบางพื้นที่ โดยพายุดีเปรสชันที่เคยเคลื่อนผ่าน และทำความเสียหายให้จังหวัดระยองเป็นพายุที่มีถิ่นกำเนิดบริเวณทะเลจีนใต้ตอนล่าง เป็นส่วนใหญ่ และเคลื่อนตัวขึ้นฝั่งบริเวณประเทศเวียดนามตอนใต้ก่อนเคลื่อนตัวผ่านประเทศ กัมพูชาเข้าสู่ประเทศไทย บริเวณจังหวัดตราดหรือจังหวัดจันทบุรีก่อนที่จะเคลื่อนผ่านบริเวณ จังหวัดระยอง (คณะกรรมการสถิติระดับจังหวัดระยอง, 2567)

2.2.1.5 การใช้ประโยชน์ที่ดินและลักษณะการตั้งถิ่นฐาน

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2562 และคณะกรรมการนโยบาย เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (กพอ.) ในการประชุมครั้งที่ 1/2562 เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2562 ให้ความเห็นชอบในหลักการแนวทางการจัดทำแผนผังการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออกตามที่กรมโยธาธิการและผังเมืองเสนอ โดยให้กรมโยธาธิการและผังเมืองและ หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องจัดทำ รายละเอียดของแผนผังการใช้ประโยชน์ในที่ดิน และ แผนผังการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบ สาธารณูปโภค และต้องคำนึงถึงความต่อเนื่อง และเชื่อมโยงกับโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค ของพื้นที่ต่อเนื่องกับเขตพัฒนา พิเศษภาคตะวันออกด้วย และอย่างน้อยต้องประกอบด้วยระบบดังต่อไปนี้

- 1) ระบบสาธารณูปโภค
- 2) ระบบคมนาคมและขนส่ง
- 3) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 4) ระบบการตั้งถิ่นฐานและภูมิสังคม

- 5) ระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การประกอบอุตสาหกรรมเป้าหมาย
อุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ และการประกอบกิจการ
- 6) ระบบบริหารจัดการน้ำ
- 7) ระบบการควบคุมและขจัดมลภาวะ
- 8) ระบบป้องกันอุบัติเหตุ

และต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์กับชุมชน สุขภาวะของประชาชน สภาพแวดล้อม และ ระบบนิเวศตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วย ทั้งนี้ โดยให้สร้างความรับรู้ที่ถูกต้องแก่ประชาชนในพื้นที่และ รับผิดชอบต่อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประชาชน และชุมชนที่เกี่ยวข้อง จากแผนภาพรวมเพื่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก “เป็นต้นแบบการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่สมบูรณ์แบบ ช่วยผลักดันการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 และทำให้ประเทศไทยก้าวสู่การเป็นประเทศที่พัฒนา แล้วโดยเร็วที่สุด” โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาพื้นที่ที่สำคัญๆ ของแต่ละจังหวัด คือ

- ฉะเชิงเทรา พัฒนาเป็นเมืองที่อยู่อาศัยชั้นนำที่ทันสมัยรองรับการขยายตัวของ กรุงเทพมหานคร และ

EEC

- ชลบุรี/พัทยา พัฒนาเป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ สุขภาพและนันทนาการศูนย์ประชุม และศูนย์แสดงสินค้านานาชาติชั้นนำของอาเซียน และศูนย์การให้บริการด้านการแพทย์ระดับนานาชาติ

(Medical Tourism)

- แหลมฉบังและศรีราชา เป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรมและเมืองท่าที่ทันสมัย

- อุตะเภาะ พัฒนาเป็นศูนย์ธุรกิจการบินและโลจิสติกส์อาเซียน

- ระยอง พัฒนาเป็นเมืองแห่งการศึกษาและวิทยาศาสตร์ เมืองนานาชาติที่มีธุรกิจ ทันสมัย

แผนการใช้ประโยชน์ที่ดินในภาพรวม ช่วง 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2580) ได้กำหนด ทิศทางการใช้ที่ดินในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกสำหรับกิจกรรมสำคัญต่างๆ ในช่วงระยะเวลา 20 ปี ให้สอดคล้องกับแผนภาพรวมเพื่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและเพื่อให้พื้นที่ EEC ถูกจัดสรร การใช้ที่ดินในด้านต่างๆ อย่างเหมาะสมตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนี้

- เขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษสำหรับกิจการพิเศษ 18,484 ไร่

- เขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ 86,755 ไร่

- โครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่และสาธารณูปโภค 13,870 ไร่

- พื้นที่พัฒนาเมืองใหญ่และพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจ อย่างน้อย 15,500 ไร่

- พื้นที่พัฒนารองรับศูนย์กลางโลจิสติกส์ 1,500 ไร่

- แหล่งท่องเที่ยวสำคัญ ใช้พื้นที่เดิม (ประมาณการจากแหล่งท่องเที่ยวปัจจุบัน)

- พื้นที่เกษตร แหล่งน้ำ พื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรม

เดิม สถานีไฟฟ้า ประปา 8,202,814.81 ไร่

พื้นที่พัฒนาอุตสาหกรรม โดยจัดระเบียบและกำหนดเขตการใช้ประโยชน์ที่ดิน (Zoning) ซึ่งกำหนด

พื้นที่รองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี และระยองเป็นหลัก ซึ่งเป็นพื้นที่ ต่อเนื่องกับ

ศูนย์กลางอุตสาหกรรมเดิมที่มีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยกำหนดเขตการใช้ประโยชน์ที่ดินให้อยู่รวมกลุ่มภายในพื้นที่เดียวกัน (Cluster) และให้ขยายการลงทุนใหม่เข้ามาอยู่ในพื้นที่ เขตอุตสาหกรรมตามที่กำหนดไว้ในแผนผังเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อจะช่วยประหยัดต้นทุนในการผลิตสินค้ารวมถึงลดค่าใช้จ่ายการสาธารณสุขูปโภคต่างๆ รวมทั้งให้ช่วยต่อการบริหารจัดการควบคุม และ ป้องกันปัญหามลพิษที่เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มอุตสาหกรรมเชื่อมโยงกัน

- พัฒนาพื้นที่อุตสาหกรรมควบคู่กับการดูแลสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้เป็นอุตสาหกรรม สะอาด ใช้เทคโนโลยีสูง และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยการกำหนดพื้นที่รองรับอุตสาหกรรมให้อยู่ห่างจาก เขตพื้นที่ป่าไม้ ไม่น้อยกว่า 1 กม. และพื้นที่แหล่งน้ำไม่น้อยกว่า 500 เมตร เพื่อป้องกันการขยายตัวของพื้นที่ อุตสาหกรรม เข้าไปใกล้พื้นที่ที่มีความอ่อนไหวด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสร้างจิตสำนึกให้ผู้ประกอบการ ให้คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ
- การพัฒนาพื้นที่เพื่อรองรับอุตสาหกรรมจะต้องดำเนินการตามกฎหมายอื่นๆ อย่างเคร่งครัด เช่น กฎหมายสิ่งแวดล้อม กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข กฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมาย ว่าด้วยการขุดดินและถมดิน กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร กฎหมายว่าด้วยการจัดสรร อุตสาหกรรม เพื่อให้การพัฒนาอุตสาหกรรมดำเนินงานไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของประชาชน ในพื้นที่

พื้นที่พัฒนาอุตสาหกรรม มีพื้นที่จากเดิม 259,769 ไร่ (3.13%) เพิ่มขึ้นเป็น 424,854 ไร่ (5.12%) (เพิ่มขึ้น 1.99%) กำหนดบริเวณพื้นที่ที่อยู่ต่อเนื่องกับอุตสาหกรรมเดิม เป็นฐานผลิตทางด้านอุตสาหกรรมที่ทันสมัย มีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน ตั้งอยู่ในพื้นที่ส่งเสริมการลงทุน ส่วนใหญ่ อยู่ในพื้นที่จังหวัดชลบุรีและระยอง เพื่อให้มีลักษณะรวมกลุ่มเป็นคลัสเตอร์ เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมที่มี อยู่ในพื้นที่เดิม สามารถควบคุมและบริหารจัดการได้ง่าย

และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ให้ใช้ประโยชน์ที่ดิน เพื่ออุตสาหกรรมหรือเกี่ยวข้องกับ อุตสาหกรรม คลังสินค้า สาธารณูปโภค สาธารณูปการ(คณะกรรมการสถิติระดับจังหวัด ระยอง, 2567)

2.2.1.6 การคมนาคมขนส่ง

(1) ทางบก

ระบบการคมนาคมทางบกเป็นระบบที่สำคัญที่สุดของจังหวัดโดยเฉพาะในพื้นที่ อุตสาหกรรม เพราะเป็นตัวเชื่อมการติดต่อทั้งทางเรือและทางรถไฟ มีการตัดถนนเชื่อมระหว่างจังหวัด เข้าสู่ อำเภอ ตำบลและหมู่บ้านทำให้การสัญจรและการขนส่งสินค้ามีความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ถนนสำคัญที่สามารถเดินทางเข้าสู่จังหวัดระยองได้แก่

- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 3 (สายเก่า) เป็นเส้นทางจากกรุงเทพฯ ผ่านบางปู- อำเภอบางปะกง-บางแสน-ศรีราชา-พัทยา-หาดจอมเทียน-สัตหีบ-บ้านฉาง จนถึงอำเภอเมืองระยอง รวมระยะทางทั้งสิ้น 220 กิโลเมตรเป็นเส้นทางขนส่งสินค้าและวัตถุดิบจากภาคต่างๆ ที่จะมายังจังหวัดระยอง ปัจจุบันสภาพการจราจรแออัด ผิวจราจร 4 ช่องทาง 6 ช่องทาง และ 8

ช่องทางตามสภาพพื้นที่

- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 3 (ถนนบางนา-ตราด) เป็นเส้นทางที่มีผู้ใช้ เป็นจำนวนมาก ทางหลวงสายนี้จะเริ่มต้นตรงจุดทางด้านด่านเฉลิมนคร บางนาผ่านบางพลี-บางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการและเชื่อมทางหลวงหมายเลข 3 ที่ กม.ที่ 70 อำเภอบางปะกง จังหวัด ฉะเชิงเทรา จากนั้น ผู้ใช้รถจะผ่านเส้นทางเดียวกับเส้นทางที่ 1 รวมระยะทาง 220 กิโลเมตร ผิวจราจร 4 ช่องทาง 6 ช่องทาง และ 8 ช่องทางตามสภาพพื้นที่

- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 36 (บายพาส 36) เริ่มต้นที่ กม.140 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรีต่อไปยังจังหวัดระยองด้วยระยะทางเพียง 70 กิโลเมตร รวมระยะทางทั้งสิ้น 210 กิโลเมตร วิศวกรรมได้รับการขยายเป็น 6 ช่องทางจราจรแล้วในปัจจุบัน

- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 344 (สายบ้านบึง-แกลง) จุดเริ่มต้นที่จังหวัดชลบุรี ผ่านอำเภอบ้านบึง-หนองใหญ่-อำเภอวังจันทร์และสิ้นสุดที่อำเภอแกลง ระยะทาง 100 กิโลเมตร วิศวกรรม 4 ช่องทาง เหมาะสำหรับผู้ที่จะเดินทางมายังอำเภอแกลงหรือเดินทางไปยังจันทบุรีหรือตราด

- ทางหลวงหมายเลข 7 (มอเตอร์เวย์) เริ่มต้นที่ถนนพัฒนาการ เขตประเวศ กรุงเทพฯ สิ้นสุดที่ตำบลโป่ง อำเภอบางละมุง ระยะทาง 135 กิโลเมตร จากนั้น

1. ใช้ทางหลวงหมายเลข 36 ระยะทางอีก 40 กิโลเมตร จะถึงจังหวัดระยอง รวมระยะทาง 175 กิโลเมตร ในปี 2562

2. ใช้ช่วงต่อทางหลวงหมายเลข 7 (มอเตอร์เวย์) ช่วงจากพัทยามายังที่อำเภอ บ้านฉาง ระยะทางประมาณ 30 กิโลเมตร

- การเดินทางโดยรถโดยสารประจำทางมีรถรับ อากาศกรุงเทพ ฯ จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดหนองคาย จังหวัด อุบลราชธานี จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดเพชรบูรณ์และสายใต้ไปยังเกาะเสม็ด

(2) ทางรถไฟ

มีเส้นทางรถไฟจากกรุงเทพฯ ผ่านจังหวัดฉะเชิงเทรา นิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบังถึงนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด เป็นเส้นทางที่ใช้ขนส่งวัตถุดิบ ผลิตภัณฑ์และสินค้าของโรงงาน ในบริเวณนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดและนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง แต่ไม่นิยมใช้บริการ เนื่องจาก มีค่าใช้จ่ายสูงและระยะทางไม่ไกล ในอนาคตจะเปลี่ยนสภาพเป็นรถไฟความเร็วสูง และรถไฟทางคู่

(3) ทางอากาศ

สนามบินอู่ตะเภา ภายในมีท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา ระยอง พัทยา ตั้งอยู่ที่ ตำบลพลลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ห่างจากจังหวัดระยองประมาณ 30 กิโลเมตรและห่าง จากกรุงเทพมหานครประมาณ 190 กิโลเมตร เป็นท่าอากาศยานภายใต้การดูแลของ กองทัพอากาศ ภายหลัง เหตุการณ์ปิดสนามบินสุวรรณภูมิและดอนเมือง และการเป็นเขตพัฒนา พิเศษภาคตะวันออก รัฐบาลได้เห็น ความจำเป็นในการเพิ่มศักยภาพในการรองรับผู้โดยสาร จึงได้จัดสรรงบประมาณ เพื่อจัดสร้างอาคาร ผู้โดยสารหลังใหม่ สนามบินอู่ตะเภาฯ สามารถรองรับเครื่องบินขนาดใหญ่ได้ ข้อมูล ณ กันยายน 2565 มีสายการบินที่เปิดบริการหลัก ได้แก่

1. สายการบินไทยไลอ้อน แอร์ เส้นทางบินภายในประเทศ เส้นทางเชียงใหม่
2. สายการบินบางกอกแอร์เวย์ เส้นทางบินในประเทศประกอบด้วย ภูเก็ต และ เกาะสมุย

(4) ทางน้ำ

มีท่าเรือน้ำลึกที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดเพื่อรองรับการพัฒนาด้าน อุตสาหกรรมและการขนส่งที่เกิดขึ้นตามแผนพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกเป็นท่าเรือที่สำคัญ ที่สุดเปิด

บริการให้แก่ผู้ประกอบการทั้งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดและนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ

(คณะกรรมการสถิติระดับจังหวัดระยอง, 2567)

2.2.2 บริบททางด้านอุตสาหกรรม

2.2.2.1 สาขาอุตสาหกรรม

นับจากโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกหรือ Eastern Seaboard ตั้งแต่ปี 2524 ที่กำหนดแนวทางการพัฒนาให้จังหวัดระยองเป็นศูนย์กลางความเจริญแห่งใหม่เป็นศูนย์บริการ มาตรฐานการศึกษาและวิจัยด้านเทคโนโลยีและกำหนดให้ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเป็นประตูทางออก ให้กับภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการส่งสินค้าออกไปจำหน่ายต่างประเทศโดยไม่ต้องผ่านกรุงเทพฯ กำหนด พื้นที่บริเวณมาบตาพุดเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรม มีท่าเรือน้ำลึกขนส่งสินค้า เป็นที่ตั้งของอุตสาหกรรม สำคัญ ๆ เช่น โรงแยกก๊าซธรรมชาติกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี และอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมี เป็นพื้นที่ศักยภาพสูงในการลงทุนด้านอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังได้รับการกำหนดเขตการส่งเสริมการลงทุน จากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนให้อยู่ในเขต 3 ของการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งได้เปรียบกว่า จังหวัดปริมณฑล ส่งผลให้จังหวัดระยองมีการลงทุนและการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว

ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2565 มีทั้งนิคมอุตสาหกรรมและนิคมอุตสาหกรรมที่ร่วม ดำเนินการกับเอกชน เขตประกอบการอุตสาหกรรม ชุมชนอุตสาหกรรม สวนอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมของ จังหวัดระยองมีหลากหลายประเภท เช่น การผลิตรถยนต์ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แปรรูปสินค้าเกษตร การผลิตไฟฟ้า การผลิตสารเคมีสร้างมูลค่ารวมในแต่ละปีเกือบ 1 ใน 3 ของ

งบประมาณรายจ่ายประเทศไทย จำนวนเงินลงทุนรวม 1,550,798.01 ล้านบาท มีจำนวน

3,032 โรงงาน จำนวนคนงาน 192,321 คน

การจำแนกโรงงานตามจำพวกโรงงาน ดังนี้

1. โรงงานจำพวกที่ 1 (นอกนิคมอุตสาหกรรม) จำนวน 0 โรงงาน
2. โรงงานจำพวกที่ 2 (นอกนิคมอุตสาหกรรม) จำนวน 38 โรงงาน
3. โรงงานจำพวกที่ 3 (นอกนิคมอุตสาหกรรม) จำนวน 1,881 โรงงาน

นิคมอุตสาหกรรม จำนวน 16 แห่ง ได้แก่

1. นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด เนื้อที่ 9,845 ไร่
2. นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ ตะวันออก (มาบตาพุด) เนื้อที่ 3,747 ไร่
3. นิคมอุตสาหกรรมผาแดง เนื้อที่ 540 ไร่
4. นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด(ระยอง) ESIE เนื้อที่ 9,688 ไร่
5. นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้เนื้อที่ 16,895 ไร่
6. นิคมอุตสาหกรรมเอเชีย เนื้อที่ 3,220 ไร่
7. นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด เนื้อที่ 8003 ไร่
8. นิคมอุตสาหกรรมอาร์ไอ แอล เนื้อที่ 1,736.27 ไร่

9. นิคมอุตสาหกรรมระยอง (บ้านค่าย) เนื้อที่ 2,194 ไร่

10. นิคมอุตสาหกรรมหลักชัยเมืองยาง เนื้อที่ 2,442 ไร่

11. นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอระยอง 36 (WHA RY36) เนื้อที่ 1,281 ไร่

นิคมอุตสาหกรรมรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

12. นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด แห่งที่ 3 เนื้อที่ 2,202 ไร่

13. นิคมอุตสาหกรรม ซีพีระยอง เนื้อที่ 2,205.75 ไร่

14. นิคมอุตสาหกรรมสมาร์ท พาร์ค เนื้อที่ 1,466 ไร่

15. นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 6) จังหวัดระยอง เนื้อที่ 1,332 ไร่

16. นิคมอุตสาหกรรมเอ็กโก ระยอง เนื้อที่ 621 ไร่

เขตประกอบการอุตสาหกรรม จำนวน 5 แห่ง ได้แก่

1.เขตประกอบการอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเตรียลพาร์ค เนื้อที่ 2,038 ไร่

2. เขตประกอบการอุตสาหกรรมไออาร์พีซี เนื้อที่ 5,695 ไร่

3.เขตประกอบการอุตสาหกรรม จี. เค. แลนด์เนื้อที่ 891 ไร่

4. เขตประกอบการอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทยเหมราชระยอง เนื้อที่ 3,551 ไร่

5. เขตประกอบการอุตสาหกรรมโรจนะ ระยอง เนื้อที่ 2,080 ไร่

ชุมชนอุตสาหกรรม 4 แห่ง ได้แก่

1. นิคมอุตสาหกรรมนครินทร์อินดัสเตรียลพาร์ค เนื้อที่ 469 ไร่
2. ชุมชนอุตสาหกรรม เอส เอส พรีอินดัสเตรียลพาร์ค เนื้อที่ 1,260 ไร่
3. ชุมชนอุตสาหกรรม บริษัท ทูนเท็กซ์จำกัด 1,497 ไร่
4. ชุมชนอุตสาหกรรม ไอ.พี.พี. 395 ไร่

สวนอุตสาหกรรม จำนวน 1 แห่ง ได้แก่

สวนอุตสาหกรรม ระยองอินดัสเตรียลพาร์ค (Rayong Industrial Park) 1,500 ไร่

การพัฒนาอุตสาหกรรมของจังหวัดระยองจะเติบโตอีกมาก เนื่องจากนโยบายรัฐบาล สนับสนุนการลงทุนของต่างชาติหรือผู้ประกอบการในประเทศต่อเนื่องจากโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล ตะวันออก (EASTERN SEABOARD) เป็นโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก หรือ EEC โดยจังหวัดระยอง กำหนดเป็นเมืองการศึกษาและวิทยาศาสตร์เมื่อนานาชาติ ธุรกิจทันสมัย และเมืองอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีและ อุตสาหกรรมพลังงาน สำหรับการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมหลัก 12 ประเภท ประกอบด้วย

การต่อยอด 5 อุตสาหกรรมเดิม

- 1) อุตสาหกรรมเดิมนยนต์สมัยใหม่ (Next-generation Automotive) มุ่งเน้น พัฒนาเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า (EV) โดยเริ่มจากการประกอบร่วมกับผู้ผลิต(OEM) เพื่อนำไปสู่อุตสาหกรรมแบตเตอรี่และระบบขับเคลื่อนรถไฟฟ้าขยายธุรกิจในห่วงโซ่คุณค่าของ

อุตสาหกรรมยานยนต์ โดยเฉพาะในด้านการออกแบบและจัดทำต้นแบบ (Surface Integration Design & Prototyping) ส่งเสริม การใช้เทคโนโลยีการผลิตที่มีประสิทธิภาพ และความแม่นยำสูง (Catalytic Manufacturing) และพัฒนาธุรกิจ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และชิ้นส่วนรถยนต์ที่ก้าวทันมาตรฐานโลก เช่น ชิ้นส่วนระบบความปลอดภัย ชิ้นส่วน ระบบกำลังส่ง (Transmission System Parts) และผลิตจักรยานยนต์ (ขนาดมากกว่า 248 cc) โดยมีการขึ้นรูปชิ้นส่วนของเครื่องยนต์ เป็นต้น

2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics) อุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ ถือเป็นเสาหลักสำคัญในภาคการส่งออกของประเทศไทย ปัจจุบันมีมูลค่าถึงร้อยละ 24 ของรายได้การส่งออกของประเทศไทย นอกจากนี้ประเทศไทยยังเป็นผู้ผลิตสำคัญระดับโลกใน อุตสาหกรรม ฮาร์ดดิสก์และวงจรรวม (Integrated Circuits) อีกด้วย ซึ่งการผลิตผลิตภัณฑ์ อิเล็กทรอนิกส์ในปัจจุบัน มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ถูกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี เครื่องรับรู้ (Sensors) และวงจรรวม (Integrated Circuits) ที่มีขนาดเล็กลงและมีความ ซับซ้อนมากขึ้น จึงทำให้มีการส่งเสริมอุตสาหกรรมย่อย ที่ผลิตอุปกรณ์ซึ่งใช้เทคโนโลยี ระดับสูงมากขึ้น

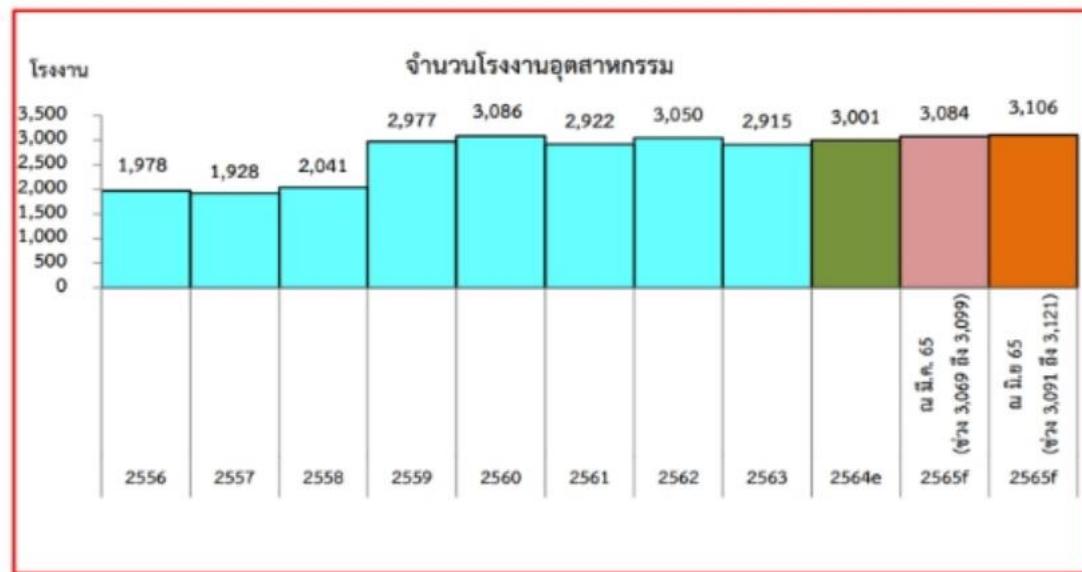
3) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent Medical and Wellness Tourism) แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกส่งผลต่อ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว จึงมีการเพิ่มทิศทางการท่องเที่ยวในอนาคต

4) การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology) มุ่งเน้น ส่งเสริม ศักยภาพและยกระดับจากการนำเทคโนโลยีทางการเกษตรใหม่ๆ มาใช้ เพื่อส่งผลให้เกิดการพัฒนา กลุ่มอุตสาหกรรมย่อยที่เป็นเป้าหมาย ได้แก่ ธุรกิจเทคโนโลยีการเกษตรขั้นสูง เช่น

การใช้ระบบเครื่องรับรู้ (Sensors) การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสูง(Advance Datalytics) และระบบอัตโนมัติ การลงทุน และการวิจัยทางเทคโนโลยีชีวภาพ (Biotechnology) เช่น การปรับปรุง พันธุ์พืชและสัตว์ อุตสาหกรรม การคัดคุณภาพ บรรจุ เก็บรักษาพืชผัก ผลไม้ หรือดอกไม้ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น การใช้ระบบเซ็นเซอร์ ตรวจสอบ เนื้อในผลไม้และกิจการผลิตผลิตภัณฑ์จากยางธรรมชาติ

5) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future) ปัจจุบันมีแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงในตลาดอาหารทั่วโลกอยู่ 3 แขนง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร ได้แก่ ความต้องการมาตรฐานความปลอดภัยและความสามารถในการตรวจสอบย้อนกลับ(Traceability) ที่สูงขึ้นจากผู้บริโภคอาหาร การเพิ่มขึ้นของความต้องการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพและผลิตภัณฑ์ อาหารเสริม และการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากแหล่งโปรตีน ซึ่งประเทศไทยสามารถใช้การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เป็นโอกาสในการยกระดับอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป โดยส่งเสริมอุตสาหกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ อุตสาหกรรมเกี่ยวกับการเพิ่มมาตรฐานด้านการตรวจสอบย้อนกลับ อุตสาหกรรมวิจัยและผลิตโภชนาการ เพื่อสุขภาพ อาหารที่มีการเติมสารอาหาร (Fortified Foods) และการผลิตอาหารไทยไขมันต่ำ อาหารที่ให้ พลังงานต่ำและน้ำตาลต่ำ เป็นต้น

ในปี 2565 คาดว่าในพื้นที่จังหวัดระยอง จะมีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมรวมทั้งสิ้น 3,106 โรงงาน เพิ่มขึ้นจากปีก่อน ที่มีจำนวนทั้งสิ้น 3,001 โรงงาน หรือเพิ่มขึ้นประมาณ 105 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 3.5



ภาพที่ 3 ภาพแสดงจำนวนโรงงานอุตสาหกรรม 2556-2565

(ที่มา:สำนักงานจังหวัดระยอง)

จำนวนทุนจดทะเบียน ในปี 2565 คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ 6.3 ขยายตัวต่อเนื่องจากปีก่อนที่ขยายตัวร้อยละ 5.5 จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 คลี่คลาย ประชาชนได้รับวัคซีนที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง ผู้ประกอบการเริ่มดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ มี การขยายกิจการ และเริ่มประกอบการในเขตพื้นที่ EEC เพิ่มขึ้น โดยอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนมากที่สุด 3 ลำดับแรกของจังหวัด ได้แก่ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์เคมี อุตสาหกรรมผลิตยานพาหนะและ อุปกรณ์ฯ และอุตสาหกรรมการผลิตโลหะขั้นมูลฐาน(คณะกรรมการสถิติระดับจังหวัดระยอง, 2567)



ภาพที่ 4 ภาพแสดงจำนวนทุนจดทะเบียนภาคอุตสาหกรรม 2556-2565

(ที่มา: สำนักงานคลังจังหวัดระยอง)

2.2.2.2 บริบทพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้เป็นพื้นที่ของอำเภอปลวกแดง อยู่ในพื้นที่ส่งเสริมการลงทุนของ BOI ZONE 3

-พัฒนาระบบอุตสาหกรรมควบคู่กับการเกษตร จัดวางผังเมืองโดยแบ่งโซน ให้ชัดเจน เพื่อสะดวกแก่การควบคุม

-ผลักดันให้โรงงานอุตสาหกรรม เข้ามาอยู่ในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอยู่ในเขตพื้นที่ส่งเสริมการลงทุนของ BOI Zone 3

จำนวนโรงงานจำแนกตามจำพวกโรงงาน

ในนิคมอุตสาหกรรม	889 โรงงาน
โรงงานจำพวกที่ 1 (นอกนิคมฯ)	0 โรงงาน
โรงงานจำพวกที่ 2 (นอกนิคมฯ)	5 โรงงาน
โรงงานจำพวกที่ 3 (นอกนิคมฯ)	311 โรงงาน
รวมทั้งสิ้น	1,205 โรงงาน

ข้อมูลคนงาน / เงินทุน (เฉพาะจำพวก 2 และ 3)

จำนวนประชากร	4,141 คน
จำนวนคนงานรวม	90,451 คน
- คนงานชาย	58,220 คน
- คนงานหญิง	32,231 คน
จำนวนเงินทุนรวม	598,739.526 ล้านบาท

ข้อมูลพื้นที่ (เฉพาะจำพวก 2 และ 3)

พื้นที่รวมทั้งอำเภอ	618.341 ตารางกิโลเมตร
เป็นพื้นที่โรงงาน	80.286 ตารางกิโลเมตร (12.98%)
เป็นพื้นที่อาคารโรงงาน	28.766 ตารางกิโลเมตร (4.65%)

จำนวนโรงงานจำแนกรายหมวดอุตสาหกรรมที่สำคัญ

ลำดับที่	กลุ่มอุตสาหกรรม	จำนวน
1	ผลิตภัณฑ์จากพืช	5 โรงงาน
2	อุตสาหกรรมอาหาร	37 โรงงาน
3	อุตสาหกรรมเครื่องดัด	2 โรงงาน
4	สิ่งทอ	9 โรงงาน
5	ผลิตภัณฑ์สัตว์และผลิตภัณฑ์จากหนังสัตว์	2 โรงงาน
6	แปรรูปไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้	11 โรงงาน
7	เครื่องเรือนหรือเครื่องตกแต่งในอาคารจากไม้ แก้ว ยาง หรือโลหะอื่นๆ	3 โรงงาน
8	ผลิตภัณฑ์กระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	17 โรงงาน
9	การพิมพ์ การเย็บเล่ม ทำปกหรือการทำแม่พิมพ์	20 โรงงาน
10	เคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	52 โรงงาน
11	ผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียม	2 โรงงาน
12	ยางและผลิตภัณฑ์ยาง	38 โรงงาน
13	ผลิตภัณฑ์พลาสติก	128 โรงงาน
14	ผลิตภัณฑ์อโลหะ	36 โรงงาน
15	ผลิตภัณฑ์โลหะขั้นมูลฐาน	23 โรงงาน
16	ผลิตภัณฑ์โลหะ	166 โรงงาน
17	ผลิตเครื่องจักรและเครื่องกล	111 โรงงาน
18	ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์	71 โรงงาน
19	ผลิตยานพาหนะและอุปกรณ์รวมทั้งการซ่อมยานพาหนะและอุปกรณ์	282 โรงงาน
20	การผลิตอื่นๆ	190 โรงงาน
	รวม	1,205 โรงงาน

ภาพที่ 5 ภาพแสดงกลุ่มอุตสาหกรรม

(ที่มา: แผนพัฒนาอำเภอสหัสขันธ์ 5 ปี)

อมตะก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2532 เป็นพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมชั้นนำของโลก สำนักงานใหญ่ ของ บริษัท ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ ประเทศไทย บริษัท แม่คือ บริษัท อมตะคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) ตั้งแต่ปี 2540 อมตะได้สร้างแพลตฟอร์มระดับ

ภูมิภาคที่แข็งแกร่งซึ่งให้บริการลูกค้าทั่วโลกกว่า 1,300 ราย ครอบคลุมประกอบด้วย บริษัท Global Fortune 500 (2018) จำนวนมาก อมตะมีความเชี่ยวชาญในการวางแผนพัฒนาบริหารจัดการและการตลาดในนิคมอุตสาหกรรมครบวงจร บริษัทไม่เพียงแต่มุ่งมั่นที่จะจัดหาที่ตั้งสำหรับธุรกิจเท่านั้น แต่ยังสร้างเมืองที่ผสมผสานด้วยบริการต่างๆที่ออกแบบมาเพื่อสนับสนุนบริษัท ลูกค้าและผู้ที่ทำงาน ซึ่งหมายความว่า มีระบบถนนที่เป็นมาตรฐานสากลระบบรักษาความปลอดภัยส่วนตัวที่รวมการสนับสนุนจากตำรวจในพื้นที่ระบบสาธารณสุขที่เชื่อถือได้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการกำจัดขยะพื้นที่สีเขียวที่ได้รับการดูแลอย่างดีและโรงงานที่สร้างเสร็จพร้อมสำหรับผู้ที่ต้องการเริ่มต้นใช้งานทันที

โครงการเรือธง ได้แก่:

อมตะซิตีชลบุรีประเทศไทย

อมตะซิตีระยองประเทศไทย

Amata City Bien Hoa ประเทศเวียดนาม

อมตะซิตีล่องถันเวียดนาม อมตะซิตีฮาลองเวียดนาม (AMATA CITY RAYONG, 2018)

เขตอุตสาหกรรมไทย-จีนเปิดเผยว่า ในปี พ.ศ. 2549 อมตะ กรุ๊ป และ Holley Group ได้สร้างเขตพื้นที่อุตสาหกรรมให้บริษัทจากประเทศจีนเข้ามาลงทุนสร้างโรงงานอุตสาหกรรม โดยเริ่มสร้างเฟสที่ 1 ด้วยพื้นที่ 500 ไร่ (480 เฮกตาร์หรือ 1,200 เอเคอร์) ที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี ระยอง ซึ่งตั้งอยู่บนชายฝั่งตะวันออกที่เฟื่องฟูของประเทศไทย ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ใกล้กับเมืองหลวง

กรุงเทพมหานคร สนามบินนานาชาติสุวรรณภูมิและสนามบินอุตะเถา รวมถึงท่าเรือระยอง-พัทธากับท่าเรือแหลมฉบัง

สิ่งสำคัญยิ่งกว่าการลงทุนในที่ดินคือการลงทุนในด้านบุคลากร ทีมงาน TCR มีทั้งพนักงานชาวไทยที่พูดภาษาจีนกลางและพนักงานชาวจีน บริษัทสัญชาติจีนหลายบริษัทที่จะมาลงทุนในอมตะซิตี้ ระยอง กำลังจะสร้างโรงงานในต่างประเทศเป็นครั้งแรก ดังนั้นอมตะจึงต้องมีความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาเฉพาะทางให้กับบริษัทเหล่านั้น

บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อการอุตสาหกรรมระยอง ไทย-จีน จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2555 ด้วยทุนจดทะเบียน 1 พันล้านบาท โดยเป็นการร่วมทุนระหว่าง Zhejiang Holley Global Industrial Development Co., Ltd. (49%) บริษัท อมตะซิตี้ ระยอง จำกัด (30%) และบริษัท อมตะคอร์ปอเรชัน จำกัด มหาชน (21%)

ในปี พ.ศ. 2565 พื้นที่ขนาดใหญ่ 12 ตารางกิโลเมตรซึ่งมีโรงงานจากนักลงทุนชาวจีนเกือบ 170 โรงงาน ได้สร้างงานมากกว่า 45,000 อัตรา โดยมีมูลค่ารวมประมาณ 12 พันล้านเหรียญสหรัฐ เขตอุตสาหกรรมระยองไทย - จีนกลายเป็นหนึ่งในศูนย์กลางกลุ่มอุตสาหกรรมและฐานการผลิตส่งออกของอุตสาหกรรมของจีนที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทยและภูมิภาคอาเซียน เช่น เทคโนโลยีรูปแบบใหม่ พลังงานใหม่ วัสดุใหม่ ชิ้นส่วนยานยนต์ เครื่องจักร และเครื่องใช้ไฟฟ้าในครัวเรือน นอกจากนี้ เขตอุตสาหกรรมระยองไทย - จีน (TCR) ยังได้ลงทุนในธุรกิจในพื้นที่พาณิชย์กรรม โดยเสนออาคารสำนักงาน และอาคารที่พักอาศัย (ที.ซี. ทาวน์) ในโครงการอมตะ ซิตี้ ระยอง อีกด้วย ซึ่งเขตอุตสาหกรรมระยองไทย - จีน (TCR) ได้รับการยอมรับให้เป็นเขตความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการค้าในต่างประเทศของจีน(อ้างอิงจาก <https://amata.com/th/> ,2023)

2.3 บริบททางสังคมและวัฒนธรรม

เดิมชาวจีนของส่วนใหญ่อาศัยตามบริเวณชายฝั่งทะเลและแม่น้ำ ประกอบอาชีพประมง และเกษตรกรรมเป็นหลักต่อมาเมื่อมีโรงงานอุตสาหกรรมเกิดขึ้นจำนวนมากทั้งในเขตนิคมอุตสาหกรรมและ นอกเขตนิคมอุตสาหกรรม มีแรงงานจากต่างจังหวัดลี้ภัยเข้ามาในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก ลักษณะทาง สังคมได้เปลี่ยนแปลงไปจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่สังคมอุตสาหกรรมมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างชาวจีนกับรัฐบาลไทยได้คลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้น เมื่อได้มีการเปิดสัมพันธ์ทางการทูตระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลจีนเป็นครั้งแรกในปีค.ศ.1964(พ.ศ.2489) อย่างไรก็ตามการต่อสู้แย่งชิงอำนาจระหว่างจีนคณะชาติกับจีนคอมมิวนิสต์ได้ทวีความรุนแรงขึ้น ทั้งสองฝ่ายพยายามแพร่อิทธิพลและลัทธิทางการเมืองในหมู่ชาวจีนทั้งสองโพ้นทะเลรวมทั้งชาวจีนในประเทศไทย ทางประเทศไทยได้ควบคุมการแทรกแซงของชาวจีนทั้งสองกลุ่มอย่างเข้มงวด โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุดมการณ์คอมมิวนิสต์เป็นอุดมการณ์ที่ขัดต่อระบบการปกครองของไทย ในปี ค.ศ.1949 (พ.ศ.2492) รัฐบาลไทยได้ทำสัญญาร่วมกับสหรัฐอเมริกาในการรับความช่วยเหลือด้านการทหารเศรษฐกิจ และการต่อต้านคอมมิวนิสต์ ในปี ค.ศ.1952 (พ.ศ.2495) รัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติคอมมิวนิสต์เพื่อปราบปรามชาวจีนหรือบุคคลใดที่เป็นคอมมิวนิสต์และอาศัยอยู่ในราชอาณาจักรไทย(ตั้งสุ่ยเจิ้ง 2539:44)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ โดยแยกงานวิจัยออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

2.4.1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต

2.4.2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวทางวัฒนธรรม

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต

(เรวัต แสงสุริยงค์, 2542) ได้ศึกษา เรื่องวิถีชีวิตของชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังและมาบตาพุด และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทยของชาวต่างชาติ ผลการวิจัยพบว่า ชาวต่างชาติในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังและมาบตาพุด ส่วนใหญ่มีวิถีชีวิตคล้ายคลึงกัน คือเป็นผู้ที่สมรสแล้ว มีที่พักอาศัยเป็นคอนโด/อพาร์ทเมนต์/โรงแรม มีเพื่อนบ้านเป็นคนต่างชาติที่ทักทายกับเพื่อนบ้านเป็นบางครั้ง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระดับปานกลางถึงระดับดี มีข้อมูลเล็กน้อยในการปฏิบัติตนเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินหรือเกิดอุบัติเหตุ ด้านการทำงาน ส่วนใหญ่ทำงานเป็นผู้บริหาร/ ผู้จัดการ รองลงมาเป็นวิศวกร และมีชั่วโมงทำงานในหนึ่งสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมง ด้านการดำเนินชีวิตประจำวัน ส่วนใหญ่นิยมซื้อเครื่องอุปโภคและบริโภคที่จำเป็นในชีวิตประจำวันจากร้านซูเปอร์มาร์เก็ตใกล้บ้าน ใช้เวลาว่างด้วยการเล่นกีฬา เมื่อมีเวลาว่างนิยมไปท่องเที่ยวหรือพักผ่อนที่ภาคเหนือ และได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจจากภาวะเศรษฐกิจของไทยในปัจจุบันเช่นกัน ด้านการสื่อสาร ส่วนใหญ่ใช้ภาษาอังกฤษในการทำงาน พูดภาษาไทยได้เล็กน้อย ไม่สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้ มีการติดตามข่าวและสถานการณ์ของประเทศตนเองจากโทรทัศน์และหนังสือพิมพ์ และติดต่อครอบครัวที่อยู่ต่างประเทศโดยใช้โทรศัพท์

ด้านการเผยแพร่และรับวัฒนธรรม ส่วนใหญ่เคยทำการเผยแพร่วัฒนธรรมประจำชาติของตนให้กับเพื่อนร่วมงาน มีการรับประทานอาหารไทยบ่อยครั้ง เคยเข้าร่วมงานมงคลและงานอมงคลของไทย แต่ไม่เคยทำบุญหรือตักบาตรแบบชาวพุทธ และไม่เคยแต่งชุดไทย ด้านการปรับตัวเข้ากับสังคม ส่วนใหญ่ปรับตัวเข้ากับสังคมไทยระดับปานกลาง มีความประทับใจต่อประชาชนมากที่สุด มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคนไทยอยู่ในระดับหุติยภูมิ สนใจข่าวสารและสถานการณ์ของประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง และต้องการเรียนรู้เรื่องวัฒนธรรมและประชาชนมากเป็นอันดับ 1 ด้านการลงทุนและอาศัยอยู่ในประเทศไทย ส่วนใหญ่ไม่มีแผนการที่จะลงทุนหรือทำธุรกิจด้วยตนเองในประเทศไทย มีอุปสรรคในการลงทุนด้านกฎหมาย และไม่ต้องการซื้อที่อยู่อาศัยในประเทศไทย ด้านการปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทย ชาวต่างชาติที่เป็นชาวตะวันออกและชาวตะวันตกในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังและมาบตาพุดมีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทยไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีผลต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทยคือ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย โดยมีปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคนไทย และความสนใจข่าวสารและสถานการณ์ของประเทศไทยทำให้ชาวต่างชาติปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทยเพิ่มขึ้น

Tang, Yihong (2557) ได้ศึกษา เรื่องวิถีชีวิตของบัณฑิตชาวจีนในสังคมไทย : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่า ด้านวิถีชีวิตของบัณฑิตชาวจีนในสังคมไทย บัณฑิตชาวจีนเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมไทยต่อ เนื่องจากประเทศไทยไม่มีนโยบายกีดกันชาวต่างชาติ จึงทำให้มีโอกาสที่ดีในการหางานทำได้ง่าย และต้องการใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิต การดำรงชีวิตของบัณฑิตชาวจีนต้องการมีอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาไทยและภาษาจีน นอกจากนี้ยังพบว่าวิถีชีวิตของบัณฑิตชาวจีนในสังคมไทยมีคุณธรรมที่น่ายกย่องคือ มีความอดทนต่อสู้กับชีวิตจนสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมไทย และรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้ในการดำรงชีวิต ทำ

ให้ชีวิตได้อย่างมีความสุข ด้วยบทบาทที่มีต่อสังคมไทย บัณฑิตชาวจีนมีบทบาทในการพัฒนา การศึกษาและส่งเสริมการท่องเที่ยวของไทย มีบทบาทในการนำเทคโนโลยีจากสาธารณรัฐประชาชน จีนเข้ามาในประเทศไทย ในด้านเศรษฐกิจ บัณฑิตชาวจีนช่วยส่งเสริมการค้าขายสินค้าระหว่าง ประเทศไทยกับสาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นผู้ขนส่งสินค้าออกไปยังต่างประเทศ ทำให้ประเทศไทย ได้ผลกำไรจากการค้าขายมากขึ้น และเศรษฐกิจไทยขยายตัวมากขึ้น บัณฑิตชาวจีนยังมีบทบาทด้าน สังคมและวัฒนธรรม และมีบทบาทในการส่งเสริมความสัมพันธ์ดีงามระหว่างไทย-จีน ซึ่งช่วยให้มี ความร่วมมือร่วมกันค้าขายกัน และการร่วมมือจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ได้ดีมากขึ้น อันส่งผลให้ ความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองประเทศไทยแน่นแฟ้นมากขึ้น

(พระพิสิทธิ์ เวิร์ท, 2560) ได้ศึกษา เรื่องวิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอสรี ราชาจังหวัดชลบุรีมาทำงานตามการชักชวนของเครือญาติโดยนายจ้างจะเป็นผู้จดทะเบียนขออนุญาต ทำงาน ด้านวิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติกัมพูชา พบว่า (1) มิติด้านเศรษฐกิจแรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วน ใหญ่ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยระหว่าง 6,500-9,000 บาท จะ ส่งกลับบ้าน 7,000-7,500 บาท (2) มิติด้าน สังคม แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่มักไม่ค่อยได้ทำกิจกรรมทางสังคม และไม่นิยมออกนอกที่พัก เนื่องจากกลัวเจ้าหน้าที่จับกุม และไม่ยอมใช้เงินฟุ่มเฟือย (3) มิติด้านจิตใจ แรงงานข้ามชาติกัมพูชา ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานที่ทำและคาดหวังจะทำงานในระยะยาวและ (4) มิติด้านวัฒนธรรม แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีขนบธรรมเนียมที่ใกล้ชิดกับคนไทย 2) ปัจจัยที่ ส่งผลต่อการเดินทางมาทำงานของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา (1) ปัจจัยผลัก (Push factors) มาจาก เศรษฐกิจฝืดเคืองค่าจ้างแรงราคาถูกขาดความก้าวหน้า (2) ปัจจัยดึง (Pull factors) ค่าแรงสูง มี โอกาสได้ทำงาน มีสภาพแวดล้อมดีตามสามเ-ภรรยา บิดา มารดา หรือบุตร 3) สำหรับแนวทางการ

พัฒนาวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ประกอบด้วย (1) ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาเล่าเรียน
ในระบบการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) (2) การพัฒนาทักษะทางด้านภาษาไทย (3) ส่งเสริมสนับสนุน
ลูกจ้างให้มีสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, พ.ศ.
2534

(สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์, 2560) ได้ศึกษา เรื่องรูปแบบวิถีชีวิตของแรงงานต่างด้าว
สัญชาติเมียนมาร์ในพื้นที่เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า 1) วิถีชีวิตของแรงงานต่าง
ด้าวสัญชาติเมียนมาร์ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้าน วัฒนธรรมก่อนเข้ามาอาศัยและท างานใน
ประเทศไทยได้แก่ ลักษณะด้านเศรษฐกิจรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย ต้องประหยัดค่าใช้จ่าย หา
งานท ายาก และค่าแรงต่ำ ลักษณะด้านสังคม อาศัยอยู่เป็นครอบครัวอยู่กับญาติพี่น้อง ซึ่ง
สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปจะอยู่เป็นหมู่บ้าน ลักษณะด้านวัฒนธรรมการบริโภคจะปลูกผักท าสวนและ
บาง ครอบครัวซื้อสิ่งของอุปโภคบริโภคก็จะเดินทางมาซื้อที่ตลาดและความเชื่อที่ได้รับการถ่ายทอดมา
จากบรรพบุรุษ จะเป็นในเรื่องของการนับถือผีบรรพบุรุษ และนับถือหมอผีซึ่งเป็นหมอผีประจำ
หมู่บ้าน ขนบธรรมเนียมประเพณี นับถือศาสนาพุทธนิกายเถรวาท หลักค าสอนวิถีชีวิตของแรงงานต่าง
ด้าวสัญชาติเมียนมาร์หลังเข้ามาอาศัยและ ท างานในประเทศไทย ได้แก่ ลักษณะด้านเศรษฐกิจมี
ความพอใจกับงานที่ท ำแต่ต้องมีความอดทนในงานที่ท ำ เพราะต้องท างานหนัก การท างานใน
ประเทศไทยดีกว่าท างานที่เคยท ำอยู่เป็นอย่างมาก ลักษณะด้านสังคม มีที่ พักโดยอาศัยอยู่ที่บ้าน
ของนายจ้าง มีการติดต่อกับเพื่อนๆ พ่อแม่และญาติพี่น้องทางบ้านที่สาธารณรัฐแห่ง สหภาพเมียน
มาร์รายได้จากการท างานและเหลือเก็บได้มีการส่งเงินให้กับพ่อแม่ครอบครัวหรือญาติพี่น้อง ลักษณะ
ด้านวัฒนธรรมการบริโภคเรื่องการรับประทานอาหารโดยส่วนใหญ่จะซื้ออาหารสดมาปรุงอาหารกันเอง
เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย 2) แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์มีความรู้ เจตคติการปฏิบัติตัวด้าน

สุขภาพเมื่อมี อาการเจ็บป่วยมีการใช้บัตรสุขภาพ มีการรักษาในสถานบริการของรัฐหรือของเอกชน และเมื่อมีการตั้งครุฑมี การดูแลตนเองดูแลการตั้งครุฑระหว่างคลอดและหลังคลอด มีความสนใจ เข้าใจที่จะฝากครุฑกับสถานบริการ ของรัฐมีความต้องการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดูแลแต่มีปัญหาและ อุปสรรคในเรื่องของการสื่อสาร และมีการปฏิบัติไม่ เท่าเทียมในการรับบริการสุขภาพกับคนไทย โดยทั่วไปซึ่งเป็นการเป็นการท ทำให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงชีวิตความเป็นอยู่ความต้องการด้านสุขภาพ อีกทั้งยังเป็นแนวทางให้ภาครัฐวางแผนนโยบาย 3) รูปแบบนี้สามารถพัฒนาใน กระบวนการการพัฒนาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์และชาติพันธุ์อื่นๆ ตามหลักการปรับแนวทางการจัดการ ให้รองรับการเปลี่ยนนโยบายทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชนด้านมาตรการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่ ลักลอบเข้ามาในประเทศไทย ด้านการจัดระเบียบการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยจะต้อง สร้างแบบแผนใหม่ ที่เป็นรูปแบบ ในลักษณะที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การ เปลี่ยนแปลงในเรื่องกฎหมายข้อบังคับเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาและแก้ปัญหา แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์และ แรงงานต่างด้าวในชาติพันธุ์อื่นๆ

(LI KEYAO, 2561) ได้ศึกษา เรื่องวิถีชีวิตของผู้สื่อข่าวชาวจีนในสังคมไทย ผลการวิจัยพบว่า เหตุผลที่ผู้สื่อข่าวชาวจีนเลือกทำงานในสังคมไทย เพราะมีพื้นฐานการศึกษาและ ประสบการณ์ เกี่ยวข้องกับอาชีพ ผู้สื่อข่าว มีทัศนคติที่ดีต่อสังคมและวัฒนธรรมไทยเมื่อทำงานมีที่อยู่อาศัยของ ผู้สื่อข่าว ชาวจีนเป็นห้องเช่า อพาร์ทเมนท์ และบ้านส่วนตัว ที่สะดวกและปลอดภัย การเดินทางใช้รถ สาธารณะและรถส่วนตัว เพื่อประหยัดเวลาและเงินในการเดินทาง ได้ร่วมกิจกรรมกับทั้งคนไทยและ คนจีน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและ รักษาสิทธิของชนบธรรมเนียมประเพณีของชาติจีน โดยเฉพาะเทศกาลจีนที่ประเทศจีน ในการทำงาน ผู้สื่อข่าวชาวจีน ได้รับอิทธิพลจากสังคมและ วัฒนธรรมไทย จึงสามารถปรับตัวในการดำเนินชีวิตและการทำงานเป็นผู้สื่อข่าวชาวจีนใน สังคมไทย

นอกจากนี้ในการทำงาน ผู้สื่อข่าวชาวจีนได้ทำหน้าที่นำเสนอข่าวสารบ้านเมืองของประเทศไทย นำเสนอสิ่ง ที่เป็นประโยชน์ต่อชาวจีนที่อยู่ในประเทศไทยและชาวจีนที่อาศัยอยู่ในประเทศจีน ให้ได้รับรู้ข่าวสารบ้านเมืองของ ประเทศไทย ตามบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้สื่อข่าวที่ดีในต่างประเทศ โดยสรุปได้ว่า วิถีชีวิตของชาวจีนในสังคมไทยมีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต โดยผสมผสานกับ วัฒนธรรมไทย และต้องการใช้ความรู้เพื่อดำรงชีวิต การดำรงชีวิตของชาวจีนต้องการมีอาชีพที่ เกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาไทยและภาษาจีน นอกจากนี้ ชาวจีนในสังคมไทยยังได้ตั้งถิ่นฐานที่มีความปลอดภัย ความ สะดวกในการติดต่อกับภายนอก ชาวจีนกลุ่มที่เข้ามาประเทศช่วงแรกส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย ทำให้มีบทบาทสำคัญ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ และการเมืองต่อสังคมเป็นอย่างดี แต่ในปัจจุบันด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจ ชาวจีนที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น ทำให้พนักงานชาวจีนจำนวน มากเข้ามาในประเทศไทยทำงาน ได้ใช้ชีวิตใหม่ที่ประเทศไทย ซึ่งยังสร้างโอกาสการทำงานมากมาย ให้กับพนักงานชาวไทยอีกด้วย

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวทางวัฒนธรรม

(REN ZHIYUAN, 2555) ได้ศึกษา เรื่องการปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาชาวจีนใน ประเทศไทย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัญหาทั่วไปในการดำรงชีวิต ประจำวันของนักศึกษาชาวจีนเป็นปัญหาที่เกิดจากภาษา ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเฉพาะปัญหาในด้านการใช้ภาษาไทย ด้านสุขภาพ ด้านค่านิยม เป็นต้น โดยภาพรวม นักศึกษาชาวจีนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่ค่อยมีปัญหา การสนับสนุนทาง สังคมนั้น ผลการวิจัยพบว่า เครือข่ายการคบเพื่อนของนักศึกษาชาวจีนเป็นกลุ่มขนาดเล็กโดยส่วน

ใหญ่จะคบเพื่อนคนจีน และเพื่อนคนไทยเป็นบางส่วน ซึ่งสามารถให้การสนับสนุนแก่นักศึกษาชาวจีน ในหลายด้านตามความสามารถและบทบาทในสังคมไทย การเข้าร่วมกิจกรรมสังคมสามารถทำให้นักศึกษาชาวจีนได้รับผลประโยชน์ทั้งในการดำรงชีวิต การใช้ภาษาไทย และการศึกษา ส่วนวิธีการในการปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาชาวจีนมี ๖ วิธีการ คือ การบูรณาการ (Integration) การผสมผสาน (Assimilation) การแบ่งแยก (Separation) กระบวนการชายขอบ (Marginalization) การบูรณาการกับการผสมผสาน (Integration and Assimilation) และการผสมผสานกับการแบ่งแยก (Integration and Separation) โดยภาพรวม วิธีการผสมผสานเป็นวิธีการที่นักศึกษาชาวจีนได้เลือกใช้เป็นจำนวนมากที่สุด สำหรับกระบวนการในการปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาชาวจีนมีสองแนวทาง คือ แนวทางที่หนึ่ง เมื่อนักศึกษาชาวจีนเข้ามาในประเทศไทยในตอนแรกจะมีความรู้สึกตื่นตื้นตันกับการพบสิ่งแปลกใหม่ หลังจากนั้น เกิดการช็อกทางวัฒนธรรม แล้วเริ่มมีการปรับตัวทางวัฒนธรรม แนวทางที่สอง คือ นักศึกษาชาวจีนจะมีการช็อกทางวัฒนธรรมในช่วงแรกก่อนแล้วค่อยปรับตัว เพื่อที่จะดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นกระบวนการที่นักศึกษาชาวจีนส่วนใหญ่ได้ประสบผ่านมา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอความคิดเห็นเพื่อสนับสนุนการปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาชาวจีนในมหาวิทยาลัยไว้เป็น ๓ ประเด็น คือ การอบรมภาษาไทย การกำหนดอาจารย์ที่ปรึกษาสำหรับนักศึกษาต่างชาติประจำมหาวิทยาลัย และการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร

(กมลทิพย์ รักเกียรติยศ, 2560) ได้ศึกษา เรื่องการปรับตัวทางวัฒนธรรม การเรียนรู้และการสื่อสารของนักศึกษาจีน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาจีนส่วนใหญ่พบปัญหาด้านการสื่อสารทาง ภาษาเนื่องจากความแตกต่างด้านสำเนียงและการออกเสียงของท้องถิ่น เพชรบุรีคำราชาศัพท์และภาษา วัยรุ่น ทำให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกันกับนักศึกษาไทย ด้านวิถีชีวิตความเป็นอยู่เช่นการรับประทานอาหาร การเดินทาง ปัญหาด้านสุขภาพ พบว่ามีการปรับตัวใน

ลักษณะของการผสมวัฒนธรรมจีนกับไทยมากขึ้น โดยการเรียนรู้จากกลุ่มเพื่อนและการปรับตัวตามสภาพแวดล้อม อย่างไรก็ตามยังพบว่านักศึกษาจีนยังมี ความไม่เข้าใจในเรื่องวัฒนธรรมและประเพณีไทยในหลายกิจกรรมโดยเฉพาะเรื่องพิธีการต่างๆ

(พิณภา หมวกยอด, 2563) ได้ศึกษา เรื่องการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานกับคนไทยในจังหวัดเชียงใหม่: การศึกษาเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานกับคนไทย แบ่งได้เป็น 2 ช่วง ช่วงแรกเป็นช่วงการปรับตัวนอกประเทศก่อนเดินทางมาปฏิบัติงานในประเทศไทย ประกอบด้วย แรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยผลักดัน ปัจจัยดึงดูด ปัจจัยส่วนบุคคล และการปรับตัวล่วงหน้า ได้แก่การ อบรม ประสบการณ์ต่างประเทศก่อนเดินทาง การวัดความพร้อมจากองค์กรต้นสังกัด ช่วงที่สองเป็นการ ปรับตัวในช่วงเวลาการปฏิบัติงานในประเทศไทย ได้แก่ ทักษะคติของชาวต่างชาติต่อประเทศเจ้าบ้าน ทักษะ ด้านการรับรู้บุคลิกภาพของชาวต่างชาติความเชื่อมั่นในความสามารถของตน แรงจูงใจข้ามวัฒนธรรม การ สื่อสารข้ามวัฒนธรรม การสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนช่วยเหลือจากองค์กร ลักษณะงาน ข้อค้นพบนี้ สามารถนำไปใช้ในองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการให้การสนับสนุนทางสังคม การเตรียมความพร้อม การ ปรุมนิเทศ และการจัดการพนักงานข้ามชาติ

(WEI YU, 2566) ได้ศึกษา เรื่องการปรับตัวทางด้านวัฒนธรรมของคนไทยที่อาศัยอยู่ในกรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษ: กรณีศึกษาช่อง YouTube “PEACHII” ผลการวิจัยพบว่า ในด้านกระบวนการปรับตัว มี 4 ชั้น ได้แก่ 1) ขึ้นตื่นตาตื่นใจ คนไทยเข้าไปอยู่ในกรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษ ด้วยความประทับใจครั้งแรกทั้งด้านบวก และด้านลบในสภาพภูมิอากาศ 2) ชั้นตระหนกทางวัฒนธรรม พบว่า มีความแตกต่าง วัฒนธรรมการถอดรองเท้าเข้าบ้านระหว่างสองประเทศ รู้สึกยากที่

จะเข้ากับวัฒนธรรมของอีกฝ่าย 3) ชั้น เรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ คนไทยที่อาศัยอยู่ในกรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษมีการเรียนรู้ด้วยวิธีการคบหา สماعกับเพื่อนคนลอนดอน เพื่อได้เรียนรู้ชีวิตจริงใน สังคมและวัฒนธรรมของประเทศอังกฤษ 4) ชั้น ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่ คนไทยที่อาศัยอยู่ใน กรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษ สามารถปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่พบเห็นบ่อย ในกรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษ เริ่มได้รับการยอมรับใน วัฒนธรรมของประเทศเจ้าบ้านในฐานะ “คนท้องถิ่น” ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว มีความสัมพันธ์ กับปัจจัย 3 ด้าน 1) บุคลิกนิสัย คน ไทยที่อาศัยอยู่ในกรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษ มีความกล้าหาญ พอที่จะรับกับสิ่งใหม่ ๆ มีความ พยายามกับการทำงาน ทำให้คนไทยเข้ามาอยู่กรุงลอนดอนเข้ากับสังคม วัฒนธรรมของประเทศ อังกฤษได้ 2) ความแตกต่างทางความคิด คนไทยที่อาศัยอยู่ในกรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษ มีความ แตกต่างทางความคิดด้านต่าง ๆ อาทิ เรื่อง ค่าสินสอดในงานแต่งงาน และเรื่อง การข้ามถนน อาจทำ ให้การเข้ากับวัฒนธรรมใหม่เกิดความไม่ราบรื่น จนทำให้การปรับตัวได้ช้า 3) ความ ประทับใจแรกต่อ สังคม คนไทยที่อาศัยอยู่ในกรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษมีความประทับใจที่ดีต่อวิธีการ ชำระเงินที่ไร้ เงินสด ในด้านอุปสรรคของการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมพบ 2 ข้อ ได้แก่ 1) อุปสรรคด้านความรู้ภาษา และวัฒนธรรม คนไทยที่อาศัยอยู่ในกรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษมีอุปสรรคด้านการใช้ภาษาใน สถานการณ์ต่าง ๆ 2) อุปสรรคด้านความรู้สึก คนไทยที่อาศัยอยู่ในกรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษมี ความรู้สึกกลัวกับการรักษาพยาบาลที่อังกฤษ ส่วนแนวทางการแก้อุปสรรคของการสื่อสารข้าม วัฒนธรรม พบ 2 แนวทาง ได้แก่ 1) การเพิ่มความรู้ด้านภาษาและวัฒนธรรมโดยการเรียนรู้ถึงวิถีชีวิต ของคนท้องถิ่น โดยการสอบถาม หรือเรียนรู้ภาษา วัฒนธรรมจากแอปพลิเคชันจากเจ้าของภาษา และ 2) การสร้าง ความสัมพันธ์กับคนลอนดอนในถิ่นที่อาศัยอยู่

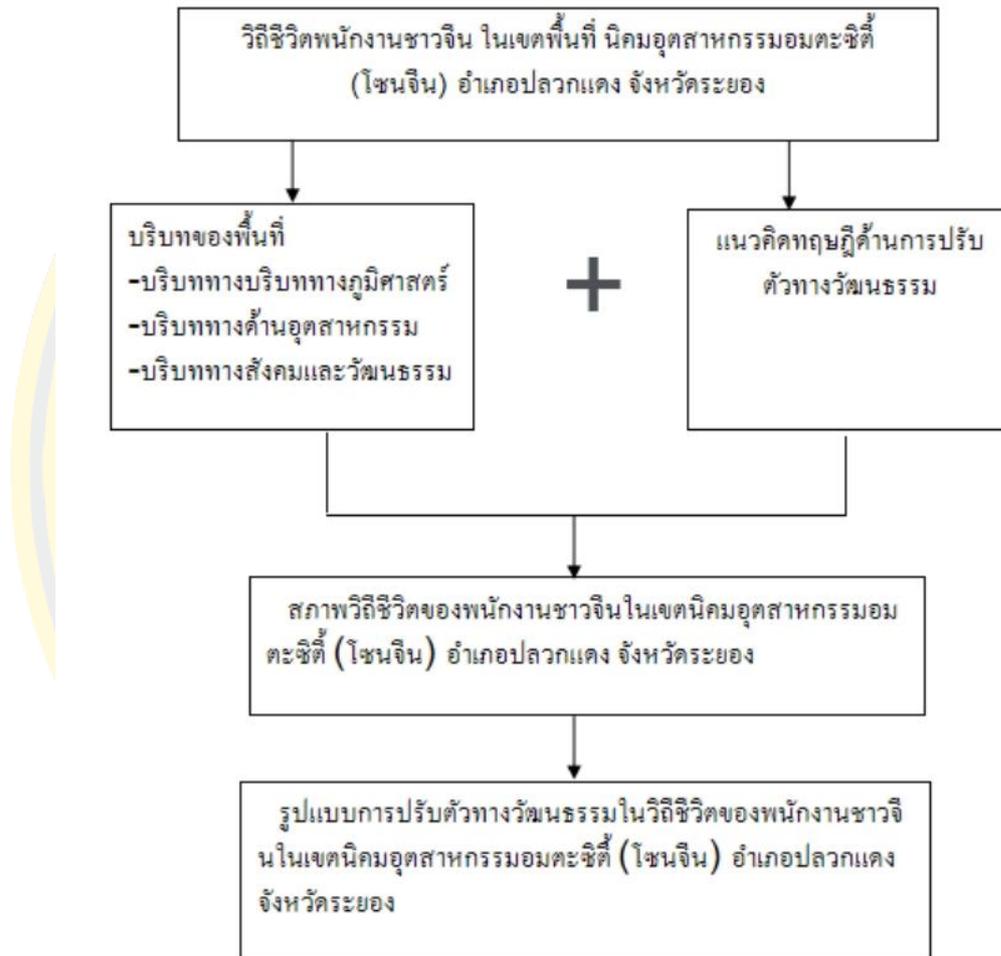
(HEIMEN ZHU, 2565) ได้ศึกษา เรื่องการปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า อุปสรรคและความท้าทายของชาวจีนส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทาย โดยเฉพาะด้านความแตกต่างของภาษา เนื่องจากไม่มีพื้นฐานภาษาไทย ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าหรือ เกิดความผิดพลาดและต้องเผชิญกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมได้ ซึ่ง ส่งผลต่อการร่วมกันภายในองค์กรทำให้ชาวจีนเกิดความเครียดและวิตกกังวล โดยการปรับตัวของชาวจีนส่วนใหญ่ ต้องมีการปรับตัวเข้ากับ ความแตกต่างภาษามากที่สุด เนื่องจากชาวจีนส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการสื่อสารภาษาไทย ดังนั้น การเรียนรู้ภาษาไทยจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก โดยคำนึงตามความเหมาะสมและไม่สร้างความกดดันกับตนเองมากเกินไป เพื่อลดความล่าช้าและความผิดพลาดในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ในส่วนของแนวทางการแก้ปัญหาของชาวจีนด้านการทำงานชาวจีนควรมีการเตรียมพร้อมก่อนเข้ามาทำงานจริงในประเทศไทย ได้แก่ การเรียนรู้ภาษาไทย การเรียนรู้ด้านกฎหมาย การเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมไทย เป็นต้น และองค์กรควรส่งเสริมให้มีการจัด การศึกษาพัฒนาทักษะด้านภาษาและการจัดกิจกรรมภายในองค์กร นอกจากนี้ควรกำหนดให้บริการด้านสุขภาพ ครอบคลุมถึงด้านการป้องกันสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านชีวิตประจำวันควรมีการพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะและที่พักอาศัย ในจังหวัดชลบุรีให้มีความปลอดภัย สะดวกสบาย และเพียงพอต่อความต้องการของ คนในพื้นที่

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การเดินทางเข้ามาทำงานของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองทำให้ชาวจีนกลุ่มนี้ต้องมีวิถีชีวิตผสมผสานทั้งแบบสังคมไทยและแบบสังคมเดิมเชื้อชาติของตนและเข้ามาอยู่ในสังคมไทยโอกาสที่จะได้รับการเรียนรู้วัฒนธรรมไทยก็จะมีมากขึ้นตามลำดับ

ดังนั้น ในการศึกษาวิถีชีวิตพนักงานสัญชาติจีน ในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน)

อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองจึงมีกรอบแนวคิดดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง **วิถีชีวิตและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของพนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง** ใช้ระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Research) โดยการศึกษาจาก เอกสาร (Documentary Research) การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview guide) กับพนักงานชาวจีนที่ใช้ชีวิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง และการสังเกตการดำเนินชีวิตของพนักงานชาวจีนและการทำงาน จนกว่าจะได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 กำหนดพื้นที่
- 3.2 กลุ่มเป้าหมาย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การตรวจสอบข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 การนำเสนอข้อมูล

3.1 กำหนดพื้นที่

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดพื้นที่ศึกษาในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองซึ่งเป็นจังหวัดที่มีพนักงานชาวจีนอยู่เป็นจำนวนมากผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบสุ่มตัวอย่างง่ายจากบริษัท ที่ตั้งอยู่ในในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน)

อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองมีทั้งหมด 100 แห่งขึ้นไป ผู้วิจัยจะเลือกบริษัท 10 แห่งเป็นเป้าหมายในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ รายชื่อบริษัท ดังนี้

1. PRULDE ELECTRIC APPLIANCE (THAILAND) CO., LTD.
2. WTT (THAILAND) ELECTRONICS CO., LTD.
3. GENERAL RUBBER (THAILAND) CO., LTD.
4. TRIO-TRONICS (THAILAND) CO., LTD.
5. FANCY INDUSTRY (THAILAND) CO., LTD.
6. GAMBOL (THAILAND) CO., LTD.
7. WANGZI(THAILAND) CO., LTD.
8. BOW FUNG METAL PRODUCTS (THAILAND) CO.,LTD.
9. SANHUA INDUSTRY (THAILAND) CO., LTD.
10. JAVA ELECTRIC CO.,LTD.

3.2 กลุ่มเป้าหมาย

การเลือกกลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

ในนี้ผู้วิจัยจะเลือกกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ทำงานในพื้นที่ผู้วิจัยจะศึกษาโดยใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแบ่งกลุ่มเป้าหมายตามตำแหน่งงาน ทั้ง 3 ระดับ ดังนี้

การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกตามบริษัทฯ หมายถึงบริษัททั้งหมด 10 แห่งที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง พนักงานชาวจีนจำนวน 20 คน

ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงกลุ่มเป้าหมาย จำนวน และเกณฑ์เลือกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มเป้าหมาย		จำนวน	เกณฑ์คัดเลือก
1.ตำแหน่งระดับ Executive	ผู้บริหาร	1คน	ผู้บริหารที่มีหน้าที่กำหนดนโยบายของบริษัทและมีประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ที่ผู้วิจัยจะศึกษาไม่น้อยกว่า5ปี
2.ตำแหน่งระดับ Management	ผู้จัดการโรงงาน	2คน	ผู้จัดการที่มีหน้าที่ดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานที่ได้กำหนดและมีประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ที่ผู้วิจัยจะศึกษาไม่น้อยกว่า4ปี
	ผู้ช่วยผู้บริหาร	2คน	ผู้ช่วยผู้บริหารมีหน้าที่ดำเนินงานตามนโยบายและมีประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ที่ผู้วิจัยจะศึกษาไม่น้อยกว่า3ปี
3.ตำแหน่งระดับ Operation	หัวหน้าฝ่ายคุณภาพ	2คน	ตำแหน่งระดับปฏิบัติการเป็นกลุ่มพนักงานชาวเงินที่จำเป็นต้องสื่อสารกับพนักงานชาวไทยและมีประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ที่ผู้วิจัยจะศึกษาไม่น้อยกว่า2ปี
	หัวหน้าฝ่ายผลิต	3คน	
	เจ้าหน้าที่การควบคุม วัตถุดิบ	3คน	
	เจ้าหน้าที่จัดซื้อ	5คน	
	วิศวกร	2คน	ตำแหน่งระดับปฏิบัติการเป็นกลุ่มพนักงานชาวเงินที่ไม่จำเป็นต้องพูดภาษาไทยและมีประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ที่ผู้วิจัยจะศึกษาไม่น้อยกว่า2ปี

สำหรับเกณฑ์ในคัดเลือกที่เป็นคัดออกนั้นผู้วิจัยจะตั้งไว้ว่าผู้เข้าร่วมสามารถที่จะออกจากโครงการ

ได้ทุกเมื่อด้วยความสมัครใจ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

3.3.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวทางวัฒนธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้มานั้น มาวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจเลือกหัวข้อเกี่ยวกับกระบวนการสร้าง

ความหมายของสภาพวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนและรูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง และได้ตั้ง วัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 2 ข้อ คือ 1.เพื่อศึกษาสภาพวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง 2.เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

จากนั้นสร้างคำถามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เนื้อหาที่จะถามเกี่ยวกับ สภาพวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนในงานวิจัยครั้งนี้ หมายถึงรูปแบบการทำงานของพนักงานชาวจีน ลักษณะที่อยู่อาศัย ลักษณะอาหารการกิน ลักษณะการเดินทาง และการใช้โซเชียลมีเดียในชีวิตประจำวัน และสร้างคำถามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเนื้อหาแบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิต หมายถึง การปรับตัวด้านคติความเชื่อด้านร่วมการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัท ด้านการดำเนินชีวิต ด้านการใช้ภาษาในการทำงาน และด้านมิตรภาพ เมื่อตั้งคำถามที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์นั้นไว้ 10 ข้อเพื่อเอาไปใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้สังเกตและบันทึกภาพที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาพถ่ายที่อยู่อาศัยของพนักงานชาวจีน ภาพถ่ายร้านอาหารจีนในพื้นที่ศึกษา ภาพถ่ายการใช้รถของพนักงานชาวจีน เป็นต้น

3.3.3 นำคำถามที่ตั้งไว้ไปทดลองใช้ในพื้นที่ ตามกลุ่มเป้าหมายที่ตั้งไว้ ไปสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธี

สัมภาษณ์เชิงลึก พร้อมใช้วิธีสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมทุกครั้งที่ได้เก็บข้อมูลเสร็จ จะต้องบันทึกในตารางบันทึกภาคสนาม สุดท้ายวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดเพื่อนำไปใช้ในสรุปผลการวิจัย

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาคำนี้ผู้ศึกษามีวิธีรวบรวมข้อมูล 3 วิธี คือการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ดังนี้

3.4.1 การศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary research)

ศึกษาวิจัยเอกสาร รายงานการวิจัย บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ และอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตพนักงานชาวจีนและรูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ นำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ประกอบการตอบวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 2 ข้อ

3.4.2 การสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview guide)

การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจากพนักงานชาวจีนที่ใช้ชีวิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ลักษณะเป็นการสัมภาษณ์โดยใช้คำถามเหมือนกันทุกคน เป็นการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด ซึ่งมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้าง โดยใช้เวลาประมาณ 30 นาทีถึงหนึ่งชั่วโมงตามคำตอบมากหรือน้อย โดยผู้ที่ให้ข้อมูลจะเข้าร่วมการสัมภาษณ์เพียง 1 ครั้งเท่านั้น ในการสัมภาษณ์อาจมีการใช้โทรศัพท์มือถือถ่ายวิดีโอ รูปภาพหรือมีการบันทึกเสียงเก็บไว้ โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของทุกท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ จะไม่มีการเผยแพร่บทสนทนา ทางผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลเอาไว้เป็นอย่างดี ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลัก(Key-informants) คือ พนักงานชาวจีนที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 2 ปีขึ้นไป ชาวต่างชาติที่เป็นชาวจีนที่เข้ามาในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายไทย ซึ่งจะถูกว่าจ้างให้

ทำงาน กำลังถูกว่าจ้างหรือเคยว่าจ้างทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทนใน ในเขตพื้นที่ นิคม

อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โชนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ตารางที่ 2 แสดงวัตถุประสงค์การวิจัย กลุ่มเป้าหมาย เครื่องมือที่ใช้และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วัตถุประสงค์การวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
1. เพื่อศึกษาสภาพวิถีชีวิตของพนักงาน ชาวจีนในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ (โชนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง	1. ตำแหน่งระดับ Executive จำนวน 1 คน	-แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง -แบบบันทึกเสียง	-สัมภาษณ์เชิงลึก -การสังเกต
2. เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิตของพนักงาน ชาวจีนในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ (โชนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง	2. ตำแหน่งระดับ Management จำนวน 4 คน 3. ตำแหน่งระดับ Operation จำนวน 15 คน	-แบบบันทึกการสังเกตการณ์	

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยลงพื้นที่เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โชนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองเพื่อศึกษาข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์จนจะได้ข้อมูลที่อิมตัว และการสังเกตการณ์คือเข้าไปอยู่ในสถานที่ได้สังเกตสภาพวิถีชีวิตของพนักงาน ชาวจีนพร้อมทั้ง บันทึกภาพถ่ายเพื่อใช้เป็นหลักฐาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.5.1 การรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

1) โดยเข้าไปถึงสถานที่แล้วแยกกลุ่มเป้าหมายไว้ชัดเจนตามตำแหน่งระดับทั้งเพื่อขอความร่วมมือกัน

กลุ่มเป้าหมายที่จะสัมภาษณ์

2) เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลทุกกลุ่มที่ตั้งไว้เสร็จทุกครั้งก็บันทึกและจัดเก็บตามวิธี

บันทึกภาคสนามให้ตามระเบียบ เพื่อที่จะดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.5.2 การรวบรวมข้อมูลโดยสังเกต

- (1) ในการเก็บข้อมูลส่วนนี้ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสังเกตโดยไปลงพื้นที่จริงและช่วงเวลาที่สัมภาษณ์ พนักงานชาวจีน ผู้วิจัยได้สังเกตและบันทึกภาพที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาพถ่ายที่อยู่อาศัยของพนักงานชาวจีน ภาพถ่ายร้านอาหารจีนในพื้นที่ศึกษา ภาพถ่ายการใช้รถของพนักงานชาวจีน เป็นต้น
- (2) เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลทุกกลุ่มที่ตั้งไว้เสร็จทุกครั้ง ก็บันทึกและจัดเก็บตามวิธีบันทึก ภาคสนามให้ตามระเบียบ เพื่อที่จะดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.6 การตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าในการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่มาจากหลายแหล่ง คือ เอกสาร การสัมภาษณ์ และการสังเกต เพื่อความถูกต้อง ครอบคลุม ประเด็นตามกรอบแนวคิดทฤษฎีและตามวัตถุประสงค์การวิจัย

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้นำเสนอข้อมูลแบบพรรณนาวิเคราะห์(descriptive analysis)และการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (analytic induction) เพื่อสร้างความเข้าใจที่สมบูรณ์เกี่ยวกับหัวข้อที่นำเสนอพร้อมภาพประกอบเพื่อให้เห็นภาพได้ชัดเจนโดยแบ่งออกเป็น 5 บท ดังต่อไปนี้

บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิจัย

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง **วิถีชีวิตและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของพนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง** ใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกำหนด กรอบแนวคิดและเก็บ ข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 20 คน ด้วยการสุ่มแบบเจาะจง โดย จำแนกกลุ่มเป้าหมาย ตามประเด็นที่กำหนดไว้วัตถุประสงค์ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพวิถีชีวิตของ พนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง และ 2) เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนในเขตพื้นที่นิคม อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง วิธีการเก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่ จริงของผู้วิจัย ด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายและสังเกต จนได้ข้อมูลที่อิ่มตัว เมื่อตรวจสอบและ สรุบบัญชีข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งเป็นหัวข้อ มีรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 สภาพวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

สภาพวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งสภาพวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีน ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านรูปแบบการทำงาน ของพนักงานชาวจีน(ตำแหน่งงาน/ลักษณะการทำงาน) 2) ด้านลักษณะอาหารการกิน 3) ลักษณะการ เดินทาง 4) การใช้โซเชียลมีเดีย(Social media)ในชีวิตประจำวัน 5) ลักษณะที่อยู่อาศัย โดยมี ผลการวิจัยในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1.1รูปแบบการทำงานของพนักงานชาวจีน(ตำแหน่งงาน/ลักษณะการทำงาน) ลักษณะที่อยู่อาศัย ของพนักงานชาวจีน

ปัจจุบัน บริษัทจีนมีจำนวนมากเข้ามาการลงทุนในประเทศไทยภายใต้นโยบายสิทธิของ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ดังนั้นจึงมีพนักงานจากต่างประเทศจีนจำนวนมาก ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยทั่วไปมี 3 ตำแหน่งตามระดับและภายใต้กฎระเบียบ BOI โดยมี ตำแหน่งระดับ Executive หมายความว่า ตำแหน่งระดับผู้บริหาร ตำแหน่งระดับ Management หมายความว่า ตำแหน่งระดับผู้จัดการ หรือผู้ช่วย ผู้บริหารระดับต่าง ๆ และตำแหน่งระดับ Operation หมายความว่า ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ แต่ละตำแหน่งงานมี ลักษณะการทำงานไม่ เหมือนกันซึ่งบางตำแหน่งต้องการมีความสามารถพูดได้ภาษาไทยและภาษาจีนทั้งสองภาษา บาง ตำแหน่งไม่จำเป็นต้องพูดภาษาไทยได้

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะที่ทำงานแบบตำแหน่งระดับ Executive จาก MR.PAN ที่ทำงานใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ได้กล่าวถึงลักษณะที่ทำงานแบบ ตำแหน่งระดับ Executive ไว้ดังนี้

“บริษัทฯแม่ได้วางแผนจะโอนย้ายผลิตในประเทศไทย ผมจึงได้มีโอกาสมาทำงาน ที่ประเทศไทยก่อนช่วงโควิด-19 ผมไม่มีพื้นฐานภาษาไทย แต่ได้มาทำตำแหน่งเป็นผู้บริหาร ของบริษัทฯไทย โดยมีหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน บริหารจัดการ ควบคุมและดูแล บุคลากร รวมถึงการตัดสินใจเรื่องสำคัญ เช่น การกำหนดทิศทางขององค์กร การวางแผนกลยุทธ์ประจำปีของบริษัทฯ การตั้งและกำหนดงบประมาณประจำปี เป็นต้น ”

(MR.PAN ,สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากตัวอย่างแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการทำงานเป็นตำแหน่งผู้บริหารไม่สามารถพูดภาษาไทย ได้ แต่มีประสบการณ์ทำงานและมาทำงานที่ไทยตั้งแต่ก่อนช่วงโควิด-19 อายุงานมากกว่า 5 ปี

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะที่ทำงานแบบตำแหน่งระดับ Management จาก MR.ZHOU ที่ ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ได้กล่าวถึงลักษณะที่

ทำงานแบบตำแหน่งระดับ Management ไว้ดังนี้

“บริษัทแม่ ได้สร้างโรงงานใหม่ที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอ
ปลวกแดง จังหวัดระยองที่ประเทศไทย ผมมาทำงานที่ประเทศไทยตั้งแต่ปี 2562 อยู่
ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต(Production Manager) รับผิดชอบวางโครงสร้าง วางแผนการ
ผลิต และต้องฝึกสอนพนักงานคนไทยในแผนกเกี่ยวกับขั้นตอนการผลิตช่วงมาประเทศไทย
แรกๆ ผมยังพูดภาษาไทยไม่เป็น แต่ตอนนี้ผมได้พูดภาษาไทยได้บ้างและสามารถสื่อสารกับ
พนักงานชาวไทยได้เข้าใจกัน”

(MR.ZHOU ,สัมภาษณ์, 04 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะที่ทำงานแบบตำแหน่งระดับ Management ซึ่งเป็นตำแหน่ง
ผู้ช่วยผู้จัดการ จาก MS.WU ที่ได้กล่าวถึงลักษณะที่ทำงานแบบตำแหน่งระดับ Management ไว้ดังนี้

“เนื่องจากดิฉันเคยเป็นนักศึกษาที่เรียนภาษาไทยได้มีโอกาสมาประกอบอาชีพใน
ประเทศไทย แล้วอีกส่วนหนึ่งก็คือพื้นที่อุตสาหกรรมระยอง เป็นพื้นที่ที่มีบริษัทจีนมาลงทุน
หลายแห่ง มีตำแหน่งงานว่างเยอะมากที่เกี่ยวกับคนจีนที่พูดภาษาไทยได้ ดิฉันทำตำแหน่ง
ผู้ช่วยผู้จัดการ มีหน้าที่หลักเป็นการทำงานร่วมกับผู้จัดการ โดยส่วนใหญ่จะเน้นไปที่การช่วย
ประสานงาน และแปลภาษาในระหว่างผู้จัดการกับแผนกอื่น ”

(MS.WU,สัมภาษณ์,18 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากตัวอย่างแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการทำงานเป็นตำแหน่งระดับ Management ได้มี

ความสามารถพูดภาษาไทยหลังจากทำงานที่ประเทศไทยหลายปีเพราะต้องสื่อสารกับพนักงานชาว
ไทยบ่อยครั้ง

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะที่ทำงานแบบตำแหน่งระดับ Operation จากMR.HUที่ได้กล่าวถึง

ลักษณะที่ทำงานแบบตำแหน่งระดับ Operation ไว้ดังนี้

“เนื่องจากทางบริษัทฯแม่ขยายธุรกิจซึ่งได้เปิดบริษัทใหม่ที่ไทย บริษัทฯแม่จึงเปิดรับสมัครตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่จัดซื้อเพื่อให้มาทำงานที่บริษัทฯไทย ดังนั้นจึงได้มีโอกาสได้ทำงานที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ผมได้มีโอกาสมาทำงานที่ไทยซึ่ง อยู่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่จัดซื้อ อีกอันหนึ่ง รายได้ที่ได้รับจากทำงานในประเทศไทยก็สูงกว่ารายได้ที่ได้รับจากทำงานในประเทศจีนสำหรับตำแหน่งเดียวกัน นอกจากนั้น ผมก็อยากเรียนรู้วัฒนธรรมไทยและพัฒนาตัวเองได้ดีเมื่อได้มีโอกาสไปทำงานต่างประเทศ แล้วเจ้านายได้แจ้งให้ผมว่าต้องเรียนภาษาไทยพื้นฐานบางอย่างหรือภาษาไทยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ผมรับผิดชอบ เช่น อย่างน้อยต้องเรียนรู้ตัวเลขไทยและต้องพูดได้ด้วย เป็นต้น”

(MR.HU,สัมภาษณ์, 21 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะที่ทำงานแบบตำแหน่งระดับ Operation จาก MR.LIUที่ได้กล่าวถึงลักษณะที่ทำงานแบบตำแหน่งระดับ Operation ไว้ดังนี้

“ ผมเคยมาทำงานที่จังหวัดชลบุรีประมาณสองปีมาก่อน และบริษัทแม่ให้ผมกลับมาทำงานที่จีนหลังหมดสัญญาสองปี รายได้ก็จะลดลง เนื่องจากพนักงานชาวจีนที่ทำงานในประเทศไทยจะมีสวัสดิการเพิ่มเติมในการทำงานในต่างประเทศเช่นค่าเบี้ยเลี้ยงต่างประเทศ ดังนั้นโดยส่วนใหญ่แล้วรายได้ของพนักงานชาวจีนที่ทำงานในประเทศไทยจะสูงกว่าที่ทำงานในประเทศจีน ผมเลยอยากกลับมาทำงานที่ไทย พยายามมองหาโอกาสมาทำงานที่ประเทศไทยอยู่ แต่ผมแค่พูดภาษาไทยได้นิดหน่อยจึงเป็นเรื่องยากที่จะหางานที่เหมาะสมได้ แต่โชคดีมากผมได้รู้จักกับเพื่อนคนจีนที่เคยทำธุรกิจด้วยกัน ทางบริษัทเค้ากำลัง

รับสมัครวิศวกร(Engineer)ในตำแหน่งที่ผมเคยทำมา ดังนั้นผมจึงได้รับโอกาสในการทำงาน
ในแควระยองแห่งนี้”

(MR.LIU ,สัมภาษณ์, 25 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะที่ทำงานแบบตำแหน่งระดับ Operation จาก MR.LI ที่ได้
กล่าวถึงลักษณะที่ทำงานแบบตำแหน่งระดับ Operation ไว้ดังนี้

“ในเขตอุตสาหกรรมอมตะ จังหวัดระยอง มีตำแหน่งงานว่างและข้อมูลการรับ
สมัครของบริษัทจีนอยู่มากมาย มีบริษัทใหญ่ๆ เช่น BYD และค่าตอบแทนของบริษัทต่างๆ
สอดคล้องกับความคาดหวังของผม ซึ่งรายได้ก็จะสูงกว่าที่ประเทศจีนในระดับตำแหน่ง
เดียวกัน นอกจากนี้ค่าใช้จ่ายก็ต่ำกว่าที่จีนด้วย ทำให้ประหยัดเงินไปได้เยอะ ซึ่งผมเลยสมัคร
งานที่บริษัทไทย มาทำตำแหน่งหัวหน้างานฝ่ายผลิต(Production Supervisor) ผมทำงาน
ร่วมกับพนักงานคนไทยตลอดเวลา ตอนนี้ผมสามารถพูดภาษาไทยได้บ้าง ”

(MR.LI , สัมภาษณ์ 15 กันยายน พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะที่ทำงานแบบตำแหน่งระดับ Operation จาก
MS.CHEN ที่ได้กล่าวถึงลักษณะที่ทำงานแบบตำแหน่งระดับ Operation ไว้ดังนี้

“ เนื่องจากบริษัทจีนหลายๆเจ้าเลือกที่จะตั้งบริษัทสาขาในนิคม
อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (China Zone)จังหวัดระยอง และก่อนหน้านี้ฉันทำงานในบริษัทเกม
เนื่องจากผลกระทบของโรคโควิด การพัฒนาธุรกิจของบริษัทแยลง ซึ่งทำให้บริษัทเริ่มลด
กำลังคน ดังนั้นฉันจึงตงงานที่เดิม ในระยะเวลาตงงาน ฉันสัมภาษณ์งานที่ตำแหน่งเกี่ยวกับ
ภาษาไทยที่ประเทศจีน 1 เดือนอย่างต่อเนื่อง แต่ไม่มีโอกาสได้งานที่เหมาะสม แล้วฉันลอง
สมัครตำแหน่งในบริษัทจีนที่ประเทศไทยได้งานได้เร็วเนื่องจากตำแหน่งนี้ต้องการทักษะด้าน
ภาษาไทย ดิฉันเคยเรียนภาษาไทยมาก่อน ตรงกันกับตำแหน่งที่บริษัทต้องการ โดยมีพื้นฐาน

ภาษาไทยที่ดีและเข้าใจวัฒนธรรมไทยอย่างดี จึงได้รับโอกาสมาทำงานในนิคมอุตสาหกรรม
อมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ฉันได้งานทำหน้าที่หัวหน้างานฝ่ายคุณภาพ(Quality Supervisor)
ซึ่งตำแหน่งนี้ต้องอบรมพนักงานคนไทย ต้องใช้ภาษาไทยบ่อยๆ ”

(MS.CHEN, สัมภาษณ์, 14 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะที่ทำงานแบบตำแหน่งระดับ Operation จาก MS.LIAN ที่ได้
ได้กล่าวถึงลักษณะที่ทำงานแบบตำแหน่งระดับ Operation ไว้ดังนี้

“ดิฉันทำงานที่โรงงานผลิตรถ รับผิดชอบตำแหน่งหัวหน้างานฝ่ายคุณภาพ
(Quality Supervisor) ซึ่งบริษัทตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอบาง
แดง จังหวัดระยอง เป็นอุตสาหกรรมที่มีระบบดีและสมบูรณ์มากสำหรับโรงงานผลิตรถยนต์
และอะไหล่ ต่างๆ นอกจากนี้บริษัทจีนได้มาลงทุนมากมายที่นี่ด้วย จึงให้ฉันได้มีโอกาสการ
ทำงานมากกว่าที่จีน ตำแหน่งของฉันคือเจ้าหน้าที่อดีต ลักษณะงาน ต้องติดต่อกับ
เจ้าหน้าที่ที่เป็นคนไทยมาจากบริษัทไทยที่ม้ออดีตในบริษัท เช่น อดีตระบบความ
รับผิดชอบต่อสังคม ตำแหน่งนี้จึงจำเป็นต้องใช้ภาษาไทยและมีหน้าที่งานแปลในแผนก
ทั้งหมด ”

(MS.LIAN ,สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะที่ทำงานแบบตำแหน่งระดับ Operation จาก MS.YE ที่ได้
กล่าวถึงลักษณะที่ทำงานแบบตำแหน่งระดับ Operation ไว้ดังนี้

“ดิฉันเคยเรียนวิชาเอกภาษาไทยที่มหาวิทยาลัยแต่ไม่เคยมีโอกาสมาเรียนที่ประเทศไทย เพราะ
ช่วงเรียนเป็นช่วง โควิด ซึ่งรู้สึก โควิดได้ทำให้ชีวิตของเราเปลี่ยนไปมาก เช่น มหาวิทยาลัยยกเลิก
นโยบายแลกเปลี่ยนเรียนภาษา ทำให้เราไม่สามารถไปเรียนที่ประเทศไทยได้ ซึ่งระดับการฟังและการ

พูดของฉันไม่ได้รับฝึกและการปฏิบัติได้อย่างดี อย่างไรก็ตาม ตำแหน่งที่ดีฉันทำคือผู้ช่วยหัวหน้าแผนก (Assistant Production Manager) รับผิดชอบงานแปลทั้งการสื่อสาร ทั้งแปลเอกสารในแผนก ต่างๆ การแปลและการสื่อสารทุกวันทำให้ภาษาไทยของฉันดีขึ้นเรื่อย ๆ อีกด้วย”

(MS.YE ,สัมภาษณ์, 01 กันยายน พ.ศ.2567)

จากข้อมูลข้างต้น พบว่าพนักงานชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (ไชนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองส่วนใหญ่ รับผิดชอบตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (Operation) เช่น ทำตำแหน่ง หัวหน้าแผนก ผู้ช่วยแผนก หรือ วิศวกร ระดับนี้ต้องการมีความรู้เกี่ยวกับภาษาไทย นอกจากนี้ มีส่วนน้อย ทำตำแหน่งระดับผู้บริหาร(Executive) เช่นมีตำแหน่งผู้จัดการโรงงาน และ ทำตำแหน่งระดับผู้จัดการ (Management)เช่น ผู้จัดการฝ่ายผลิต ผู้ช่วยผู้บริหาร เป็นต้น ปัจจุบันนี้ บริษัทฯจีนได้ขยายธุรกิจกิจกรรมซึ่งได้ก่อสร้างบริษัทใหม่ที่ไทยจำนวนมาก บริษัทฯไทยจึง เปิดรับสมัครตำแหน่งที่เกี่ยวข้องหรือตามที่เหมาะสมเพื่อให้มาทำงานที่บริษัทฯไทย พนักงานชาวจีน บางคนเคยเรียนภาษาไทยมาก่อนและจบการศึกษาเอกวิชาภาษาไทย ซึ่งได้เรียนความรู้เกี่ยวกับ พื้นฐานวัฒนธรรมไทยอย่างดี และมีทักษะด้านภาษาไทยในระดับดี ซึ่งมีโอกาสการทำงานมากกว่าที่ ประเทศจีน

นอกจากนั้น จากการสัมภาษณ์ยังพบว่า พนักงานชาวจีนที่เลือกมาทำงานในนิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ (ไชนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จะแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ1) พนักงานชาวจีน บางส่วนไม่ได้มาประเทศไทยด้วยความสมัครใจ แต่ได้รับการคัดเลือกจากบริษัทแม่ ให้มาทำงานใน บริษัทไทยหลังจากที่บริษัทจีนได้จัดตั้งโรงงานใหม่ในประเทศไทยเสร็จ ตำแหน่งงานระดับสูง เช่น ระดับผู้บริหาร(Executive) 2) พนักงานชาวจีนอีกส่วนหนึ่งก็เข้ามาทำงานที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะ ซิตี้ (ไชนจีน)ด้วยความสมัครใจ เพราะพวกเขาเรียนภาษาไทยมาตั้งแต่สมัยเรียนและตัดสินใจมา ทำงานที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (ไชนจีน)หลังจากเรียนจบ ได้มาทำตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

Operation เช่น หัวหน้าฝ่ายคุณภาพ เจ้าหน้าที่จัดซื้อ เป็นต้น แต่ไม่ว่าจะเป็นการเลือกโดยสมัครใจหรือไม่สมัครใจ รายได้และสวัสดิการต่างๆจากการทำงานในประเทศไทยก็จะสูงกว่าในประเทศจีน โอกาสการทำงานมีมากกว่าที่ประเทศจีนและความกดดันจากการทำงานมีน้อยกว่าประเทศจีน ซึ่งพนักงานชาวจีนส่วนใหญ่มีความสุขกับการทำงานมากกว่าอยู่ประเทศจีน

4.1.2 ลักษณะอาหารการกินของพนักงานชาวจีนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (ไชนจิน)

อำเภอปลวกแดง

พนักงานชาวจีนส่วนใหญ่ยังคงชอบทานอาหารจีนไม่ว่าจะมาทำงานในประเทศไทยมากกว่า2ปีหรือมากกว่า5 ปีก็ตาม พนักงานชาวจีนส่วนใหญ่ให้คำตอบว่า แม้จะมาทำงานในประเทศไทยมานานก็ยังชอบทานอาหารจีนเป็นหลัก สำหรับการหาร้านอาหารจีนอยู่ใกล้เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (ไชนจิน) อำเภอปลวกแดง ไม่ค่อยได้ทานอาหารไทยมาก ส่วนใหญ่ ถ้าจะเลือกทานอาหารไทยเฉพาะเวลาไปปรับแขกหรือออกไปเที่ยวกับเพื่อนๆ เท่านั้น นอกจากเลือกทานอาหารจีนแล้ว พนักงานชาวจีนยังเลือกทานอาหารญี่ปุ่นหรืออาหารเกาหลีด้วย มี กลุ่มส่วนน้อย ให้คำตอบว่า เนื่องจากพวกเขาทำงานในประเทศไทยเป็นเวลานานและได้ปรับตัวให้เข้ากับอาหารไทยได้ จึงเลือกรับประทานอาหารไทยที่ร้านอาหารไทยเป็นหลัก

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะอาหารการกินเป็นอาหารจีนเป็นหลัก จากMS. HEที่ได้กล่าวถึงลักษณะอาหารการกินเป็นอาหารจีนเป็นหลักไว้ดังนี้

“ประเภทอาหารมีความหลากหลายมากมายแต่ดิฉันไปกินข้าวกับเพื่อนที่ร้านอาหารจีนบ่อยๆ และก็ลองชิมอาหารเกาหลีด้วย กินอาหารไทยค่อนข้างน้อย ยกเว้นกรณีลูกค้ามาเยี่ยมชม จะพาลูกค้าไปลองชิมอาหารไทย และอาหารไทยที่จะแนะนำให้ลูกค้าชิมบ่อยๆ เช่น ต้มยำกุ้ง กะเพราหมูสับ ส้มตำ ข้าวเหนียวมะม่วง ฯลฯ”

(MS.HE,สัมภาษณ์, 12 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะอาหารการกินเป็นอาหารจีนเป็นหลัก จากMR.SHENที่ได้กล่าวถึงลักษณะอาหารการกินเป็นอาหารจีนเป็นหลักไว้ดังนี้

“ผมชอบกินอาหารเสฉวน นิยมกินอาหารที่เป็นรสเค็ม เช่น เต้าหู้มาโป ผัดมันฝรั่งรสแบบเผ็ดเปรี้ยว เส้นหมี่ผัดซิง เป็นต้น ผมเคยพยายามหาร้านอาหารจีนในแถวที่ทำงาน ได้ไปกินร้านอาหารจีนมากกว่า 10 แห่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง นอกจากร้านอาหารจีนแล้ว บางทีผมก็เลือกกินอาหารญี่ปุ่นและเกาหลีอีกด้วย เมื่อผมมาอยู่ไทยได้หลายเดือน ผมได้ไปลองกินอาหารไทยบ้าง รู้สึกอาหารไทยมีน้ำมันน้อยและเบากว่าที่แตกต่างจากอาหารจีน ส่วนอาหารทะเลก็มีหลายประเภท แต่ผมกินอาหารทะเลไม่เป็นและอาหารไทยบางอย่างที่ผมเคยกินแล้วยอมรับได้ เช่น ปลากระพง คำข้าวโพด ต้มยำกุ้ง ฯลฯ”

(MR.SHEN,สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะอาหารการกินเป็นอาหารจีนเป็นหลัก จากMS.MINที่ได้กล่าวถึงลักษณะอาหารการกินเป็นอาหารจีนเป็นหลักไว้ดังนี้

“ เนื่องจากฉันมาทำงานที่ประเทศไทยมาเป็นเวลานานจึงเริ่มคุ้นเคยกับรสชาติแบบไทยและมักจะทานอาหารไทยบ่อยๆ บางทีเพื่อนคนจีนจะชวนไปกินข้าวที่ร้านอาหารจีน ในช่วงปีที่ผ่านมา บริษัทจีนได้สร้างโรงงานและลงทุนในการเปิดสาขาไทยในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ตามมาด้วยร้านอาหารจีนก็เพิ่มมากขึ้น เซฟส่วนใหญ่มาจากประเทศจีน และอาหารที่ทำก็มีรสชาติแบบจีนด้วย แต่ราคาก็แพงกว่าในประเทศจีนเช่นกัน”

(MS.MIN, สัมภาษณ์ 10 กันยายน พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะอาหารการกินเป็นอาหารจีนเป็นหลัก จากMR.YE ที่ได้กล่าวถึงลักษณะอาหารการกินเป็นอาหารจีนเป็นหลักไว้ดังนี้

“ส่วนใหญ่ ผมจะนิยมกินอาหารจีนมากกว่าและบางครั้งผมก็ทำอาหารกินเอง เพราะว่าผมไม่ชอบรสชาติอาหารไทย ผมชอบอาหารจีนที่มีรสเค็มกว่า แต่เนื่องจากเหตุผลว่าผมทำลักษณะงานฝ่ายผลิตทำให้ผมได้รู้จักกับเพื่อนชาวไทยจำนวนมาก บางครั้งเพื่อนชาวไทยก็จะพาผมไปทานอาหารไทย บางครั้งเพื่อนชาวไทยก็จะชวนผมไปทำอาหารที่บ้านด้วย ผมได้มีโอกาสลองทำอาหารไทย เช่น ส้มตำไทย”

(MR.YE ,สัมภาษณ์, 02 กันยายน พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะอาหารการกินเป็นอาหารจีนเป็นหลัก จากMR.ZHUที่ได้กล่าวถึงลักษณะอาหารการกินเป็นอาหารจีนเป็นหลักไว้ดังนี้

“ผมชอบทานอาหารไทยมากกว่า ซึ่งอาหารไทยที่มีชื่อเสียงมาก ผมได้ไปลองกินดูทุกอย่าง เช่น ส้มตำ ปลากระพงทอดน้ำปลา แกงเลียง ต้มยำทะเล เป็นต้น แต่เวลาสั่งอาหารไทย ผมต้องพียงเมนูที่มีรูปภาพด้วย ผมต้องซื้อรูปภาพให้พนักงานร้านอาหารเพื่อสั่งอาหารไทย นอกจากนั้น ผมได้กินอาหารทะเลบ่อยๆ ผมรู้สึกราคาของอาหารทะเลในไทยถูกกว่าที่จีน และวิธีรับประทานก็แตกต่างจากที่จีนเมื่อลูกค้ามาเยี่ยมชมบริษัท ผมก็นิยมพาลูกค้าไปลองชิมอาหารไทยและสามารถแนะนำอาหารไทยโดยใช้ภาษาไทยง่ายๆ ให้กับลูกค้าได้ ”

(MR.ZHU ,สัมภาษณ์, 14 กันยายน พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะอาหารการกินเป็นอาหารจีนเป็นหลัก จากMR.LIUที่ได้กล่าวถึงลักษณะอาหารการกินเป็นอาหารจีนเป็นหลักไว้ดังนี้

“โดยทั่วไปแล้วผมนิยมกินอาหารจีน แล้วผมจะออกไปกินอาหารจีนที่แถวบริษัท ผมกินอาหารไทยไม่เป็น ผมได้เคยลองกินหลายแล้ว ผมรู้สึกรับไม่ได้กับรสชาติอาหารไทย

เครื่องปรุงที่ทำอาหารไทยแตกต่างไปจากอาหารจีนมาก แต่โชคดีที่ผมได้อยู่ในหอพักที่บริษัทสร้างขึ้นมา และครัวของบริษัทก็เปิดให้พนักงานคนจีนใช้ได้ตลอดเวลา ผมจึงทำอาหารกินเอง นอกจากนี้ ผมได้ออกไปหาร้านอาหารจีนบ้าง ผมชอบกินอาหารเสฉวนรสชาติจะออกเป็นเผ็ด”

(MR.LIU ,สัมภาษณ์, 25 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะอาหารการกินเป็นอาหารจีนเป็นหลัก จากMS.YE ที่ได้กล่าวถึงลักษณะอาหารการกินเป็นอาหารจีนเป็นหลักไว้ดังนี้

“ฉันไม่ได้ทานอาหารไทยบ่อย ๆ ฉันทานอาหารจีนเกือบทุกวัน บริษัทมีจ้างพนักงานที่ทำอาหารจีนได้ เพื่อมาทำกับข้าวให้พนักงานคนจีนกิน ถึงแม้ว่าอาจจะเป็นคนไทยรับผิดชอบทำอาหารจีน แต่ก็อร่อยดี ฉันได้กินอาหารไทยเป็นครั้งเท่านั้นเมื่อไปเที่ยว”

(MS.YE,สัมภาษณ์, 01 กันยายน พ.ศ.2567)

ดังนั้น พนักงานชาวจีนที่มาทำงานที่ไทยไม่ว่านานแค่ไหน ส่วนใหญ่ลักษณะอาหารการกินเป็นอาหารจีนเป็นหลักโดยทั่วไปแล้วพนักงานชาวจีนจะนิยมกินอาหารจีน แล้วได้ออกไปกินอาหารจีนที่แถวบริษัทหรือแถวหอพัก ใ้ค่อยเลือกทานอาหารไทย

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะอาหารการกินเป็นอาหารไทยเป็นหลัก จากMS.WUที่ได้กล่าวถึงลักษณะอาหารการกินเป็นอาหารไทยเป็นหลักไว้ดังนี้

“เนื่องจากฉันได้อยู่เมืองไทยมาหลายปีแล้ว โดยส่วนตัวแล้วฉันชอบอาหารไทยมากกว่า เลยเลือกไปกินอาหารไทยบ่อยๆ แต่บางครั้งฉันก็อยากกินอาหารจีน โดยส่วนใหญ่ถ้ามีร้านอาหารให้เลือกได้ ฉันก็จะไม่ค่อยเลือกอาหารไทย”

(MS.WU ,สัมภาษณ์,18 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะอาหารการกินเป็นอาหารไทยเป็นหลัก จากMS.LI ที่ได้กล่าวถึง
ลักษณะอาหารการกินเป็นอาหารไทยเป็นหลักไว้ดังนี้

“ดิฉันกินอาหารไทยบ่อยๆ เพราะว่าฉันชอบอาหารไทยมากกว่าอาหารจีน ช่วง
ที่มาทำงานที่ไทยแรกๆ หัวหน้าพาไปกินอาหารไทยที่ร้านสวยๆ อาหารไทยในร้านดูน่ากิน
มากและรสชาติเบากว่าอาหารจีน เช่น ต้มยำกุ้ง แกงเขียวหวานไก่ ผัดไทย และ ผัดกะเพรา
เป็นต้น ตั้งแต่นั้นมาดิฉันก็เริ่มชอบกินอาหารไทย”

(MS.LI, สัมภาษณ์, 08 กันยายน พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะอาหารการกินเป็นอาหารไทยเป็นหลัก จากMR.LI ที่ได้
กล่าวถึงลักษณะอาหารการกินเป็นอาหารไทยเป็นหลักไว้ดังนี้

“ผมชอบกินอาหารไทยมาก อาหารไทยมีสี่ประเภท มีแบบต้ม ยำ ตำและ
แกง ส่วนการทำอาหารแบบทอด ผัด และนึ่ง มีที่มาจากการทำอาหารแบบจีน ผมชอบกิน
แบบยำที่สุด เช่น ยำมะม่วงปู้ม้าไข่แดงเค็ม ยำขนมจีนน้ำจิ้มซีฟู้ดและยำเห็ดเข็มทองทอด
กรอบเป็นต้น อากาศที่ประเทศไทยร้อนมาก ผมคิดว่าผมต้องการกินแบบนี้กินของเผ็ด”

(MR.LI, สัมภาษณ์ 15 กันยายน พ.ศ.2567)

จากข้อมูลข้างต้น พบว่าพนักงานชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โชนจีน) อำเภอ
ปลวกแดง จังหวัดระยอง ในการเลือกรับประทานอาหารสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ประเภท
แรก โดยส่วนใหญ่กลุ่มพนักงานที่ทำงานตำแหน่งตำแหน่งระดับ Executiveกับพนักงานที่ทำตำแหน่ง
ระดับ Managementจะรับประทานอาหารจีนเป็นหลัก เนื่องจากบางบริษัทมีแม่บ้านที่เป็นคนจีน
รับผิดชอบทำอาหารจีนโดยเฉพาะ ส่วนในวันหยุดสุดสัปดาห์ พนักงานชาวจีนจะเลือกรับประทาน
อาหารที่ร้านอาหารจีนกับเพื่อน ๆ หรือบางคนก็จะทำอาหารจีนกินกันเองตามที่ชอบ อีกประเภทที่
สอง กลุ่มพนักงานชาวจีนที่ทำตำแหน่งระดับ Operationบางคนชอบอาหารไทยมากกว่าเนื่องจาก

ทำงานที่ประเทศมานานแล้ว เริ่มคุ้นเคย กับรสชาติแบบไทย และมักจะไปรับประทานอาหารไทยบ่อยๆ บางทีที่มีลูกค้าต่างชาติมาเยี่ยมชมบริษัทไทย ส่วนใหญ่ทางบริษัทจะจัดอาหารไทยเพื่อแสดงเอกลักษณ์ความเป็นไทยกับลูกค้าต่างชาติ

นอกจากนั้น จากการสัมภาษณ์ยังพบว่า พนักงานชาวจีนที่ชอบไปกินที่ร้านอาหารจีนที่ประจำพื้นที่ ปัจจุบันมีร้านอาหารจีนอยู่หลายแห่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยทั่วไปแล้วร้านอาหารเหล่านี้จะมีป้ายภาษาจีนเพื่อให้คนจีนสามารถรู้จักร้านอาหารจีนและสั่งอาหารได้สะดวกยิ่งขึ้น แล้วร้านอาหารจีนที่กินประจำในพื้นที่ก็ใกล้แถวหอพักและบริษัทด้วย แล้วร้านอาหารเหล่านี้มีเมนูอาหารให้เลือกได้หลากหลาย ซึ่งมีร้านอาหารจีน 2 ร้านที่ถูกกล่าวถึงบ่อยที่สุดในการสัมภาษณ์ ดังนี้

ชิลิโฮม CHILI HOME 川·粵居 ตั้งอยู่ใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง เมนูอาหาร ร้านอาหารแห่งนี้เป็นอาหารกวางตุ้งและอาหารเสฉวนเป็นหลัก มีรสชาติอ่อนๆ และรสเผ็ดทั้งสองรสชาติ โดยบริษัทจีนต่างๆ นิยมจะเลือกร้านนี้เมื่อต้องต้อนรับลูกค้าชาวจีน เนื่องจากมีห้อง VIP และอาหารก็เหมาะสมกว่า หรือเมื่อบริษัทจีนจัดพนักงานชาวจีนกินเลี้ยงบริษัท ก็มักจะเลือกทานอาหารร้านนี้เช่นกัน



ภาพที่ 7 ภาพประกอบร้านอาหาร ซิลิโฮม (CHILI HOME)

(ที่มา: Yang xuezhu บันทึกภาพเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2568)

แฉะมาลอง Loong Mala Hotpo (小龙焱火锅罗勇店) ตั้งอยู่ที่หน้าTC Twonในคอม
อุตสาหกรรมมอมตะซีตี้ (ไซนจิน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง รสชาติเป็นแบบฉงชิ่งและค่อนข้าง
เผ็ด พนักงานคนจีนส่วนใหญ่จะเลือกกินหม้อไฟจีนที่นี้เมื่อทำงานเหนื่อย ซึ่งพนักงานคนจีนรู้สึกกิน
อาหารจีนรสชาติเผ็ดๆจะช่วยลดความเครียดและความวิตกกังวลจากการทำงาน นอกจากนี้ร้านนี้ยัง
อยู่ใกล้หอพักของพวกเขาและสะดวกการเดินทางด้วย



ภาพที่ 8 ภาพประกอบร้านอาหาร แฉะมาลอง (Loong Mala Hotpot)

(ที่มา: Yang xuezhu บันทึกภาพเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2568)

4.1.3 ลักษณะการเดินทางของพนักงานชาวจีนในเขตนิคมอุตสาหกรรมมอมตะซีตี้ (ไซนจิน) อำเภอ
ปลวกแดง

พนักงานชาวจีนต้องใช้พาหนะในการเดินทางไปทำงานหรือไปไหนก็ตาม เพื่อที่จะเดินทางมา
ทำงาน ปัจจุบันการเดินทางโดยพาหนะสำหรับพนักงานชาวจีนใช้พาหนะเดินทางที่แตกต่างกัน
เนื่องจากสถานที่พักอาศัยไม่เหมือนกัน บริษัทจะมีรถ รับ-ส่งให้พนักงานชาวจีนในระหว่างหอพักและ
บริษัท ในเวลาทำงานปกติ ถ้าหอพักใกล้แฉะบริษัทก็สามารถเดินทางไปทำงานได้โดยไม่ต้องมีรถรับ-ส่ง

พนักงานชาวจีนจะเรียกรถไปทำงาน ซึ่งบริษัทมีสวัสดิการค่าเดินทางให้พนักงานชาวจีน อยู่ที่ประมาณ 2000บาทถึง4000บาทตามเงื่อนไขบริษัท ส่วนนอกเวลาทำงาน พนักงานส่วนใหญ่ใช้รถของเพื่อน หรือว่า เรียกรถเอง ช่องทางการใช้บริการการเรียกรถมีช่องสองช่องทาง GRAB และBOLT หากไปสถานที่ไกลเช่น กรุงเทพฯ ก็จะเช่ารถและขับรถไปเอง ในกรณีการเดินทางหลายคน หรือไปด้วยกับเพื่อน จะเลือกนั่งรถประจำทางเพื่อความปลอดภัยและราคาไม่แพง เพราะถ้าจะเรียกรถ เช่น เดินทางไป พัทยา ค่าใช้จ่ายในการเรียกรถจากที่พักไปยังพื้นที่ในเมืองพัทยาจะอยู่ที่ไม่ต่ำกว่า500บาทตามรอบ

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะการเดินทางของพนักงานชาวจีนแบบทางบริษัทจะมีรถรับ-ส่งให้พนักงานชาวจีนในระหว่างที่พักและบริษัท จากMR.HU ที่ได้กล่าวถึงลักษณะการเดินทางของพนักงานชาวจีนแบบ บริษัทจะมีรถ รับ-ส่งให้พนักงานชาวจีนในระหว่างที่พักและบริษัทไว้ดังนี้

“เวลาทำงานส่วนใหญ่ผมจะนั่งรถของบริษัทฯ จริงๆแล้วบริษัทฯไม่มีรถรับ-ส่ง แต่มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนจีนที่ขับรถบริษัทไปส่งที่ที่ทำงานได้ ถือเป็นว่าทางบริษัทมีรถส่งไปที่ทำงาน และถ้าทำงานล่วงเวลาสายเกินไป ผมจะต้องเรียกรถมาส่ง ส่วนเวลาพัก เนื่องจากผมพูดภาษาไทยไม่เป็น และไม่มีรถส่วนตัว ฉะนั้นไม่ค่อยออกไปข้างนอก ถ้าจำเป็นต้องจะออกไปข้างนอก ผมจะนั่งแท็กซี่หรือนั่งรถสาธารณะกับเพื่อนร่วมงานที่พูดภาษาไทยได้ ”

(MR.HU สัมภาษณ์, 21 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะการเดินทางของพนักงานชาวจีนแบบทางบริษัทจะมีรถรับ-ส่งให้พนักงานชาวจีนในระหว่างที่พักและบริษัท จากMS.LIANที่ได้กล่าวถึงลักษณะการ

เดินทางของพนักงานชาวจีนแบบ บริษัทจะมีรถรับ-ส่งให้พนักงานชาวจีนในระหว่างหอฟัก และบริษัทไว้ดังนี้

“การเดินทางในช่วงเวลาทำงาน บริษัทจะจัดสวัสดิการ รถรับ-ส่ง ระหว่างบริษัทฯ และหอฟัก สำหรับคนจีน เพราะว่าการขนส่งสาธารณะยังไม่ได้รับการพัฒนาได้ดีในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ถ้าไม่มีรถรับ-ส่งระหว่างการทำงาน ฉันคิดว่าคนจีนบางคนจะไม่ยอมมาทำงานที่ประเทศไทย ในช่วงเวลาพัก ฉันใช้รถยนต์ส่วนตัวเป็นหลัก และเลือกใช้บริการแท็กซี่ผ่าน Grab บ้างเป็นบางครั้ง”

(MS.LIAN ,สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะการเดินทางของพนักงานชาวจีนแบบทางบริษัทจะมีรถรับ-ส่งให้พนักงานชาวจีนในระหว่างหอฟักและบริษัท จาก MS.WU ที่ได้กล่าวถึงลักษณะการเดินทางของพนักงานชาวจีนแบบ บริษัทจะมีรถรับ-ส่งให้พนักงานชาวจีนในระหว่างหอฟัก และบริษัทไว้ดังนี้

“ในการเดินทาง หากเป็นเวลาทำงาน ทางบริษัทจะจัดรถรับ-ส่งพนักงานคนจีน ในระหว่างหอฟักกับบริษัท หากนอกเวลาทำงานปกติ ฉันจะนั่งรถแท็กซี่ หากระยะทางไม่ไกล ฉันก็จะพิจารณาขี่มอเตอร์ไซด์ ซึ่งเวลาเรียกมอเตอร์ไซด์ ฉันมักจะบันทึกหมายเลขโทรศัพท์ของคนขับไว้ ถ้าจะต้องเลือกใช้บริการมอเตอร์ไซด์ครั้งต่อไป ฉันจะโทรหาคนขับรถโดยตรงเพื่อใช้บริการรับ-ส่ง แต่ถ้าไปต่างจังหวัด ฉันจะเลือกเช่ารถและขับรถไปเอง ความเห็นส่วนตัว การขนส่งสาธารณะในจังหวัดระยองยังค่อนข้างล่าช้าต้องใช้เวลาพัฒนาต่อและการเดินทางก็ลำบากเฉพาะในเมืองท่องเที่ยวที่ชื่อดัง อย่างพัทยาหรือกรุงเทพฯ การขนส่งสาธารณะค่อนข้างดีกว่า เช่น ในกรุงเทพฯ คุณสามารถเลือกนั่งรถไฟฟ้า BTS สองแถวได้ ฯลฯ”

(MS.WU ,สัมภาษณ์,18 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะการเดินทางของพนักงานชาวจีนแบบทางบริษัทจะมีรถรับ-ส่งให้พนักงานชาวจีนในระหว่างหอพักและบริษัท จาก MS.YE ที่ได้กล่าวถึงลักษณะการเดินทางของพนักงานชาวจีนแบบบริษัทจะมีรถ รับ-ส่งให้พนักงานชาวจีนในระหว่างหอพักและบริษัทไว้ดังนี้

“ส่วนใหญ่ เราจะนั่งรถบริษัทในวันทำงานปกติ ใช้เวลาประมาณ20นาทีก็ถึงบริษัท เวลาทำงานบริษัท เริ่มงาน 8.00 น. เลิกงาน 17.00 น. ทำงานวันจันทร์ถึงวันเสาร์ หยุดวันอาทิตย์ และวันหยุดก็ตามปฏิทินประเทศไทย บริษัทจะมีรถรับ-ส่งให้พนักงานชาวจีน”

(MS.YE ,สัมภาษณ์, 01 กันยายน พ.ศ.2567)

นอกจากบริษัทจะมีรถรับ-ส่งพนักงานชาวจีนในระหว่างหอพักและบริษัทเป็นส่วนใหญ่ บางบริษัทมีอนุญาตให้ใช้รถยนต์ของบริษัทไปทำงานโดยขับเอง ถือว่าเป็นสวัสดิการส่วนหนึ่งสำหรับพนักงานชาวจีน

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะการเดินทางของพนักงานชาวจีนแบบขับรถเอง จากMR.PAN ที่ได้กล่าวถึงลักษณะการเดินทางของพนักงานชาวจีนแบบขับรถเองไว้ดังนี้

“ในช่วงเวลาทำงาน ผมมักจะใช้รถของบริษัทไป-กลับจากที่ทำงานอย่างเดียวและในช่วงพัก บางที่ผมจะใช้รถของเพื่อนหรือรถบริษัทเป็นหลัก ผมชอบขับรถเอง ผมตำแหน่งเป็นระดับสูงและงานที่ผมรับผิดชอบจำเป็นต้องขับรถไปพบลูกค้าที่ข้างนอกบ่อยๆ ซึ่งทางบริษัทผมอนุญาตให้ผมใช้รถบริษัทได้ตลอด แต่บางที่ผมก็นั่งแท็กซี่ รถสองแถว ด้วย นอกจากนี้ ผมจะเช่ารถไปต่างจังหวัด ในกรณีต้องใช้รถหลายๆวันเพื่อกลับไปได้ไกล หรือไปเที่ยวที่ต่างจังหวัด”

(MR.PAN, สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ลักษณะการเดินทางของพนักงานชาวจีนแบบขับรถเอง จากMS.CHENที่ได้กล่าวถึงลักษณะการเดินทางของพนักงานชาวจีนแบบขับรถเองไว้ดังนี้

“โดยทั่วไปสามารถขับรถเองได้ ช่วงเวลาทำงาน เนื่องจากพนักงานจีนในบริษัทเรามีจำนวนน้อย บริษัทจึงอนุญาตให้ใช้รถยนต์ของบริษัทไปทำงานและกลับมาหอดักเมื่อเลิกงาน และเวลาปกติก็เรียกรถโดยใช้ Grab และ Bolt ส่วนช่วงเวลาพัก เนื่องจากบรรยากาศของนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (China zone) จังหวัดระยอง ไม่ค่อยสมบูรณ์เท่าไร โดยทั่วไปแล้วการเดินทางจะเรียกรถโดย Grab และ Bolt และ หากไปสถานที่ห่างไกล เช่นกรุงเทพฯ เพื่อความปลอดภัยจะเช่ารถไป ในกรณีเป็นการเดินทางมีหลายคนหรือไปด้วยกันกับเพื่อนจะเลือกนั่งรถประจำทาง”

(MS.CHEN, สัมภาษณ์, 14 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

ดังนั้น บางบริษัทที่ไม่มีรถรับ-ส่งพนักงานชาวจีนในระหว่างหอดักและบริษัทบริษัทนั้นจะอนุญาตให้พนักงานชาวจีนใช้รถยนต์ของบริษัทไปทำงานได้โดยขับรถเอง ทำให้พนักงานชาวจีนจำเป็นต้องขับรถเองในช่วงเวลาทำงาน นอกจากนี้ บริษัทได้จัดสวัสดิการค่าเดินทางให้พนักงานชาวจีน

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะการเดินทางของพนักงานชาวจีนแบบเรียกรถเอง จากMR.LI ที่ได้กล่าวถึงลักษณะการเดินทางของพนักงานชาวจีนแบบเรียกรถเองไว้ดังนี้

“เวลาทำงานบริษัทผมเริ่ม 8.00 น. ถึง 17.00 น. หยุดเสาร์วันเสาร์ ลักษณะการเดินทางของผมเป็นแบบเรียกรถไปทำงานโดยใช้bolt ทางบริษัทมีจ่ายสวัสดิการค่าเดินทางเดือนละ3000บาท แทนสำหรับพนักงานชาวจีน ซึ่งบริษัทไม่มีรถ-รับส่ง ให้พนักงานชาวจีน เวลาวันหยุด ถ้าจำเป็นต้องออกไปข้างนอก ผมจะเรียกรถมารับที่หอดัก บางทีถ้าไปไกล ผมก็เช่ารถเอง”

(MR.LI, สัมภาษณ์ 15 กันยายน พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะการเดินทางของพนักงานชาวจีนแบบเรียกรถเอง จาก MR.ZHOU ที่ได้กล่าวถึงลักษณะการเดินทางของพนักงานชาวจีนแบบเรียกรถเองไว้ดังนี้

“ในช่วงเวลาทำงาน เนื่องจากผมได้พักอยู่ที่แถวบริษัทฯ ผมจึงเรียกรถไปส่งที่ทำงาน ทางบริษัทไม่มีนโยบายจัดรถรับ-ส่งให้พนักงานชาวจีน โดยมีค่าเดินทางให้พนักงานชาวจีนอยู่ที่ 3700 บาท ในช่วงพัก หากผมอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) ส่วนใหญ่ผมจะเรียกรถไปเที่ยวตลาดที่ใกล้ๆ เพื่อซื้อของใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น ตลาดมะพร้าว ถ้าต้องถ้าต้องเดินทางไปไกล ผมก็จะเลือกเช่ารถ และค่าเช่ารถประมาณ 500 บาท ต่อครั้ง บางครั้งผมขอเช่ารถของเพื่อนชาวไทยขับที่แถวซีจี้กรยานไป เนื่องจากผมพูดภาษาไทยไม่เป็น จึงไม่ค่อยได้นั่งรถสาธารณะ”

(MR.ZHOU, สัมภาษณ์, 04 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะการเดินทางของพนักงานชาวจีนแบบเรียกรถเอง จาก MR.LIU ที่ได้กล่าวถึงลักษณะการเดินทางของพนักงานชาวจีนแบบเรียกรถเองไว้ดังนี้

“ในช่วงเวลาทำงาน เนื่องจากผมพักอยู่ที่แถวบริษัท ผมสามารถเดินไปที่ทำงานได้ โดยไม่ต้องนั่งรถใดๆ บางทีที่ผมตื่นสาย ผมก็เรียกรถโดยใช้bolt หรือgrabไปทำงาน บริษัทผมไม่มีรถรับ-ส่ง แต่มีจ่ายค่าเดินทาง 1500 บาทมาแทน ในช่วงวันหยุด ทางบริษัทจะจัดพนักงานคนจีนเป็นกลุ่มเที่ยว และมีรถรับส่งเพื่อพาพนักงานคนจีนทุกคนไปเที่ยวข้างนอก แต่ถ้าจะไปเที่ยวเอง ไม่รวมกิจกรรมบริษัท ผมจะนั่งแท็กซี่ โดยทั่วไปค่าใช้จ่ายจะอยู่ที่ประมาณ 500 บาทต่อรอบ ดังนั้น ผมรู้สึกยังไม่ค่อยสะดวกสำหรับพวกเราที่ไม่มีรถและพูดภาษาไทยไม่ได้ด้วย”

(MR.LIU, สัมภาษณ์, 25 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะการเดินทางของพนักงานชาวจีนแบบเรียกรถเอง จาก MS.LI ที่ได้

กล่าวถึงลักษณะการเดินทางของพนักงานชาวจีนแบบเรียกรถเองไว้ดังนี้

“บริษัทเราไม่มีรถรับ-ส่งให้พนักงานชาวจีน ดิฉันจะเรียกรถไปทำงานโดยใช้ bolt บ่อยมาก ราคาเรียกรถครั้งละอยู่ที่ประมาณ120บาท ถ้าบางวันที่ต้องทำOTทำให้เลิกงานสาย เรียกรถจะยากกว่าเวลาปกติทำให้ราคาสูงขึ้น อยู่ที่ประมาณ200บาทขึ้นไป ค่าใช้จ่ายเรียกรถเดือนละไม่ต่ำกว่า3000 บาท ซึ่งบริษัทมีสวัสดิการค่าเดินทางเดือนละ4000บาทสำหรับพนักงานชาวจีน ”

(MS.LI สัมภาษณ์, 08 กันยายน พ.ศ.2567)

จากข้อมูลข้างต้น พบว่า ลักษณะการเดินทางของพนักงานชาวจีนที่ทำตำแหน่งระดับ Executive จะขับรถไปทำเอง เนื่องจากมีรถส่วนตัว หรือมีคนขับรถรับผิดชอบขับรถให้ ส่วนกลุ่มพนักงานชาวจีนที่ทำตำแหน่งระดับ Management ได้รับอนุญาตจากบริษัทให้ใช้รถบริษัทได้แต่ไม่ได้เป็นรถส่วนตัว เป็นรถของบริษัท ส่วนกลุ่มพนักงานชาวจีนที่ทำตำแหน่งระดับ Operation จะใช้รถรับ-ส่งในระหว่างหอพักและบริษัท โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ พนักงานส่วนน้อยจะพักที่บริษัท ซึ่งไม่ได้ใช้รถประจำทาง เนื่องจากพื้นที่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อากาศกลางแจ้งยังไม่ได้พัฒนาและยังไม่มีบริการรถสาธารณะ การเดินทางส่วนใหญ่จึงจะมีแค่รถรับ-ส่งของบริษัทและเรียกรถเท่านั้น ซึ่งพนักงานชาวจีนบางคนสื่อสารหรือพูดภาษาไทยไม่ได้ จึงทำให้การเดินทางลำบาก

4.1.4 การใช้โซเชียลมีเดีย(Social media)ในชีวิตประจำวันของพนักงานชาวจีนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อากาศกลางแจ้ง

โซเชียลมีเดีย(Social media)เป็นเครื่องมือการสื่อสารที่สำคัญมากระหว่างพนักงานชาวจีนกับพนักงานชาวไทย ช่วยให้พนักงานสามารถพูดคุยติดต่อ ได้ อย่างง่าย พนักงานชาวจีนจะพยายามลองใช้โซเชียลมีเดียของไทย เช่น LINE ในขณะที่พนักงานชาวไทยก็จะใช้และปรับตัวเข้ากับการใช้โซเชียลมีเดียของจีน เช่น WeChat หรือ Wecom การใช้ WeChat สามารถแปลงภาษาได้ ซึ่งช่วยลด

เวลาในการสื่อสารและการแปลภาษา ยังช่วยลดต้นทุนค่าแรงในการแปลอีกด้วย นอกจากนี้ข้อดีในการทำงานแล้ว พนักงานชาวจีนยังสามารถใช้โซเชียลมีเดียติดต่อสมาชิกในครอบครัวในประเทศจีนผ่านทางWeChat หรือวิดีโอ ผ่านทางWeChat ได้โดยไม่ต้องเสียค่าโทรศัพท์เยอะเกินไป พนักงานชาวจีนที่เข้ามาทำงานที่ประเทศไทยจะพยายามใช้โซเชียลมีเดียแบบไทย เช่น LINE และ Facebook เพื่อทำความเข้าใจ กับพนักงานชาวไทยและวัฒนธรรมไทยให้ดีขึ้น แต่โซเชียลมีเดียเหล่านี้ส่วนใหญ่จะใช้ในชีวิตประจำวัน ส่วนการใช้ในการทำงานน้อยกว่า โซเชียลมีเดียที่ใช้ในการทำงานคือ ส่วนใหญ่ยังคงอาศัย WeChat และ Wecomeเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม พนักงานชาวไทยในบริษัทจีนต้องปรับตัวให้เข้ากับการใช้ WeChat หรือ Wecome การจัดการงาน วางแผนงานและการสื่อสารส่วนใหญ่ทำผ่าน WeChat หรือ Wecome ทั้งสองช่องทางนี้ ในเวลาเดียวกัน ในกระบวนการใช้โซเชียลมีเดียทั้งสองช่องทางนี้ในการสื่อสาร ก็สามารถแปลภาษาได้โดยผ่านระบบได้สะดวก และยังช่วยลดต้นทุนการสื่อสารได้มาก

จากการสัมภาษณ์ การใช้โซเชียลมีเดีย (Social media) ทั้งแบบจีนและแบบไทยในชีวิตประจำวันจาก MS.CHEN ที่ได้กล่าวถึงการใช้ โซเชียลมีเดีย (Social media) ทั้งแบบจีนและแบบไทยในชีวิตประจำวันไว้ดังนี้

“ดิฉันใช้ WeChat และlineเป็นหลักในชีวิตประจำวัน WeChat เป็นซอฟต์แวร์โซเชียลที่มีกลุ่มผู้ใช้จำนวนมากในประเทศจีน ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาคนทำงานชาวจีนส่วนใหญ่ใช้ WeChat เป็นซอฟต์แวร์โซเชียลสำหรับการสื่อสารในระหว่างการทำงานและ WeChat มีฟังก์ชันการแปลของตัวเอง ซึ่งสามารถช่วยเหลือการแปลในกระบวนการสื่อสารกับพนักงานต่างชาติ (เช่นพนักงานไทยและลูกค้าอเมริกา) สามารถส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานให้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ทีมผู้จัดการเพื่อสะดวกในการจัดงานให้พนักงานก็ขอให้พนักงานออฟฟิศคนไทยดาวน์โหลด WeChat เพื่อการสื่อสารในระหว่างการทำงาน พนักงานคนไทยใช้ line เป็นหลักเพราะว่าในประเทศไทย Line เป็นAPPสำหรับการ

สื่อสารและแชทในประจำวันและพนักงานคนจีนหาเพื่อนคนไทยมากขึ้นผ่าน Line เพื่อปรับตัวและเข้ากับวัฒนธรรมไทย”

(MS.CHEN, สัมภาษณ์, 14 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ การใช้โซเชียลมีเดีย (Social media) ทั้งแบบจีนและแบบไทยในชีวิตประจำวันจาก MS.LIAN ที่ได้กล่าวถึงการ ใช้ โซเชียลมีเดีย (Social media) ทั้งแบบจีนและแบบไทยในชีวิตประจำวันไว้ดังนี้

“โซเชียลมีเดียที่ใช้ในชีวิตประจำวัน คือ WeChat กับ Line เป็นหลัก ฉันใช้ WeChat เพื่อติดต่อกับสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ที่บ้าน เช่น สามารถใช้สำหรับการโทรด้วยเสียงหรือโทรฟรีดีโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม บางครั้งฉันก็โพสต์รูปภาพเพื่อ เล่นแชร์ชีวิตประจำวันในประเทศไทยของฉัน นอกจากนี้ เวลาซื้อของ สามารถชำระเงินก็ผ่าน WeChat ได้หลายที่ เช่น ร้าน 7-Eleven โลตัส เป็นต้นพร้อมสถานการณการใช้งานที่หลากหลาย สำหรับ Line ส่วนใหญ่จะใช้เพื่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานชาวไทยเป็นหลัก และสถานการณการใช้งานเป็นแบบเดี่ยว”

(MS.LIAN , สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ การใช้โซเชียลมีเดีย (Social media) ทั้งแบบจีนและแบบไทยในชีวิตประจำวันจาก MR.PAN ที่ได้กล่าวถึงการ ใช้ โซเชียลมีเดีย (Social media) ทั้งแบบจีนและแบบไทยในชีวิตประจำวันไว้ดังนี้

“ผมใช้ WeChat และ Line เป็นหลักในชีวิตประจำวันในประเทศไทย ตอนที่ผมมาทำงานที่ไทยช่วง แรกๆ ผมสนใจเรียนเรียนรู้สิ่งๆเกี่ยวกับประเทศไทยมาก ผมเลยดาวน์โหลด Facebook, IG และ Line ที่คนไทยนิยมใช้กัน หลังจากใช้แล้วผมรู้สึกอึดอัดและไม่พบความสนุกสนานเลย ผมเลยถอนการติดตั้งซอฟต์แวร์โซเชียล ในฐานะคนจีน เรานิยมใช้ WeChat เป็นหลัก และเพื่อให้ทำงานสะดวกมากขึ้นก็จะ Line ด้วย และได้จัดตั้งกลุ่มงานในทาง WeChat และ

Line เราใช้ WeChat เป็นหลักเพราะฟังก์ชันการแปลภาษาได้ซึ่งเพิ่มความสะดวกในการสื่อสารในระหว่างทำงาน อย่างไรก็ตาม คนไทยบางคนไม่ได้ใช้ WeChat เลยสื่อสารได้แต่ทางไลน์ แต่ line ไม่สามารถแปลภาษาได้โดยตรง เลยต้อง copy ข้อมูลออกมาเพื่อเอาไปแปล เมื่อใช้โปรแกรมช่วยแปลความหมายที่ต้องการจะสื่อไม่ได้ถูกแปลตรงกันทั้งหมด ต้องให้ล่ามมาช่วยแปลใหม่อีกครั้ง ทำให้เสียเวลามาก ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายด้านเวลาที่สูงมากในระหว่างกระบวนการสื่อสารของเรา”

(MR.PAN, สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ การใช้โซเชียลมีเดีย (Social media) ทั้งแบบจีนและแบบไทยในชีวิตประจำวันจาก MS.WU ที่ได้กล่าวถึงการใช้ โซเชียลมีเดีย (Social media) ทั้งแบบจีนและแบบไทยในชีวิตประจำวันไว้ดังนี้

“ที่นิยมใช้กันมากที่สุดคือ WeChat กับ Line ทั้งแบบไทยและแบบจีน เนื่องจากคนไทยใช้ Line มากกว่า WeChat ตอนที่เรามาทำงานที่ไทย เราก็ได้เริ่มใช้ line กัน บริษัทจีนที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยจะรับ พนักงานคนไทยเป็นส่วนใหญ่ เพื่อสร้างความสะดวกในการจัดการและการแลกเปลี่ยนข้อมูลในระหว่างสื่อสาร นอกจากนี้ การชีวิตประจำวันในประเทศไทยยังต้องพึ่งพา LINE มากขึ้น ส่วน wechat ก็ใช้ตั้งแต่อยู่ที่ประเทศจีน แล้วลูกค้า หรือซัพพลายเออร์หลักๆ ของบริษัทส่วนใหญ่ก็มาจากจีน ดังนั้น โดยทั่วไปเราใช้ WeChat เป็นช่องทางการทำงานที่ติดต่อกับลูกค้าคนจีน ซึ่งค่อนข้างสะดวกกว่าเนื่องจากซอฟต์แวร์ทั้งสองนี้มีการใช้กันมากที่สุด”

(MS.WU , สัมภาษณ์, 18 สิงหาคม พ.ศ.2567)

ดังนั้น กลุ่มพนักงานชาวจีนที่เข้ามาทำงานตำแหน่งระดับ Operation ส่วนใหญ่ใช้ โซเชียลมีเดีย (Social media) ทั้งแบบจีนและแบบไทยในชีวิตประจำวัน โซเชียลมีเดีย (Social media) แบบจีนที่นิยมใช้กันคือ Wechat สามารถใช้ในระหว่างการทำงานกับพนักงานคนไทยได้ เพราะทาง Wechat มีฟังก์ชันการแปลภาษาได้ซึ่งเพิ่มความสะดวกในการสื่อสารในระหว่างการทำงาน นอกจากนี้

ทางWeChat เป็นช่องทางการทำงานที่ติดต่อกับลูกค้าคนจีนด้วย บางบริษัทจะแนะนำให้พนักงานคนไทยก็โหลดใช้wechatเหมือนกันแต่ไม่ใช่ทุกคน เฉพาะพนักงานที่จำเป็นต้องติดต่อกับคนจีนเท่านั้น ซึ่งพนักงานชาวจีนบางคนก็จำเป็นต้องติดต่อกับคนไทย ก็โหลด โซเชียลมีเดีย (Social media)แบบไทย เช่น LINEมาใช้ แต่ line ไม่สามารถแปลภาษาได้โดยตรง เลยต้อง copyข้อมูลออกมาเพื่อเอาไปแปล เมื่อใช้โปรแกรมช่วยแปล ความหมายที่ต้องการจะสื่อไม่ได้ถูกแปลตรงกันทั้งหมด

พนักงานชาวจีนบางคนที่ไม่จำเป็นต้องติดต่อกับพนักงานชาวไทยจึงใช้โซเชียลมีเดีย (Social media)แบบจีนเท่านั้น ฟังก์ชันการแปลของ WeChat สามารถตอบสนองการแปลร่วมกันระหว่างภาษาจีน อังกฤษ และภาษาไทยได้ ถึงแม้ว่าการแปลยังไม่ถูกต้องหนึ่งร้อยเปอร์เซ็นต์ แต่ก็สามารถตอบสนองความต้องการทั้งเรื่องงานและการใช้ชีวิตได้

จากการสัมภาษณ์ การใช้โซเชียลมีเดีย (Social media)แบบจีนเท่านั้นในชีวิตประจำวันจาก MS.YEที่ได้กล่าวถึงการใช้ โซเชียลมีเดีย (Social media)แบบจีนเท่านั้นในชีวิตประจำวันไว้ดังนี้

“ดิฉันใช้ Wechat เป็นหลัก แม้ว่าบริษัทของเราจะมีพนักงานจากจีน เมียนมาร์ และไทย ทุกคนต่างก็ดาวน์โหลด WeChat ดังนั้น WeChat จึงถูกใช้งานมากที่สุดในที่ทำงาน บางครั้งการสื่อสารกับซัพพลายเออร์ไทยก็ใช้ WeChat เหมือนกัน ซึ่งซัพพลายเออร์ที่เป็นคนไทยก็มาจากบริษัทจีนเหมือนกัน ”

(MS.YE ,สัมภาษณ์, 01 กันยายน พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ การใช้โซเชียลมีเดีย (Social media)แบบจีนเท่านั้นในชีวิตประจำวันจาก MR.HUที่ได้กล่าวถึงการใช้ โซเชียลมีเดีย (Social media)แบบจีนเท่านั้นในชีวิตประจำวันไว้ดังนี้

“หลักๆการนิยมนำ WeChat กัน เพราะว่าWeChat สามารถใช้เป็นซอฟต์แวร์โซเชียลสำหรับการสื่อสารในชีวิตประจำวัน และยังสามารถใช้เพื่อการสื่อสารในการทำงานอีกด้วย ฟังก์ชันการแปลของ

WeChat สามารถตอบสนองการแปลร่วมกันระหว่างภาษาจีน อังกฤษ และภาษาไทยได้ ถึงแม้ว่าการแปลยังไม่ถูกต้องหนึ่งร้อยเปอร์เซ็นต์ แต่ก็สามารถตอบสนองความต้องการทั้งเรื่องงานและการใช้ชีวิตได้ เนื่องจากผมพูดภาษาไทยไม่เป็น เลยไม่ได้เลือกใช้ซอฟต์แวร์โซเชียลอื่นๆ นอกจากนี้ WeChat ยังมีฟังก์ชันการชำระเงินได้ ในชีวิตประจำวัน สามารถใช้ WeChat pay เพื่อชำระเป็นเงินหยวนได้โดยตรงหรือเติมเงินบัตรโทรศัพท์ออนไลน์ ฯลฯ โดยไม่ต้องไปแลกเงินที่ธนาคาร ทำให้สะดวกมากเมื่อใช้ชีวิตในประเทศไทยสำหรับพนักงานชาวจีน”

(MR.HU, สัมภาษณ์, 21 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ การใช้โซเชียลมีเดีย (Social media)แบบจีนเท่านั้นในชีวิตประจำวันจากMR.ZHOUที่ได้กล่าวถึงการใช้ โซเชียลมีเดีย (Social media)แบบจีนเท่านั้นในชีวิตประจำวันไว้ดังนี้

“ผมจะใช้ WeChatเป็นหลัก เพื่อได้คุยกับเพื่อน ๆ หรือครอบครัวที่อยู่ที่จีนได้สะดวก แต่ในระหว่างการทำงาน ผมก็ใช้ซอฟต์แวร์โซเชียลที่พนักงานคนไทยนิยมใช้กัน เช่น Line, Facebook และ IG เพื่อได้อ่านข่าวและติดตามที่เกี่ยวกับประเทศไทยและช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในฐานะผู้จัดการฝ่ายผลิต ส่วนใหญ่พนักงานชาวไทยที่ทำงานในฝ่ายผลิตจะนิยมใช้แต่ไลน์เท่านั้น ผมก็สร้างไลน์กลุ่มงาน เพื่อสั่งงานและการบริหารงานผ่านไลน์ได้ นอกจากนี้ ฉันทก็จะใช้ Line โทรหาพนักงานชาวไทยเมื่อมีงานด่วน”

(MR.ZHOU , สัมภาษณ์, 04 สิงหาคม พ.ศ.2567)

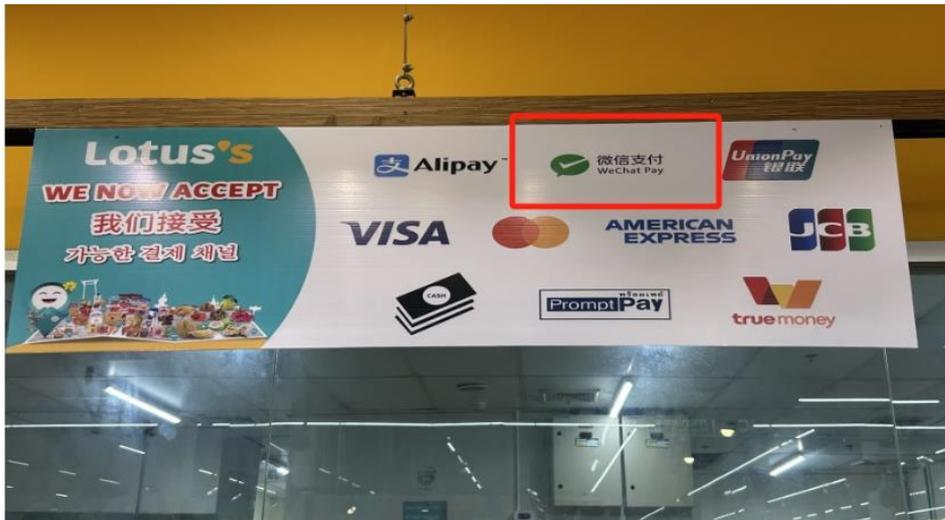
จากการสัมภาษณ์ การใช้โซเชียลมีเดีย (Social media)แบบจีนเท่านั้นในชีวิตประจำวันจากMR.LIEที่ได้กล่าวถึงการใช้ โซเชียลมีเดีย (Social media)แบบจีนเท่านั้นในชีวิตประจำวันไว้ดังนี้

“ผมใช้ Wechat เป็นหลักเพราะเป็นซอฟต์แวร์โซเชียลที่คนจีนนิยมใช้กันทั่วไป ผมพึ่งพาซอฟต์แวร์นี้เพื่อสื่อสารกับครอบครัวและเพื่อน ๆ ในประเทศจีนและกับเพื่อนร่วมงานชาวจีนใน

บริษัทแม่ ผมพูดภาษาไทยไม่ได้ ผมเลยไม่ค่อยได้ใช้ Line ผมเคยทำงานกับเพื่อนร่วมงานคนไทย ผมเลยจะสอนพวกเขาให้ใช้ WeChat เพราะว่าทางwechatมีฟังก์ชันการแปลภาษาได้ ซึ่งสามารถช่วยให้เราเข้าใจความหมายในการสื่อสารได้ ซึ่งสะดวกมาก ตอนนี้เพื่อนคนไทยบางคนที่ผมรู้จักกันก็ใช้แชตเช่นกัน”

(MR.LEI ,สัมภาษณ์, 25 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากข้อมูลข้างต้น พบว่ากลุ่มพนักงานชาวจีนที่เข้ามาทำงานตำแหน่งระดับExecutiveกับกลุ่มพนักงานชาวจีนที่ทำตำแหน่งระดับ Management เป็นกลุ่มที่ไม่ค่อยต้องคุยงานกับพนักงานชาวไทยหรือพนักงานชาวจีนที่พูดภาษาไทยไม่เป็นจึงเลือกการใช้โซเชียลมีเดีย (Social media)แบบจีนเท่านั้นในชีวิตประจำวัน แล้วกลุ่มที่ทำตำแหน่งระดับ Operation บางคนจำเป็นต้องคุยงานกับพนักงานชาวไทยจึงจะเลือกการใช้ โซเชียลมีเดีย (Social media)ทั้งแบบจีนและแบบไทย นอกจากนี้ ยังพบว่าพนักงานชาวจีนพึ่งพาWechatเพื่อสื่อสารกับครอบครัวและเพื่อน ๆ ในประเทศจีนและกับเพื่อนร่วมงานชาวจีนในบริษัทแม่ line ไม่มีฟังก์ชันการแปลภาษาได้ เลยไม่ค่อยใช้กัน นอกจากการใช้ WeChat ในการทำงานบ่อยๆ แล้ว การชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ของ WeChat ในชีวิตประจำวันยังสร้างความสะดวกให้กับพนักงานที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยอีกด้วย เมื่อซื้อสินค้า เช่น เซเว่น อีเลฟเว่น (7-11) หรือซูเปอร์มาร์เก็ต เช่น เทสโก้ โลตัส สามารถใช้การชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ของ WeChat ได้ อีกด้วย สะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมการใช้สื่อดิจิทัลในชีวิตประจำวันของพนักงานจีน



ภาพที่ 9 ภาพประกอบวิธีการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ของ WeChat (weChat Pay) ในเทศโก้
โลตัส สาขาป๋อวิน

(ที่มา: Yang xuezhu บันทึกภาพเมื่อวันที่ 8 มกราคม 2568)



ภาพที่ 10 ภาพประกอบวิธีการชำระเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ของ WeChat (weChat Pay) ในเซเว่น
อีเลฟเว่น สาขาหน้า TC Twon

(ที่มา: Yang xuezhu บันทึกภาพเมื่อวันที่ 8 มกราคม 2568)

4.1.5 ลักษณะที่อยู่อาศัยของพนักงานชาวจีนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน)

อำเภอปลวกแดง

ที่อยู่อาศัยเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพนักงานชาวจีนที่เข้ามาทำงานที่เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง พนักงานชาวจีนต้องการมีที่อยู่อาศัยที่สะดวกสบายและปลอดภัย นอกจากนี้ต้องการพักที่เหมาะสมกับตัวเองและสะดวกในการเดินทางไปทำงานเนื่องจากไม่มีครอบครัวและบ้านอยู่อาศัยอย่างถาวรในประเทศไทย

ลักษณะที่อยู่อาศัยสำหรับพนักงานชาวจีนมีแบบพักคนเดียวในอพาร์ทเมนต์ และแบบพักห้องละสองคน บริษัทจะเช่าอพาร์ทเมนท์และจัดห้องพักให้พนักงานชาวจีน ซึ่งถือเป็นสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งสำหรับพนักงานชาวจีนที่ทำงานในต่างประเทศ พนักงานชาวจีนไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าธรรมเนียมใดๆ และค่าห้อง ค่าน้ำ ค่าไฟต่างๆ จะไม่ถูกหักจากเงินเดือน ไม่ว่าเป็นค่าเช่าห้อง หรือค่าน้ำ ค่าไฟใดๆ บริษัทจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้ด้วย

โดยส่วนใหญ่แล้วบริษัทจะเลือกเช่าห้องพักที่ TC Twon ให้พนักงานชาวจีน เพราะว่า TC Twon สร้างอยู่ในโซนหน้าอมตะซิตี้ ป่อวิน ทำให้เดินทางสะดวก บางบริษัทจะจัดให้พนักงานอยู่กันห้องละสองคน ถ้าพนักงานบางคนที่ต้องการอยู่คนเดียวจะต้องจ่ายค่าเช่าห้องครั้งหนึ่งให้บริษัท เพราะบางบริษัทจะจัดให้พนักงานสองคนอยู่ห้องเดียวกันเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย เนื่องจากพนักงานชาวจีนจำนวนมากอาศัยอยู่ใน TC Twon และมีสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย เช่น ร้านอาหารจีน ซูเปอร์มาร์เก็ตจีน ธนาคารจีน ฯลฯ เหมือนเยาวราช (china twon) นอกจากเช่าห้องที่ แถว TC Twon แล้ว บางบริษัทยังเลือกที่จะให้เช่าที่พักแก่พนักงานในแถวในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง อีกด้วย เช่น เอเพ็กซ์ ป่อวิน หรือบางบริษัทจะให้พนักงานพักอยู่ในบริษัทก็มี

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะที่อยู่อาศัยของพนักงานชาวจีนเป็นประเภทอพาร์ทเมนต์

สำหรับพักคนเดียวได้จากMS.CHEได้กล่าวถึงลักษณะที่อยู่อาศัยของพนักงานชาวจีนเป็นประเภทอพาร์ทเมนต์สำหรับพักคนเดียว ไว้ดังนี้

“สำหรับตัวฉัน ฉันรู้สึกว่ารระดับของสภาพที่พักอยู่ในระดับบนปานกลางและ TC TWON เป็นอพาร์ทเมนต์ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (China zone)จังหวัดระยอง ห่างจากบริษัทที่ทำงานประมาณ 11 กิโลเมตร ระยะห่างจากที่พักถึงบริษัททำงานเหมาะสม จึงมีบริษัทจีนจำนวนมากเลือก TC TWON เป็นห้องพักสำหรับพนักงานคนจีน และสามารถเลือกพักอยู่คนเดียวได้ สิ่งอำนวยความสะดวกในห้องพักค่อนข้างสมบูรณ์ คุณสามารถทำอาหารในห้องได้ นอกจากนี้ยังมีร้านอาหารจีน มากมายซูเปอร์มาร์เก็ตจีน ธนาคารแห่งประเทศไทย และ บริษัทการจัดส่งพัสดุ ฯลฯ ที่ TC TWON คล้ายๆกันกับหมู่บ้านชาวจีนเล็ก ๆ ยังมีเซเว่น-อีเลฟเว่น ซึ่งช่วยอำนวยความสะดวกในชีวิตของพนักงานคนจีนเป็นอย่างมาก”

(MS.CHE, สัมภาษณ์, 14 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะที่อยู่อาศัยของพนักงานชาวจีนเป็นประเภทอพาร์ทเมนต์สำหรับพักคนเดียวได้จากMR.PANได้กล่าวถึงลักษณะที่อยู่อาศัยของพนักงานชาวจีนเป็นประเภทอพาร์ทเมนต์สำหรับพักคนเดียว ไว้ดังนี้

“ตอนแรกผมอาศัยอยู่กับเพื่อนร่วมงาน หลังจากติดโควิด-19 ผมได้แยกห้องจากห้องเดิมพักในห้องพักเดี่ยวของตัวเอง หอพักตั้งอยู่ใน TC TOWN อมตะซิตี้ ระยอง (บ่อวิน) มีร้านอาหารจีนพร้อมมีพนักงานพูดภาษาจีนได้ ทำให้สะดวกมาก แต่ใน TC TWON มีเพียงสนามบาสเก็ตบอล หากต้องการว่ายน้ำเพื่อออกกำลังกายหรือเล่นแบดมินตันหรือกีฬาอื่น ๆ จะต้องออกไปนอกพื้นที่ไกล ๆ”

(MR.PAN ,สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะที่อยู่อาศัยของพนักงานชาวจีนเป็นประเภทอพาร์ทเมนต์สำหรับพักคนเดียวได้จากMS.WUได้กล่าวถึงลักษณะที่อยู่อาศัยของพนักงานชาวจีนเป็นประเภทอพาร์ทเมนต์

สำหรับพักคนเดียว ไว้ดังนี้

“ดิฉันพักอยู่ในหอพักที่บริษัทจัดไว้ให้เป็นประเภทพาร์ทเมนต์ สภาพแวดล้อมของเขตที่พักค่อนข้างดี มีสระว่ายน้ำ ฟิตเนส และร้านอาหาร ทางบริษัทจัดหอพักให้พนักงานอยู่คนละห้องได้ ขนาดห้องก็ค่อนข้างกว้าง หลังเลิกงาน เราก็ไปออกกำลังกายได้ ถ้าเทียบกับ TC TWON ข้อเสียอย่างเดียวคือไม่มีซูเปอร์มาร์เก็ตจีนและมีร้านอาหารจีน แต่มีซูเปอร์มาร์เก็ตไทยอยู่ใกล้ๆ เช่น มาร์โคโลตัส เป็นต้น นอกจากนี้ ที่ตั้งหอพักก็ ใกล้กับบริษัท ทำงานไม่ต้องเดินทางไกล ฉันทชอบที่นี้มาก เพราะใช้เวลาเดินทางไปทำงานค่อนข้างเหมาะสมและประหยัดเวลาได้มาก แต่ในเขตหอพักนี้ ส่วนใหญ่เป็นคนไทยอาศัยอยู่เป็นหลัก เท่าที่ทราบ มีคนจีนอาศัยอยู่ประมาณร้อยละ 20”

(MS.WU, สัมภาษณ์, 18 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะที่อยู่อาศัยของพนักงานชาวจีนเป็นประเภทพาร์ทเมนต์สำหรับพักห้องละสองคนได้จากMS.YEได้กล่าวถึงลักษณะที่อยู่อาศัยของพนักงานชาวจีนเป็นประเภทพาร์ทเมนต์สำหรับห้องละสองคน ไว้ดังนี้

“บริษัทมีหอพักพนักงานให้ฟรี เป็นประเภทพาร์ทเมนต์ แต่ต้องพักกับเพื่อนร่วมงาน ห้องละสองคน ในห้องพักจะมีห้องน้ำส่วนตัว เครื่องปรับอากาศ ตู้เย็น ทีวี และ เครื่องซักผ้า เหมือนเป็นโรงแรมที่จอง ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในชีวิตได้มาก ถ้าคนใดคนหนึ่งอยากเลือกแบบห้องละคน ไม่อยากพักกับคนอื่น ก็สามารถทำได้ แต่ก็ต้องรับผิดชอบค่าห้องห้าสิบเปอร์เซ็นต์ คนละครึ่งกับบริษัท”

(MS.YE, สัมภาษณ์, 01 กันยายน พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะที่อยู่อาศัยของพนักงานชาวจีนเป็นประเภทพาร์ทเมนต์สำหรับพักห้องละสองคนได้จากMR.PENGได้กล่าวถึงลักษณะที่อยู่อาศัยของพนักงานชาวจีนเป็นประเภทพาร์ท

เมนต์สำหรับห้องละสองคน ไว้ดังนี้

“บริษัทฯรับผิดชอบจัดหาที่พักให้พนักงานคนจีนซึ่งเป็นประเภทอพาร์ทเมนต์ โดยประเภทห้องพักจะเป็นห้องมาตรฐานสำหรับ 2 ท่าน โดยส่วนใหญ่จะพักอยู่คนเดียว เมื่อมีเพื่อนร่วมงานมาทำธุรกิจที่ไทยจากบริษัทฯแม่ จะให้มาพักในห้องที่บริษัทฯเช่าไว้ จึงให้พักอยู่ด้วยกันในช่วงเวลาสั้นๆ แต่ก็รู้สึกไม่สบายใจและจะรู้สึกอึดอัดด้วย”

(MR.PENG สัมภาษณ์, 22 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะที่อยู่อาศัยของพนักงานชาวจีนเป็นประเภทอพาร์ทเมนต์สำหรับพักห้องละสองคนได้จากMS.LIAได้กล่าวถึงลักษณะที่อยู่อาศัยของพนักงานชาวจีนเป็นประเภทอพาร์ทเมนต์สำหรับห้องละสองคน ไว้ดังนี้

“บริษัทฯมีหอพักฟรีให้อยู่ เป็นประเภทอพาร์ทเมนต์ แต่จะเป็นห้องพักแบบสำหรับ พักได้ 2 คน หอพักจะอยู่ใกล้ๆแถวบริษัทฯ แต่ไม่มีห้องครัวให้ทำอาหารได้ ฉันได้พักคนเดียว แต่ฉันไม่ยอมซื้อเครื่องตกแต่งมาทำห้องให้สวยขึ้น เพราะฉันจะมองว่าฉันอาจจะอยู่ที่ไทยไม่นานมาก จึงไม่อยากเสียค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ทุกอย่างที่ฉันไม่สามารถติดเอากลับไปจีนได้ ฉันก็ไม่ค่อยจะซื้อมา ทำให้ห้องดูเป็นเปลวๆ ง่ายๆที่เหมือนห้องที่ไม่มีคนอยู่”

(MS.LIA, สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

ดังนั้น บริษัทฯมีหอพักฟรีให้อยู่ เป็นประเภทอพาร์ทเมนต์ แต่กำหนดให้พนักงานชาวจีนพักกันห้องละสองคน ถ้าจำนวนพนักงานไม่เพียงพอให้พักห้องละสองคน โดยส่วนใหญ่จะพักอยู่คนเดียว เมื่อมีเพื่อนร่วมงานมาทำธุรกิจที่ไทยจากบริษัทฯแม่ จะให้มาพักในห้องที่บริษัทฯเช่าไว้ จึงให้พักอยู่ด้วยกันในช่วงเวลาสั้นๆ นอกจากเช่าอพาร์ทเมนต์ให้พนักงานชาวจีน บางบริษัทมีสร้างห้องพักอยู่ที่โรงงาน และให้พนักงานพักอยู่ที่บริษัท

จากการสัมภาษณ์ ลักษณะที่อยู่อาศัยของพนักงานชาวจีนเป็นแบบพักที่บริษัทสำหรับห้อง
 ละหนึ่งคน จากMR.ZHONGได้กล่าวถึงลักษณะที่อยู่อาศัยของพนักงานชาวจีนเป็นแบบพักที่บริษัท
 สำหรับห้องละหนึ่งคน ไว้ดังนี้

“ผมพักอยู่ในบริษัทและสภาพที่พักก็ไม่ค่อยดีเท่าไร เพราะว่าเป็นห้องพักพนักงานชั่วคราว
 เวลาเลิกงานแล้ว ทุกคนก็จะกลับบ้านกันหมด แต่ผมสามารถอยู่คนเดียวได้ เมื่อผมมาทำงานช่วงแรก
 ผมได้พักอยู่ที่ TC TWON แต่หลังจากผมได้ปรับตำแหน่งขึ้นมาเป็นผู้จัดการฝ่ายผลิต ผมจึงทำงาน
 ด้านการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการผลิตทั้งหมด ”

(MR.ZHONG ,สัมภาษณ์, 04 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากข้อมูลข้างต้น พบว่า ส่วนใหญ่บางบริษัทมีหอพักฟรีให้พนักงานชาวจีน ทางบริษัทจะเช่าเป็น
 ประเภทอพาร์ทเมนต์ และให้พนักงานชาวจีนตำแหน่งระดับ Executiveและตำแหน่งระดับ
 Management พักได้ห้องละหนึ่งคน ค่อนข้างเป็นความส่วนตัวสูง โดยทั่วไปแล้วจะเลือกเช่าที่TC
 TWON ในแถวในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง TC TWONมีประเภท
 แบบห้องชุด ห้องเตียงคู่ และห้องเตียงเดี่ยว นอกจากนี้มีร้านอาหารจีน พร้อมมีพนักงานพูดภาษาจีน
 ได้ ทำให้สะดวกมาก ระยะห่างจากที่พักถึงบริษัทเหมาะสม เพิ่มความสะดวกสำหรับการเดินทาง แต่
 บางบริษัทเพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายจะให้กลุ่มพนักงานชาวจีนตำแหน่งระดับ Operation
 พักได้ห้องละสองคน กรณีที่พนักงานชาวจีนอยากพักคนเดียว ต้องรับผิดชอบค่าห้อง 50% ไม่ว่า
 พนักงานเป็นตำแหน่งระดับไหน



ภาพที่ 11 ภาพประกอบ ทีซี ทาวน์ อพาร์ทเมนต์ (TC Town Apartment)

(ที่มา: Yang xuezhu บันทึกภาพเมื่อวันที่ 22 มกราคม 2568)

นอกจากนั้น จากการสัมภาษณ์ยังพบว่า บริษัทเงินบางแห่งให้เช่าห้องพักสำหรับพนักงานในเอเพ็กซ์อพาร์ทเมนต์ ซึ่งแตกต่างจาก TC TWON ที่มีคนไทยอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก ห้องพักในอพาร์ทเมนต์แห่งนี้มีขนาดเล็กกว่าใน TC TWON ดังนั้นพนักงานคนจีนจึงสามารถอยู่อาศัยคนเดียวได้ เมื่อพนักงานคนจีนย้ายเข้ามาในพื้นที่นี้มากขึ้น ร้านอาหารจีนจำนวนมากจึงตามเปิดขึ้นในบริเวณนี้ แม้ว่าจะไม่สะดวกสบายเท่ากับ TC TWON แต่ก็สามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตประจำวันได้



ภาพที่ 12 ภาพประกอบเอเพ็กซ์ อพาร์ทเมนต์ (Apex Apartment)

(ที่มา: Yang xuezhu บันทึกภาพเมื่อวันที่ 22 มกราคม 2568)

4.2 รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีน

4.2.1 รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านคติความเชื่อเรื่องการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัท

พนักงานชาวจีนในอุตสาหกรรมอมตะซีดี (โซนจีน) ตำบล มาบยางพร อำเภอลวกแดง จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่ไม่มีความเชื่อเรื่องการไหว้ศาลพระภูมิ ซึ่งอาจจะสงสัยว่า “ทำไมต้องสร้างศาลพระภูมิและทำไมต้องไหว้ศาลพระภูมิ” หลังจากที่บริษัทฯ จีนก่อสร้างเรียบร้อยแล้ว ก่อนเปิดรับพนักงานชาวไทย เข้ามาทำงาน บริษัทจีนจะจัดการตั้งศาลพระภูมิขึ้นเพื่อให้เกิดความงดงาม และเหมาะสม ด้วยเหตุนี้เองการสร้างศาลพระภูมิ จึงมีการจำหน่ายเป็นหลายรูปแบบ และมีการสร้างที่พัฒนาขึ้นตามยุคสมัย

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลพื้นที่ด้วยวิธีการสังเกตการณ์ ภาคสนามคติความเชื่อเรื่องการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัทในช่วงจีนวันตรุษจีน ปี พ.ศ. 2567 ได้พบบริษัทจีนที่ตั้งใน เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซีดี (โซนจีน) อำเภอลวกแดงมีตั้งไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัททุกแห่ง มีกำหนดวันไหว้ในชีวิตประจำวัน เดือนละสองครั้ง และไหว้ตามที่กำหนด เช่นวันตรุษจีน และช่วงวันสงกรานต์

กำหนดวันไหว้ในชีวิตประจำวัน บริษัทฯจีนที่จัดงานไหว้ศาลพระภูมิตามประเพณีไทย โดยทั่วไปจะให้พนักงานจัดหาเครื่องไหว้ศาลพระภูมิในทุกเดือน ทางบริษัทจะดำเนินการให้จัดเดือนละ 2 วัน เป็นวันไหว้ศาลพระภูมิตามปฏิทินไทย โดยพนักงานชาวจีนก็จะร่วมงานไหว้ศาลพระภูมิด้วย

กำหนดวันไหว้ในวันประเพณี เช่น วันตรุษจีน บริษัทฯจีนที่จัดงานไหว้ศาลพระภูมิตามประเพณีจีน โดยทั่วไปจะให้พนักงานในสำนักงานมาร่วมไหว้ศาลพระภูมิ เนื่องจากวันตรุษจีนเป็นวันที่สำคัญมากสำหรับพนักงานชาวจีน ทางบริษัทจะดำเนินการให้จัดซื้อของไหว้ โดยให้พนักงานทั้งชาวจีนและชาวไทยมาร่วมงานไหว้ศาลพระภูมิด้วย

กำหนดค่าใช้จ่ายจัดซื้อของไหว้ศาลพระภูมิ บริษัทเงินจะกำหนดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการจัดงานซื้อของไหว้ ศาลพระภูมิ เดือนละสองครั้ง ค่าใช้จ่ายต่อเดือนประมาณ 1,000บาท ซึ่งจะให้จัดหาของไหว้ที่ต้องใช้ในการไหว้ศาลพระภูมิ ประกอบด้วย พวงมาลัยใหญ่ 2 พวง ผลไม้ 5 อย่าง และทุกอย่างต้องไหว้เป็นเลขคี่ 5 7 9 เป็นต้น น้ำแดง 2 ขวด ดอกไม้ใส่แจกัน 4 กำ อาหารคาว 1 ถ้วย ขนมไทย 1 แพ็ค เช่น ทองหยิบ ทองหยอด ขนมชั้น หมากพลู ยาสูบ 1 ถาด และบริษัท ฯ อนุญาตให้พนักงานชาวจีน นำธูปมาไหว้ สิ่งศักดิ์ได้ จึงมีพนักงานชาวจีนบางส่วน มาไหว้ทุกวันพระ พฤติกรรมสำหรับบริษัทเงินการสร้างศาลพระภูมิและจัดงานไหว้ศาลพระภูมิซึ่งหมายถึงพนักงานชาวจีนการยอมรับการผสมผสานทางด้านความเชื่อว่าจะมีอิทธิพลต่อการประกอบธุรกิจ นอกจากนี้ การไหว้ศาลพระภูมิ เป็นวัฒนธรรมส่วนหนึ่งของการปรับตัวให้เข้าถึงคติความเชื่อเรื่องการไหว้ศาลพระภูมิตามวัฒนธรรมแบบไทย



ภาพที่ 13 ภาพกิจกรรมการการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัทพรุเด อีเลคทริค แอปไฟลแอนซ์(ไทยแลนด์)จำกัดในนิคม พ.ศ. 2568

(ที่มา: Yang xuezhu บันทึกภาพเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2568)

รายการซื้อของไหว้

ลำดับ	รายการ	รูปภาพ	จำนวน	หน่วยนับ	ราคา/หน่วย	รวม
1	พวงมาลัยใหญ่		2	พวง	25	50
2	มะพร้าว		1	ลูก	35	35
3	กล้วย		1	หวี	85	85
4	ส้ม		1	กก.	65	65
5	สตอรี่		5	ลูก	25	125
6	แอปเปิ้ล		5	ลูก	15	75
7	น้ำแดง 2 ขวด		2	ขวด	15	30
8	ดอกไม้ใส่แจกัน 4 ถาด		4	ถาด	30	120
9	ขนมไทย 1 แพ็ค เช่น ทองหยิบ		1	แพ็ค	30	30
10	หมากพลู ยาสูบ 1 ถาด		1	แพ็ค	30	30
รวม					645	บาท

ภาพที่ 14 ภาพรายการซื้อของไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัทพรุสเด อีเลคทริก แอฟโพลแอนซ์(ไทยแลนด์)

(ที่มา: Yang xuezhu บันทึกภาพเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2568)

บริษัทจีนที่จัดงานไหว้ศาลพระภูมิตามประเพณีไทย และกำหนดวันไหว้ด้วย แต่ว่าไม่ได้หมายความว่าพนักงานชาวจีนทุกคนโดยบังคับต้องร่วมกิจกรรมไหว้ศาลพระภูมิ โดยส่วนใหญ่แล้วการร่วมด้วยสมัครใจ ซึ่งบริษัทจีนจะจัดหรือไม่จัดก็ได้ตามความต้องการของผู้จัดการโรงงาน บริษัทจีนที่จัดงานไหว้ศาลพระภูมิตามประเพณีไทย หรือกำหนดวันที่ไหว้ศาลพระภูมิเอง จากลงพื้นที่ในการสัมภาษณ์พนักงานชาวจีน ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านคติความเชื่อเรื่องการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัทจีนแบบกำหนดวันไหว้ ศาลพระภูมิ ไว้ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ ที่เคยเข้าร่วมการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัท จากMS.CHENได้กล่าวถึงข้อมูลที่เข้าร่วมการไหว้ศาลพระภูมิ ไว้ดังนี้

“ฉันเคยเข้าร่วมการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัท ทางบริษัทของฉันเพื่อเข้ากับวัฒนธรรมและประเพณีนิยมท้องถิ่น ดังนั้นการจัดพิธีการไหว้ศาลพระภูมิ เดือนละครั้ง และกำหนดวันไหว้เป็นวันที่หนึ่งของทุกเดือน และฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะเบิกเงินเพื่อจัดซื้อของใช้สำหรับการไหว้ศาลพระภูมิที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลไม้ มาลัย เครื่องดื่ม ฯลฯ จะมีตัวแทนที่ผู้จัดการของบริษัทอย่างน้อยหนึ่งคนจะนำพนักงานจีนไทยไปไหว้ศาลพระภูมิ และพนักงานจีนไทยสามารถเข้าร่วมได้โดยสมัครใจ และฉันสังเกตเห็นว่าในวันที่ 1 และ 16 ของทุกเดือนหากพนักงานคนไทยถูกรางวัลลอตเตอรี่ พนักงานคนไทยจะซื้อเครื่องดื่มี่ตนเองมาไหว้ศาลพระภูมิ เพื่อขอบคุณศาลพระภูมิ ตัวฉันคิดว่าการไหว้ศาลพระภูมิ เป็นลักษณะพิเศษของประเทศไทยและเป็นพิธีกรรมมากและฉันจะเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้นในทุกเดือน”

(MS.CHEN, สัมภาษณ์, 14 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ที่เคยเข้าร่วมการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัท จากMS.WU ได้กล่าวถึงข้อมูลที่เข้าร่วมการไหว้ศาลพระภูมิ ไว้ดังนี้

“ เคยร่วมการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัทฯคะ ฉันได้มีส่วนร่วมในประสบการณ์การไหว้ศาลพระภูมิ เมื่อบริษัทจีนสร้างโรงงานใหม่ในประเทศไทย ทางบริษัทจีนจะถูกบูรณาการและการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น ตามที่เคยทำงานมาหลายบริษัท ได้สังเกตเห็นว่า บริษัทจีนจะสร้างจุดศาลพระภูมิ ก่อนจะเปิดรับพนักงานใหม่ นอกจากนั้น ทางบริษัทจีน จะจัดให้มีการไหว้ศาลพระภูมิในเช้าวันแรกของปีใหม่จีน โดยปกติแล้วฝ่ายบุคคลจะรับผิดชอบซื้อผลไม้ ขนมและพวงมาลัย เครื่องดื่ม ฯลฯ ไว้ล่วงหน้า จากนั้นหัวหน้าของแต่ละแผนกจะเข้าร่วมในฐานะตัวแทน และคนอื่นๆ จะเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ จะรวบรวมพนักงานมาไหว้ศาลพระภูมิ พนักงานคนไทยจะไหว้ศาลพระภูมิไม่จำกัดเวลาส่วนใหญ่นิยมไหว้กันเมื่อพบสิ่งดี ๆ”

(MS.WU FANG, สัมภาษณ์, 18 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ที่เคยเข้าร่วมการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัท จากMS.LIAN ได้กล่าวถึงข้อมูลที่

เข้าร่วมการไหว้ศาลพระภูมิ ไว้ดังนี้

“ดิฉันเคยเข้าร่วมการไหว้ศาลพระภูมิ โดยจากความรู้สึกส่วนตัว ฉันคิดว่าการไหว้ศาลพระภูมิ เป็นวิธีหนึ่งที่แสดงวัฒนธรรมไทยและมีพิธีกรรมแบบไทย ในบริษัทฯ มีจัดตารางการปฏิบัติกำหนดให้ เข้าร่วมการไหว้ศาลพระภูมิ แต่ละแผนกเป็นรายสัปดาห์ หัวหน้าแผนกและพนักงานในแผนกนั้น มีหน้าที่ จัดเตรียมของ ชื่อของที่ใช้ในวันที่ไหว้ศาลพระภูมิ โดยให้หัวหน้าแผนกพาพนักงานไปไหว้ศาลพระภูมิด้วยกันในวันนั้น”

(MS.LIAN,สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

ดังนั้น แต่ละบริษัทจะกำหนดวันที่การไหว้ศาลพระภูมิไม่เหมือนกัน บางบริษัทจะ การจัดพิธีการไหว้ศาลพระภูมิ เดือนละครั้ง และกำหนดวันไหว้เป็นวันที่หนึ่งของทุกเดือน แต่ บางบริษัท จะจัดให้มีการไหว้ศาลพระภูมิในเช้าที่วันแรกของปีใหม่จีน บางบริษัทมีจัดตาราง การปฏิบัติกำหนดให้เข้าร่วมการไหว้ศาลพระภูมิ แต่ละแผนกเป็นรายสัปดาห์ นอกจากนี้ ใน วันที่ 1 และ 16 ของทุกเดือนหากพนักงานคนไทยถูกรางวัลลอตเตอรี่ พนักงานคนไทยจะซื้อ เครื่องดื่มสีแดงเองมาไหว้ศาลพระภูมิ เพื่อขอบคุณศาลพระภูมิ

บางบริษัทจีนจะกำหนดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการจัดงานชื่อของไหว้ ศาลพระภูมิ โดยทั่วไปจะ ให้พนักงานจัดหาเครื่องไหว้ศาลพระภูมิในทุกเดือน บริษัทจีนจะกำหนดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการจัด งานชื่อของไหว้ ศาลพระภูมิ เดือนละสองครั้ง ค่าใช้จ่ายชื่อของไหว้ประมาณอยู่ที่1000บาท จากลง พื้นที่ในการสัมภาษณ์พนักงานชาวจีน ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านคติ ความเชื่อเรื่องการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัทจีนแบบกำหนดค่าใช้จ่ายจัดชื่อของไหว้ในการไหว้ศาลพระภูมิ ไว้ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ ที่เคยเข้าร่วมการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัท จากMR.ZHOUได้กล่าวถึงข้อมูล
ค่าใช้จ่ายในการเตรียมการไหว้ศาลพระภูมิ ไว้ดังนี้

“ผมเคยร่วมการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัทฯ ผมไม่ทราบขั้นตอนการไหว้ศาลพระภูมิ
แต่ได้สังเกตเห็นไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัทฯ ถ้างานไม่ยุ่ง ผมจะทำตามคำแนะนำของเพื่อนร่วมงาน
ชาวไทย ร่วมไหว้ศาลพระภูมิ ช่วงบริษัทฯ เปิดแรกๆ ผมได้รับมอบงานจากผู้บริหาร ให้ผมไป
ซื้อของไหว้ที่ตลาด เช่น ดอกไม้ ผลไม้ ขนม เป็นต้น ค่าใช้จ่ายที่บริษัทฯ อนุมัติในการซื้อแต่ละ
ครั้งจะอยู่ที่ประมาณ 500 บาท เนื่องจากผมขับรถเป็น ในปัจจุบันนี้ บริษัทฯ เริ่มเป็นแบบ
ระบบ โดยบริษัทจะจัดงานให้มีผู้ขับรถที่เป็นคนไทยรับผิดชอบไปซื้อของไหว้ก่อนไหว้ศาล
พระภูมิของทุกเดือน ”

(MR.ZHOU ,สัมภาษณ์, 04 สิงหาคม พ.ศ.2567)

ดังนั้น บางบริษัทได้กำหนด การซื้อของไหว้ ศาลพระภูมิแต่ละครั้งอยู่ที่ประมาณ 500 บาท และ
ได้กำหนดพนักงานชาวจีนคนใดคนหนึ่งรับผิดชอบจัดซื้อ นอกจากนี้ แต่ละบริษัทในการเตรียมของ
ไหว้และรูปแบบการไหว้ศาลพระภูมิก็มีแต่ต่างกัน จากลงพื้นที่ในการสัมภาษณ์พนักงานชาวจีน ได้ให้
ข้อมูลเกี่ยวกับ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านคติความเชื่อเรื่องการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัท
จีนแบบการเตรียมของไหว้ศาลพระภูมิรูปแบบการไหว้ ไว้ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ ที่เคยเข้าร่วมการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัท จากMR.HUได้กล่าวถึงข้อมูลใน
การเตรียมการไหว้ศาลพระภูมิ ไว้ดังนี้

“ผมเคยร่วมการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัท แต่ไม่ทราบรายละเอียดขั้นตอนของการ
ไหว้ เท่าที่ผมสังเกตเห็น เวลาการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัทฯ เพื่อนร่วมงานคนไทยจะถอด
รองเท้าและนำดอกไม้และจุดธูปด้วย สำหรับองค์ใหญ่ ใช้ธูป 15 ดอก องค์เล็ก ใช้ธูป 5 ดอก

จะมีพฤติกรรมยกมือไหว้และจะนำดอกไม้ไปวางทุกครั้ง และต้องเตรียมผลไม้และเครื่องดื่มสีแดง เป็นต้น ผมรู้สึกว่าการไหว้ศาลพระภูมิสำหรับพนักงานชาวจีนกับพนักงานชาวไทยจะแตกต่างกัน ผมยังสังเกตได้ว่า พนักงานชาวไทยจะซื้อเครื่องต้มแตงมาไหว้ เมื่อได้เจอสิ่งดีๆ ”

(MR.HU, สัมภาษณ์, 21 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ที่เคยเข้าร่วมการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัท จากMR.PAN ได้กล่าวถึงข้อมูลในการเตรียมการไหว้ศาลพระภูมิ ไว้ดังนี้

“ผมเคยเข้าร่วม จากที่ผมสังเกตดู โดยทั่วไปแล้วต้องถอดรองเท้าเมื่อเดินขึ้นไปไหว้ศาลพระภูมิ และของที่ไหว้ศาลพระภูมิทั้งหมดจะแตกต่างจากที่ประเทศจีน เช่น ที่ประเทศจีนจะนิยมใช้ จำนวนของผลไม้เป็นเลขคู่ แต่ในประเทศไทยจะใช้เลขคี่ นอกจากนี้ จำนวนรูปที่ใช้ในการไหว้ก็แตกต่างจากที่จีนเช่นกัน เวลาไหว้พระ คนไทยจะยกมือไหว้กันและให้มือสูงกว่าศีรษะเพื่อแสดงความเคารพ ในบริษัทฯผมได้จัดกิจกรรมสไหว้ศาลพระภูมิอย่างน้อยเดือนละสองครั้ง และกำหนดให้มีผู้บริหารอย่างน้อยหนึ่งคนเข้าร่วมกิจกรรมสไหว้ศาลพระภูมิ”

(MR.PAN, สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ ที่เคยเข้าร่วมการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัท จากMR.LIU ได้กล่าวถึงข้อมูลในการเตรียมการไหว้ศาลพระภูมิ ไว้ดังนี้

“ผมเคยเข้าร่วมการไหว้ศาลพระภูมิ โดยที่สังเกตดูแล้ว ผมคิดว่ามันเคร่งขรึมมาก สิ่งที่ทำให้ผมประทับใจที่สุดคือใช้พวงมาลัยมาไหว้ศาลพระภูมิ การไหว้ศาลพระภูมิของไทยจะคล้ายๆกันกับการไหว้เจ้าที่ของคนจีน เช่นเซตเซินเจิน กวางตุ้งในประเทศจีน หลังจากไหว้ศาลพระภูมิเสร็จแล้วก็จะแจกผลไม้ให้พนักงานรับประทานร่วมกัน ซึ่งหมายถึงขอพรกับเจ้าที่

นอกจากนี้ ในช่วงเทศกาลสำคัญๆ บริษัทก็จะจัดให้พนักงานคนจีนทุกคนเข้าร่วมไหว้ศาลพระภูมิ ด้วยกัน”

(MR.LIU ,สัมภาษณ์, 25 สิงหาคม พ.ศ.2567)

ดังนั้น ทางบริษัทจีนไม่ได้อบรมความรู้ที่เกี่ยวกับการไหว้ศาลพระภูมิ โดยที่สังเกตดูแล้ว การไหว้ศาลพระภูมิของไทยจะคล้ายๆกันกับการไหว้เจ้าที่ของคนจีน จะมีการเตรียมผลไม้ รูปเครื่องตั้งสีแดง เป็นต้น จำนวนของผลไม้เป็นเลขคู่ แต่ในประเทศไทยจะใช้เลขคี่ นอกจากนี้ จำนวนรูปที่ใช้ในการไหว้ก็แตกต่างจากที่จีนเช่นกัน สำหรับองค์ใหญ่ ใช้รูป 15 ดอก องค์เล็ก ใช้รูป 5 ดอก รูปแบบการไหว้ปกติแล้วจะถอดรองเท้าและนำดอกไม้และจตุรูปด้วย

บางบริษัทจะไม่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการไหว้ศาลพระภูมิ ซึ่งไม่ได้กำหนดต้องให้พนักงานชาวจีนเข้าร่วมกิจกรรมการไหว้ศาลพระภูมิในบริษัท ไม่ว่าจะเป็นประจำวันหรือวันหยุด ประเพณี แต่ได้จัดการให้พนักงานชาวไทยการเตรียมการไหว้ด้วย จากลงพื้นที่ในการสัมภาษณ์พนักงานชาวจีน ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านคติความเชื่อเรื่องการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัทจีนแบบไม่เคยร่วมการไหว้ศาลพระภูมิ ไว้ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ ที่ไม่เคยเข้าร่วมการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัท จากMS.YEได้กล่าวถึงไม่เคยเข้าร่วมการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัท ไว้ดังนี้

“ ฉันยังไม่เคยร่วมการไหว้ศาลพระภูมิ แต่บริษัทที่ฉันมีจัดให้ไหว้ศาลพระภูมิอยู่ ก่อนที่ฉันมาทำงานที่ประเทศไทยไม่ค่อยมีความรู้เกี่ยวกับการไหว้ศาลพระภูมินเท่าไร โดยที่สังเกตแล้ว บริษัทจะให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลซื้อน้ำแดงและผลไม้แล้วจัดพนักงานไปร่วมการไหว้ศาลพระภูมิ ในช่วงเทศกาลต่างๆ เช่น ในช่วงเทศกาลไหว้พระจันทร์ของจีน พนักงานคนจีนและพนักงานคนไทยก็จะไปร่วมการไหว้ศาลพระภูมิด้วยกัน จะมีผู้นำหนึ่งที่เป็นระดับผู้บริหารคนจีนพาพนักงาน ทุกคนเข้าร่วม

ร่วมกัน ที่เข้าร่วมโดยสมัครใจซึ่งไม่ได้บังคับให้พนักงานจำเป็นต้องเข้าร่วมทุกคน”

(MS.YE,สัมภาษณ์, 01 กันยายน พ.ศ.2567)

จากข้อมูลข้างต้น พบว่า ถึงแม้ว่า พนักงานชาวจีนที่ตำแหน่งระดับ Executiveได้กำหนด วันไหว้ศาลพระภูมิ แต่ไม่ได้บังคับให้พนักงานชาวจีนเข้าร่วมทุกคน ซึ่งพนักงานที่ไม่เคยร่วมการไหว้ ศาลพระภูมิ ไม่ได้สนใจเรื่องการไหว้ ศาลพระภูมิ และก่อนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยไม่ค่อยมีความรู้เกี่ยวกับการไหว้ศาลพระภูมิด้วย ดังนั้น บริษัทจึงให้ความสำคัญกับเรื่องการไหว้ศาลพระภูมิ ซึ่งกลุ่มพนักงานชาวจีนที่ทำงานตำแหน่งระดับ Managementในนิคมอุตสาหกรรมจะร่วมการไหว้ศาลพระภูมิตามวันที่กำหนดไหว้ เพราะว่าพนักงานชาวจีนเชื่อว่าทุกสิ่งทุกอย่างมีเจ้าที่ เจ้าของ เหมือนพนักงานคนไทย ไม่ว่าจะสร้างบ้านใหม่หรือเปิดโรงงานใหม่ ไม่ว่าจะเจ้าของโรงงานเป็นชาวไทย ชาวจีน หรือชาวต่างชาติใดๆก็ตาม จำเป็นต้องตั้งศาลพระภูมิ และให้มีกิจกรรมการไหว้ศาลพระภูมิ เพราะว่าการตั้งศาลพระภูมิทำให้โรงงาน มีสิ่งศักดิ์คุ้มครอง มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจทำให้ทำงานราบรื่น เจริญก้าวหน้า โชคดี ถือได้ว่าศาลพระภูมิมืออิทธิพลทางจิตใจของผู้อยู่อาศัยโดยตรง เมื่อเกิดความสบายใจรู้สึกว่ามี ความปลอดภัยในชีวิตความเป็นอยู่ เพราะมีสิ่งศักดิ์สิทธิ์คุ้มครอง ยิ่งทำให้มีกำลังใจในการทำงานหรือ ทำอะไรต่างๆ ได้ด้วยความเชื่อใจ และมั่นใจ สิ่งที่ทำก็ประสบความสำเร็จมากขึ้นได้ง่าย พนักงานชาวจีนก็นิยมปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมไทยเป็นอย่างดี ส่วนกลุ่มที่ทำตำแหน่งระดับ Operationบางคนบางคนไม่เคยร่วมการไหว้ศาลพระภูมิ เพราะว่าทำงานในหน่วยงานฝ่ายผลิต ไม่ค่อยมีเวลามาร่วมกิจกรรมได้

4.2.2 รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านการดำเนินชีวิต

พนักงานจีนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย แบ่งออกเป็นสองกลุ่มคือ กลุ่มที่สามารถปรับตัวได้ในการดำเนินชีวิตได้ และ กลุ่มที่ไม่สามารถปรับตัวได้ในการดำเนินชีวิต จากการสัมภาษณ์ แสดงให้เห็นว่า กลุ่มที่ปรับตัวได้สามารถปรับตัวได้ในการดำเนินชีวิตได้ดี เช่น ในด้านการแต่งกาย

ได้สวมเสื้อผ้าชุดไทยให้สอดคล้องกับวันหยุดในช่วงเทศกาลหรือวันหยุดพิเศษของไทย ในด้านภาษา ได้เรียนรู้ภาษาไทยจากเพื่อนร่วมงานคนไทย เช่น สวัสดิ์ ขอบคุณ ไม่เป็นไร ที่เป็นคำง่ายๆ และใช้บ่อยในการดำรงชีวิต ในด้านอาหาร พนักงานบางคนจะค้นหาร้านอาหารไทยและชวนเพื่อนๆ ไปกินข้าวที่ร้านอาหารไทย และกลุ่มที่ปรับตัวไม่ได้จะดำเนินชีวิตยากลำบาก เพราะว่าพนักงานชาวจีนกลุ่มนี้ไม่เคยเรียนภาษาไทยมาก่อน ไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้สักคำ จึงทำให้การดำรงชีวิตค่อนข้างลำบาก ไม่ว่าจะการกินอาหาร การเดินทาง เป็นต้น ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในด้านการดำเนินชีวิต จากMS.CHEN ได้กล่าวถึงการปรับตัวด้านการแต่งตัว และ ด้านภาษา ในการดำเนินชีวิต ไว้ดังนี้

“ในด้านการแต่งตัว ฉันจะใส่เสื้อผ้าที่ตรงกับวันเทศกาลในประเทศไทย เช่น ในช่วงสงกรานต์ฉันจะใส่เสื้อเชิ้ตดอกไม้ และฉันจะใส่ชุดไทยไปถ่ายรูปกับเพื่อน ๆ ในชีวิตประจำวัน และแชร์ให้เพื่อน ๆ ในประเทศจีน ในกีฬาสีที่บริษัทจัดงาน พนักงานคนจีนและคนไทยจะเข้าร่วมกันเพื่อเล่นเกมสโบริดไทยเช่น: จะแข่งขันกับพนักงานคนไทยเพื่อทำอาหารไทยโบราณและมีชื่อเสียง ส้มตำ และปกติไปกินข้าวกันกับเพื่อนอาจจะไปกินอาหารไทยด้วยกัน ในด้านภาษา เนื่องจากพนักงานไทยส่วนใหญ่ในโรงงานมาจากภาคอีสานในระหว่างการสื่อสารและแลกเปลี่ยนบางทีพวกเขาจะใช้ภาษาอีสานและพวกเราจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับวิธีการพูดของคนไทย เมื่อสื่อสารกันด้วยภาษาอังกฤษ พนักงานคนไทยในออฟฟิศก็พูดภาษาอังกฤษแบบไทยซึ่งแตกต่างจากการออกเสียงภาษาอังกฤษที่คนจีนรู้จักและจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับการแสดงออกเสียงภาษาอังกฤษของพนักงานคนไทยในด้านนี้ด้วย สิ่งนี้สามารถช่วยให้พวกเราเข้าใจความหมายของคนไทยอยากแสดงได้ดีขึ้น”

(MS.CHEN, สัมภาษณ์, 14 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในด้านการดำเนินชีวิต จากMR.ZHOU

กานได้กล่าวถึงการปรับตัวด้านการแต่งตัว และ ด้านภาษา ในการดำเนินชีวิต ไว้ดังนี้

“ ในส่วนการปรับตัวในการดำเนินชีวิต ผมได้ปรับตัวด้านการแต่งกายและด้านภาษาเป็นหลัก ในด้านการแต่งกาย ผมจะแต่งกายให้เหมาะสมและได้สวมเสื้อผ้าให้สอดคล้องกับวันหยุด ในช่วงเทศกาลหรือวันหยุดพิเศษของไทย เช่น ในช่วงเทศกาลสงกรานต์ฉันจะสวมเสื้อลายดอก และใส่ชุดไทยในกิจกรรมปีใหม่ ในด้านภาษา เนื่องจากพนักงานชาวไทยในโรงงานส่วนใหญ่มาจากภาคอีสาน ในระหว่างการสื่อสาร พนักงานชาวไทยได้พูดภาษาอีสาน ผมได้เรียนภาษาอีสานการพูดกับพนักงานชาวไทย และจำเป็นต้องปรับวิธีการพูด พนักงานชาวไทย นอกจากนี้ เวลาพนักงานชาวไทยพูดภาษาอังกฤษ จะออกเสียงแบบมีสำเนียงไทย ค่อนข้างแตกต่างจากการออกเสียงที่ชาวจีนคุ้นเคย ในส่วนนี้ ผมยังต้องปรับตัวให้เข้ากับภาษาอังกฤษที่มีสำเนียงของพนักงานชาวไทยอีกด้วย เพื่อให้เข้าใจตรงกันและทำงานได้มีประสิทธิภาพในระหว่างการทำงาน”

(MR.ZHOU, สัมภาษณ์, 04 สิงหาคม พ.ศ.2567)

พนักงานคนจีนบางคนได้รับตัวในด้านการแต่งตัว ในการดำเนินชีวิต จากการสัมภาษณ์ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในด้านการดำเนินชีวิต จากMR.PANได้กล่าวถึงการปรับตัวด้านการแต่งตัว ในการดำเนินชีวิต ไว้ดังนี้

“จากที่ผมสังเกตดู เวลาเราไปกินข้าวในร้านอาหารไทย ทางเราต้องการให้ร้านช่วยเบิกใบกำกับภาษีแต่รู้สึกต้องใช้เวลาอย่างมากในการออกใบกำกับภาษี ซึ่งเวลาตอนรับลูกค้าผมจะขอออกใบกำกับภาษีล่วงหน้าทุกครั้ง อีกส่วนหนึ่งก็คือการแต่งกายแบบไทย ผมจะสวมใส่เสื้อที่เหมาะสมกับเทศกาลในช่วงวันหยุดไทย เช่น การสวมเสื้อลายดอกในช่วงเทศกาลสงกรานต์ แต่เพื่อนคนไทยบอกว่าเสื้อลายดอกไม่มีไว้เพื่อความสะดวกในการซักเฉยๆ”

(MR.PAN, สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในด้านการดำเนินชีวิต จากMS.LIAN

ได้กล่าวถึงการปรับตัวด้านการแต่งตัว ในการดำเนินชีวิต ไว้ดังนี้

“การใช้ชีวิตในประเทศไทย ฉันได้ปรับตัวหลายด้าน เช่น ในด้านการแต่งกาย หากสวมใส่ชุดที่เป็นทางการ เช่น เสื้อเชิ้ต ก็จะมีรีดเสื้อผ้าทุกครั้ง เวลาทำงานรีดเสื้อผ้าทุกครั้ง ก่อนจะไปสถานที่ทำงาน ซึ่งได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมไทย ในส่วนของวิธีการทำงาน เนื่องจากผู้บังคับบัญชาที่ฉันเป็นคนจีน แต่เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันเป็นพนักงานคนไทยหมด วิธีการทำงานจึงเป็นแบบจีนและไทยผสมกัน เริ่มปฏิเสธการจัดการงานที่ไม่ค่อยเหมาะสม เหมือนเพื่อนร่วมงานคนไทย ในส่วนความคิด แม้ว่าใช้ชีวิตในประเทศไทยจะเครียดน้อยลงและวิตกกังวลน้อยลง แต่ลึกๆ แล้วฉันยังคิดเหมือนคนจีนและมีความตระหนักรื่องการออมมากกว่าเพื่อนร่วมงานชาวไทย”

(MS.LIAN ,สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

ดังนั้น พนักงานชาวจีนในการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านการดำเนินชีวิตโดยส่วนใหญ่แล้วจะปรับด้านการแต่งกายและด้านภาษาเป็นหลัก ในด้านการแต่งกาย พนักงานชาวจีนจะใส่เสื้อผ้าที่ตรงกับวันเทศกาลในประเทศไทย เช่น ในช่วงสงกรานต์ฉันจะใส่เสื้อเชิ้ตดอกไม้ และฉันจะใส่ชุดไทยไปถ่ายรูปรูปกับเพื่อน ๆ ในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ การปรับตัวด้านภาษาการดำเนินชีวิตก็เป็นเรื่องสำคัญมาก จากลงพื้นที่ในการสัมภาษณ์พนักงานชาวจีน ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตเรื่องการปรับตัวด้านภาษา ไว้ดังนี้

นอกจากนี้ พนักงานคนจีนบางคนได้รับตัวด้านภาษาในการดำเนินชีวิต จากการสัมภาษณ์ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในด้านการดำเนินชีวิต จากMR.HU ได้กล่าวถึงการปรับตัวด้านภาษาในการดำเนินชีวิต ไว้ดังนี้

“ผมได้ปรับตัวทางพฤติกรรมมาบ้างในชีวิตประจำวัน เช่น ได้ปรับตัวทางพฤติกรรมเวลาสวัสดิ์กับคนที่ไม่รู้จักรักกัน วิธีที่ทักทายจากสัมผัสมือแบบจีนดั้งเดิมเป็นการทักทายยกมือไหว้แบบไทย เวลามาทำงานหรือเวลาเลิกงานจะนิยมยกมือไหว้เหมือนกัน นอกจากนี้ ด้านภาษา ผมได้เรียนรู้คำศัพท์ภาษาไทยง่ายๆ ในชีวิตประจำวันกับเพื่อนร่วมงานชาวไทยและฝึกพูด ในฐานะทางการเงิน สิ่งแรกที่ผมเรียนรู้คือการออกเสียงตัวเลขไทย ตอนนี้ผมได้เข้าใจการออกเสียงตัวเลขไทยเป็นอย่างดี นอกจากนี้ ยังได้เรียนกฎหมายไทยและภาษีไทยที่เกี่ยวกับตำแหน่งที่ทำด้วย”

(MR.HU สัมภาษณ์, 21 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในด้านการดำเนินชีวิต จาก MR.LIU ได้กล่าวถึงการปรับตัวด้านภาษาในการดำเนินชีวิต ไว้ดังนี้

“ปกติ ผมชอบไปเดินเล่นตลาดกลางคืนเพื่อสัมผัสวัฒนธรรมไทย แต่ตอนที่ผมมาเมืองไทยช่วงแรกเป็นช่วงโควิด -19 ผมเลยไม่ค่อยได้ออกไปข้างนอก ตอนนี้ผมสามารถได้ไปเดินตลาดโดยไม่มีการการควบคุมต่างๆ ผมจะไปซื้ออาหารเพื่อทำอาหารกินเอง ส่วนการปรับตัวที่ชัดเจนที่สุดคือด้านภาษา ผมได้เรียนรู้ภาษาไทยได้มาก แม้จะไม่ใช้การเรียนรู้อย่างเป็นทางการ แต่ในชีวิตประจำวัน ผมจะพยายามจำคำพูดที่พนักงานคนไทยใช้ในระหว่างการคุยกัน บางคำที่ผมฟังบ่อยมาก ผมก็เริ่มฝึกเขียนคำที่ใช้บ่อยๆ เพื่อช่วยเข้าใจความหมายของคำนั้น โดยจำได้คำที่ใช้บ่อยๆ ผมจะสามารถเข้าใจความหมายของประโยคนั้นได้อย่างง่ายๆ และสามารถพูดได้นิดหน่อย ส่วนการทำงาน ผมรู้สึกว่าไม่มีความกดดันมาก จะไม่เหมือนที่ทำงานที่จีน เพียงแค่ถ้ามาทำงานที่ไทย ในการสื่อสารอาจจะต้องใช้อย่าง

น้อยสองภาษา ดังนั้น กระบวนการทำงานทั้งหมดจะเกิดความล่าช้า ในตอนแรก ผมรู้สึกว่ามี
 มันช้าเกินไปที่ทำงานงานสองปีที่ผ่านมา ผมเริ่มปรับตัวและวิธีการทำงานของพนักงานคน
 ไทย”

(MR.LIU ,สัมภาษณ์, 25 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในด้านการดำเนินชีวิต
 จากMS.YE ได้กล่าวถึงการปรับตัวด้านภาษาในการดำเนินชีวิต ไว้ดังนี้
 “สำหรับการปรับตัวในการดำเนินชีวิต ฉันได้ปรับตัวไปเรื่อยๆ แต่ไม่ว่าจะอยู่ระหว่าง
 การทำงานหรือการใช้ชีวิต ฉันคิดว่าทุกอย่างยังคงมีวิถีชีวิตเหมือนเดิม เพื่อนของฉันก็ทำงาน
 ในประเทศไทยเหมือนกัน ฉันจะใช้เวลาร่วมอยู่กับเพื่อนในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ เมื่อฉันไป
 ทำงานสิ่งแรกที่ต้องปรับคือด้านภาษา ฉันยังไม่มั่นใจในการใช้ภาษาไทย เลยกลัวที่จะ
 สื่อสารกับเพื่อนร่วมงานคนไทย ไม่กล้าไปพูดคุยภาษาไทยได้บ่อย”

(MS.YE) ,สัมภาษณ์, 01 กันยายน พ.ศ.2567)

ดังนั้น พนักงานชาวจีนที่มาทำงานในประเทศไทย ไม่ว่าจะระดับภาษาไทยอยู่ใน
 ระดับไหนก็ตาม จำเป็นต้องปรับด้านภาษาเป็นหัวข้อหลัก ต้องสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานคน
 ไทยในระหว่างการทำงานและ ต้องใช้ภาษาไทยแบบง่ายๆในการดำเนินชีวิต รูปแบบการ
 ปรับตัวด้านภาษา ได้เรียนรู้ภาษาไทยได้มาก แม้จะไม่ใช่การเรียนรู้อย่างเป็นทางการ แต่ใน
 ชีวิตประจำวัน ผมจะพยายามจำคำพูดที่พนักงานคนไทยใช้ในระหว่างการทำงาน
 จากการสัมภาษณ์ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในด้านการดำเนินชีวิต จาก MS.WU ได้

กล่าวถึงการปรับตัวด้านอาหารการกินในการดำเนินชีวิต ไว้ดังนี้

“ เนื่องจากฉันเรียนจบเอกภาษาไทย ฉันจึงได้ศึกษาวัฒนธรรมไทยก่อนเดินทางมาทำงาน เมืองไทยและมีความเข้าใจประเทศไทยเป็นระดับดี อย่างไรก็ตาม หลังจากที่ฉันมาทำงานที่ประเทศไทย จริงๆ แล้วฉันก็ไม่ติดปัญหาเหมือนกับคนที่ไม่รู้จักประเทศไทย ไม่ได้กังวลเรื่องทำงาน ต่างประเทศ ฉันชอบใช้ชีวิตที่เมืองไทยมาก ได้ปรับตัวอาหารการกินที่ดี ฉันชอบไปค้นหาร้านอาหารไทยและชวนเพื่อนๆ ไปกินข้าวที่ร้านไทย ”

(MS.WU ,สัมภาษณ์,18 สิงหาคม พ.ศ.2567)

ดังนั้น พนักงานชาวจีนที่ เคยเรียนภาษาไทยมาก่อนจะมีความรู้เกี่ยวกับ วัฒนธรรมไทยละมีความเข้าใจประเทศไทยเป็นระดับดี ซึ่งไม่ติดปัญหาในการดำเนินชีวิต แต่ ได้ปรับตัวอาหารการกิน และไปกินข้าวที่ร้านไทย จากการสัมภาษณ์ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในด้านการดำเนินชีวิต จากMR.LI ได้ กล่าวถึงไม่สามารถการปรับตัวในการดำเนินชีวิต ไว้ดังนี้

“ผมรู้สึกว่าการเดินทาง อาหาร การใช้ชีวิตในประเทศไทยค่อนข้างลำบากมาก เพราะว่าผมสื่อสารภาษาไทยไม่ได้ และกินอาหารไทยไม่เป็นด้วย เวลาอยากออกไปข้างนอก ก็เรียกรถไม่เป็น ไปไหนก็ไปไม่ได้ อยู่แต่ในที่พักอย่างเดียว ดังนั้น ผมมีความรู้สึกว่ายาก กลับไปทำงานที่ประเทศจีนเร็วๆ หลังหมดสัญญาจากบริษัทไทย”

(MR.LI, สัมภาษณ์ 15 กันยายน พ.ศ.2567)

จากข้อมูลข้างต้น พบว่ากลุ่มพนักงานชาวจีนที่ทำตำแหน่งระดับ Executive กับกลุ่ม พนักงานชาวจีนที่ทำตำแหน่งระดับ Managementส่วนใหญ่สามารถปรับตัวได้ในการดำเนินชีวิตได้ดี ซึ่ง ทั้งหมดมีสองประเด็นหลักที่พนักงานคนจีนกล่าวถึงมากที่สุด ได้แก่ ปรับตัวด้านภาษา และปรับตัว

ด้านการแต่งกาย ในปรับตัวด้านภาษา พนักงานคนจีนได้กล่าวถึงการเรียนภาษาไทยด้วยตนเอง เช่น ในชีวิตประจำวัน พนักงานบางคนจะพยายามจำคำพูดที่พนักงานคนไทยใช้ในระหว่างการคุยกัน บางคำที่ฟังบ่อยมาก ก็เริ่มฝึกเขียนคำที่ใช้บ่อยๆ เพื่อช่วยเข้าใจความหมายของคำนั้น นอกจากนี้ บริษัทบางแห่งยังจัดหลักสูตรการเรียนรู้อาษาไทยที่เกี่ยวข้องสำหรับพนักงานคนจีน และการสอนจะดำเนินการโดยพนักงานที่เชี่ยวชาญภาษาจีนและภาษาไทยไม่ว่าคนสอนเป็นพนักงานคนจีนหรือพนักงานคนไทยก็ตาม วัตถุประสงค์หลักของการจัดหลักสูตรการเรียนรู้อาษาไทยเพื่อช่วยพนักงานคนจีนปรับตัวด้านภาษา ในชีวิตประจำวันได้ง่ายและ เพื่อช่วยให้พนักงานชาวจีนสามารถปรับตัวเข้ากับชีวิตในประเทศไทยได้ดีขึ้น ซึ่งปกติจะสอนคำศัพท์ที่ใช้ในโรงงานและใช้ในชีวิตประจำวัน

ในปรับตัวด้านแต่งตัว พนักงานบางคนที่มาทำงานที่ไทยช่วงแรก ที่อยู่ในช่วงกำลังสนใจวัฒนธรรมใหม่ๆ จึงจะลองสวมชุดไทยและถ่ายรูปและโพสต์ลงโซเชียลมีเดียของจีนด้วย นอกจากนี้ บางบริษัทมีแจ้งให้พนักงานคนจีนให้ความร่วมมือให้สวมชุดที่เหมาะสมในช่วงวันหยุดประเพณี เช่น ช่วงเทศกาลสงกรานต์ บริษัทให้พนักงานคนจีนจะต้องสวมเสื้อลายดอกไม้มาร่วมกิจกรรมสงกรานต์ และช่วงกิจกรรมปีใหม่ให้พนักงานคนจีนสวมแต่งตัวใส่ชุดไทยมาร่วมกิจกรรม



ภาพที่ 15 ภาพกิจกรรมสงกรานต์ในบริษัทจีน พ.ศ. 2567

(ที่มา: Yang xuezhu บันทึกภาพเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2567)



ภาพที่ 16 ภาพกิจกรรมปีใหม่ในบริษัทจีน พ.ศ. 2568

(ที่มา: Yang xuezhu บันทึกภาพเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2568)

นอกจากนั้น จากการสัมภาษณ์ยังพบว่า กลุ่มพนักงานชาวจีนที่ตำแหน่งระดับ Operation มีส่วนน้อยที่ไม่สามารถปรับตัวได้ในการดำเนินชีวิตได้ เนื่องจากมาทำงานที่ไทยไม่ได้ด้วยความสมัครใจ และไม่เคยไปต่างประเทศมาก่อน จึงมีความรู้สึกว่าจะอยากกลับไปทำงานที่ประเทศจีนเร็วๆ หลังหมดสัญญาจากบริษัทไทย เนื่องจากการใช้ชีวิตที่ประเทศไทยค่อนข้างลำบาก

4.2.3 รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านการใช้ภาษาในระหว่างการทำงาน

การใช้ภาษา เป็นเหมือนอีกเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการดำรงชีวิตของพนักงานชาวจีนที่ทำงานในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่แล้วมีทั้งการสื่อสารแบบภาษาพูด แล้ว คนเรายังมักสื่อสารกันโดยผ่าน ภาษากายอีกด้วย ภาษาภายในออฟฟิศ ที่ส่งผลต่อบุคลิกและการทำงานในการทำงานนั้น ต้องมีการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ทั้งการพูดคุย ประสานงาน ไป

จนถึงการพูดในที่ประชุม ยิ่งในบริษัทจีน มีพนักงานชาวจีน มีพนักงานชาวไทย และมีพนักงานพม่าเป็นต้น จึงจำเป็นต้องวิธีสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานชาวจีน หรือวิธีสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานชาวไทย จากการสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า พนักงานชาวจีนจะใช้ภาษาจีนและภาษาอังกฤษในการสื่อสารในระหว่างทำงานเป็น โดยมีพนักงานคนจีนบางคนเคยเรียนภาษาไทยมาก่อน ซึ่งสามารถให้ภาษาไทยในการสื่อสารระหว่างทำงานได้ดี ถ้าพนักงานคนจีนพูดภาษาไทยไม่เป็นก็จะใช้การแปลผ่านมือถือ นอกจากนี้ พนักงานชาวจีนที่ทำงานในหน่วยงานต้องการสื่อสารกับพนักงานชาวไทยทันที แต่ไม่มีล่ามหรือมือถือไม่ได้ติดมา ก็จะใช้ภาษากายในการสื่อสารแทน ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านการใช้ภาษาในระหว่างการทำงาน จาก MS.CHEN ได้กล่าวถึงใช้ภาษาจีนและภาษาไทยเป็นภาษาทำงานในระหว่างการทำงานไว้ดังนี้

“ในระหว่างการทำงานฉันใช้ภาษาจีน และภาษาไทยเป็นภาษาทำงาน เมื่อสื่อสารกับพนักงานคนไทยที่พูดภาษาจีนได้ ปกติฉันจะใช้ภาษาจีนสื่อสารกับเขา หากเป็นพนักงานคนไทยที่พูดภาษาจีนไม่ได้ โดยทั่วไปจะใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาไทยในการสื่อสาร ปัจจุบันนี้ใช้ภาษาไทยในระหว่างการทำงานเป็นหลัก ในกรณีที่การพูดภาษาไทยของฉันไม่ถูกต้อง เพื่อนคนไทยของฉันจะเตือนให้ฉัน เพื่อให้ฉันแก้ไขให้ถูกต้อง เป็นแบบนี้สามารถปรับปรุงระดับภาษาไทยของฉันให้ดีขึ้นได้ เนื่องจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมพวกเราทั้งสองฝ่ายจะมีความคิดเห็นที่ต่างกันในกระบวนการทำงาน ฉันจะยืนอยู่ในมุมมองของพนักงานคนไทยเพื่อคิดและพิจารณาปัญหา ในด้านการใช้คำพูด ฉันจะสอบถามพนักงานคนไทยที่มีอายุมากกว่าด้วย จะได้ไม่ให้เกิดการใช้คำพูดของฉันมีความผิดพลาด ทำให้พนักงานคนไทยรู้สึกไม่สบายใจโดยไม่ได้ตั้งใจของฉัน”

(MS.CHEN, สัมภาษณ์, 14 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านการใช้ภาษาในระหว่างการทำงาน จากMS.LIAN ได้กล่าวถึงใช้ภาษาจีนและภาษาไทยเป็นภาษาทำงานในระหว่างการทำงานไว้ดังนี้

“ใช้ทั้งภาษาไทยและจีน เพราะฉันเป็นคนจีนที่สามารถพูดภาษาไทยได้ ในการสื่อสารงานประจำวัน ภาษาทำงานหลักคือภาษาไทย แต่บางครั้งฉันก็มีหน้าที่แปลภาษาให้เพื่อนร่วมงานด้วย เมื่อต้องสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานคนไทย ฉันจะสื่อสารเป็นภาษาไทยเท่านั้น ในระหว่างการสื่อสารกับพนักงานคนไทย ได้ช่วยพัฒนาทักษะภาษาไทยของฉันอย่างมาก ”

(MS.LIAN ,สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านการใช้ภาษาในระหว่างการทำงาน จาก MR.WU ได้กล่าวถึงใช้ภาษาจีนและภาษาไทยเป็นภาษาทำงานในระหว่างการทำงานไว้ดังนี้

“ในระหว่างการทำงาน ฉันได้ใช้ภาษาไทยกับภาษาจีน ทั้งสองภาษา เนื่องจากบริษัทที่ฉันทำงานเป็นบริษัทของจีน และผู้บริหารหรือหัวหน้าเป็นคนจีนหมด ดังนั้นโดยพื้นฐานแล้วฉันใช้ภาษาจีนในการสื่อสาร อย่างไรก็ตาม ในตำแหน่งของฉัน ฉันมีหน้าที่ช่วยแปลภาษาทั้งการเขียนและการพูดรับผิดชอบในแปลระหว่างพนักงานคนจีนและพนักงานคนไทยหรือถ่ายทอดงานบางอย่างซึ่งในบริษัทของเรา ทุกแผนกจะมีอย่างน้อยหนึ่งคนที่พูดภาษาจีนหรือคนที่พูดภาษาไทยได้ แต่ในกระบวนการสื่อสารกับพนักงานคนไทย ฉันจะใช้ภาษาไทยเป็นภาษาทำงานหลัก ”

(MS.WU, สัมภาษณ์, 18 สิงหาคม พ.ศ.2567)

ดังนั้น พนักงานชาวจีน ที่มีพื้นฐานภาษาไทย ส่วนใหญ่จะใช้ภาษาไทยกับภาษาจีน

อย่างน้อยสองภาษา บางคนต้องใช้ ใช้ภาษาจีน ภาษาอังกฤษและภาษาไทยเป็นภาษาทำงาน พนักงานชาวจีนที่พูดภาษาไทยได้มีหน้าที่ล่ามด้วย รับผิดชอบในแปลระหว่างพนักงานคนจีนและพนักงานคนไทยหรือถ่ายทอดงานบางอย่างซึ่งในบริษัท นอกจากนี้ มีพนักงานชาวจีนใช้แค่ภาษาจีนเป็นภาษาทำงานเป็นหลัก จากลงพื้นที่ในการสัมภาษณ์พนักงานชาวจีน ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ การภาษาจีนเป็นภาษาทำงานเป็นหลักไว้ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านการใช้ภาษาในระหว่างการทำงาน จาก MR.ZHOU ได้กล่าวถึงการใช้ภาษาไทยเป็นภาษาทำงานในระหว่างการทำงานเป็นหลักไว้ดังนี้

“ในระหว่างการทำงาน ผมได้ใช้ภาษาจีน ภาษาอังกฤษ และภาษาไทยเป็นภาษาทำงานทั้งสามภาษา แต่จะใช้ภาษาไทยเป็นหลัก เมื่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานชาวไทยที่พูดภาษาจีนได้ ผมก็จะใช้ภาษาจีนในระหว่างสื่อสาร หากเพื่อนร่วมงานชาวไทยพูดภาษาจีนไม่ได้ ผมก็จะใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาไทยในระหว่างสื่อสาร ในปัจจุบันนี้ ผมจะใช้ภาษาไทยจะเป็นหลักในระหว่างการทำงาน ในกรณีที่ผมใช้ภาษาไทยไม่ค่อยเหมาะสม พนักงานชาวไทยจะช่วยแนะนำให้ผมด้วย เพื่อไม่ให้ใช้คำที่ไม่มีความหมาย บางทีใช้คำภาษาไทยที่ไม่เหมาะสมทำให้เพื่อนชาวไทยรู้สึกไม่สบายใจ เนื่องจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม เราจะมีความคิดเห็นที่ต่างกันในระหว่างการทำงาน ผมจะพยายามอยู่มุมมองมุมมองของเพื่อนร่วมงานชาวไทยด้วย จะได้เข้าใจตรงกัน ไม่เกิดปัญหาจากเข้าใจผิดกัน”

(MR.ZHOU ,สัมภาษณ์, 04 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านการใช้ภาษาในระหว่างการทำงาน จาก MR.HU ได้กล่าวถึงการใช้ภาษาจีนเป็นภาษาทำงานในระหว่างการทำงานเป็นหลัก ไว้ดังนี้

“ในระหว่างการทำงาน ผมจะใช้ภาษาจีนเป็นภาษาทำงานเป็นหลัก เมื่อทำงานกับเพื่อนร่วมงานชาวไทย ผมมักจะใช้การแปล จากทางWeChat เพื่อสื่อสารในประจำวัน ผมจะขอให้ล่ามของบริษัทมาช่วยในการแปลและสื่อสารกัน เนื่องจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม ล่ามจะไม่สามารถเข้าใจความหมายภาษาจีนได้ครบถ้วนและจำเป็นต้องอธิบายหลายครั้ง จนกว่าเข้าใจได้ เมื่อทำงานภายนอก ฉันจะใช้ซอฟต์แวร์ Google Translate ในการสื่อสาร เมื่อพนักงานชาวไทยไม่สามารถเข้าใจความหมายที่แสดงออกมาได้ ซอฟต์แวร์แปลภาษา ฉันจะใช้ภาษากายช่วยในการแสดงออก ช่วยให้พนักงานชาวไทยเข้าใจสิ่งที่ผมต้องได้รวดเร็วยิ่งขึ้น”

(MR.HU, สัมภาษณ์, 21 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านการใช้ภาษาในระหว่างการทำงาน จาก MR.PAN ได้กล่าวถึงการใช้ภาษาจีนเป็นภาษาทำงานในระหว่างการทำงานเป็นหลัก ไว้ดังนี้

“ระหว่างทำงาน ผมใช้ภาษาจีนเป็นหลัก เวลาสื่อสารกับคนไทย ผมจะสื่อสารผ่านล่าม แต่ล่ามไม่สามารถแปลความหมายที่ผมอยากจะสื่อได้ทั้งหมด ดังนั้น ผมจะพยายามไม่ใช้คำพูดภาษาที่เข้าใจยาก จะปรับใช้ภาษาเขียนมากขึ้นเพื่อไม่ให้ล่ามความเข้าใจผิด”

(MR.PAN, สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านการใช้ภาษาในระหว่างการทำงาน จาก MR.LIU ได้กล่าวถึงการใช้ภาษาจีนเป็นภาษาทำงานในระหว่างการทำงานเป็นหลัก ไว้ดังนี้

“ในระหว่างทำงาน ผมใช้ภาษาจีนเป็นภาษาทำงาน หากต้องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานคนไทย ผมจะให้ล่ามช่วยแปลให้ หรือใช้ซอฟต์แวร์แปลภาษาเพื่อช่วยในการสื่อสาร เช่น Google Translate บางครั้งผมไม่ได้เอาโทรศัพท์ไปที่หน้างาน ผมก็พยายามใช้

ภาษาอังกฤษง่ายๆ ในการประสานงาน หรือจะหาวิธีต่างๆ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานคนไทย เข้าใจความหมายที่ผมอยากแสดงออก ส่วนเรื่องการจัดเตรียมงาน ทางบริษัทจะใช้การแปล WeChat หรือ WeCom ในการสื่อสารด้วย”

(MR.LIU, สัมภาษณ์, 25 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากข้อมูลข้างต้น พบว่า

1) กลุ่มพนักงานชาวจีนที่ทำตำแหน่งระดับ Executive กับกลุ่มพนักงานชาวจีนที่ ตำแหน่งระดับ Management ชาวจีนบางคนจะ ใช้ภาษาไทยและภาษาจีนเป็นภาษาหลักในการทำงานควบทั้งสองภาษา เนื่องจากลักษณะงานของพนักงานชาวจีนบางคนจำเป็นต้องสื่อสารกับ พนักงานคนจีนและพนักงานคนไทยพร้อมกันในระหว่างการทำงาน จึงจำเป็นต้องใช้ทั้งสองภาษาใน ทุกวัน พนักงานชาวจีนเหล่านี้มักเคยเรียนภาษาไทยมาก่อน ซึ่งได้เข้าใจภาษาไทยสะดวกในระหว่าง การสื่อสารโดยไม่ต้องล่ามมาช่วยแปลภาษา

2) กลุ่มพนักงานชาวจีนที่ทำตำแหน่งระดับ Operation บางคนถึงแม้ว่าไม่เคยเรียน ภาษาไทยมาก่อนก็ตาม แต่จะใช้ภาษาไทยเป็นภาษาหลักในการทำงาน เนื่องจากลักษณะงานแบบ จำเป็นต้องสื่อสารกับพนักงานคนไทยเป็นหลักในทุกวัน เช่น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายผลิต จึงได้เรียน ภาษาไทยเองจนใช้ภาษาไทยได้เป็นภาษาทำงานหลัก และกลุ่มพนักงานชาวจีนที่ทำตำแหน่งระดับ Operation บางตำแหน่งไม่จำเป็นต้องสื่อสารกับพนักงานคนไทยบ่อยๆ ดังนั้นภาษาจีนจึงเป็นภาษา หลักในการทำงาน เช่น ตำแหน่งการบัญชี วิศวกร เป็นต้น ถ้าจำเป็นต้องสื่อสารกับพนักงานคนไทย ยังต้องอาศัยล่ามในการช่วยสื่อสารอีกด้วย โดยสรุปได้ว่า พนักงานคนจีนจะใช้ภาษาใดเป็นภาษาหลัก ในการทำงานต้องดูว่าลักษณะงาน นอกจากนี้ บริษัทบางแห่งยังจัดหลักสูตรการเรียนรู้ภาษาไทยที่ เกี่ยวข้อง

ดังนั้น สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานคนจีนมีความพยายามหาวิธีในระหว่างการสื่อสารกับ

พนักงานคนไทยและเพื่อให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและปรับตัวด้านภาษาได้ง่ายขึ้น

นอกจากนั้น จากการสัมภาษณ์ยังพบว่า พนักงานชาวจีนการใช้ภาษาในระหว่างการทำงาน มีวิธีการสื่อสารสองแบบ เป็นหลัก วิธีการสื่อสารแบบแรก ใช้ภาษาพูด โดยใช้ภาษาจีน ภาษาอังกฤษ และสื่อสารผ่านล่าม และแปลผ่านwechat หรือwecom เป็นต้น วิธีการสื่อสารแบบที่สอง คือภาษากาย เนื่องจากไม่มีล่ามอยู่ในพื้นที่หน้างาน ในขณะนั้น จึงไม่สามารถสื่อสารกับพนักงานชาวไทยเข้าใจได้ จึงจำเป็นต้องใช้ภาษากายในการสื่อสาร เพื่อให้พนักงานชาวไทยเข้าใจสิ่งที่ต้องการให้เร็วที่สุด

4.2.4 รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านมิตรภาพ หรือการสร้างความสัมพันธ์กับผู้คนที่อยู่ในพื้นที่

การสร้างมิตรภาพ หรือการสร้างความสัมพันธ์กับผู้คนที่อยู่ในพื้นที่เป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรม พนักงานชาวจีนนอกจากมีเพื่อนคนจีนด้วยกันแล้ว อาจจะต้องมีเพื่อนคนไทยบ้างนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับชีวิตในประเทศไทยได้ดีขึ้น เนื่องจากมาทำงานต่างบ้านต่างเมือง นอกจากนี้ พนักงานคนจีนบางคนไม่มีเพื่อนคนไทย นอกเหนือจากเพื่อนร่วมงาน ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้ จากการสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า พนักงานชาวจีนส่วนใหญ่มิเพื่อนชาวไทยนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากบางคนทำงานในตำแหน่งหัวหน้าไลน์ และเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานชาวไทย จึงได้เรียนรู้ภาษาไทยจากพนักงานคนไทย จึงได้เป็นเพื่อนกัน และพนักงานชาวจีนบางคนในสมัยเรียนมหาวิทยาลัยเรียนจบสาขาวิชาภาษาไทย ซึ่งได้รู้จักเพื่อนชาวไทยที่เรียนภาษาจีน ได้แลกเปลี่ยนภาษาซึ่งกันและกัน จากลงพื้นที่ในการสัมภาษณ์พนักงานชาวจีน ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ มีเพื่อนชาวไทยนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงาน ไว้ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านมิตรภาพจาก MS.CHEN ได้กล่าวถึงการรู้จักชาวไทยนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงาน ไว้ดังนี้

“ฉันมีเพื่อนชาวไทยนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงานค่ะ ในฐานะนักศึกษาต่างชาติของวิชาเอกภาษาไทยฉันมีประสบการณ์ในการศึกษาที่กรุงเทพฯของประเทศไทยเมื่อฉันยังเป็นนักศึกษา ฉันรู้จักเพื่อนคนไทยบางคนและเรายังคุยกันและสื่อสารกันอยู่ เพื่อนของฉันเป็นนักศึกษาคีคนจีน พวกเราเรียนรู้ด้วยกันและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมจีนและไทยเพื่อให้เรามีความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม”

(MS.CHEN สัมภาษณ์, 14 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านมิตรภาพจากMS.LIAN ได้กล่าวถึงการรู้จักชาวไทยนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงาน ไว้ดังนี้

“ฉันมีเพื่อนชาวไทยนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงานค่ะ ในฐานะศึกษาระดับปริญญาตรี ฉันจบวิชาเอกภาษาไทย และฉันเคยมีประสบการณ์ไปศึกษาต่อที่กรุงเทพฯ ตอนที่ฉันยังเป็นนักศึกษา ฉันรู้จักเพื่อนคนไทยและเรายังคงติดต่อกันอยู่จนถึงปัจจุบันนี้ เพื่อนคนไทยที่รู้จักกัน เป็นนักศึกษาที่เรียนภาษาจีนและเราได้แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมจีนและไทยทำให้เราเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น”

(MS.LIAN ,สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านมิตรภาพจากMS.WUได้กล่าวถึงการรู้จักชาวไทยนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงาน ไว้ดังนี้

“ ฉันมีเพื่อนนอกจากเพื่อนร่วมงาน ฉันได้รู้จักเพื่อนคนไทยที่มหาวิทยาลัย เมื่อฉันมาแลกเปลี่ยนที่ประเทศไทยในฐานะนักเรียนแลกเปลี่ยน และตอนนี้ฉันยังคงติดต่อกับเพื่อนๆที่ชั้น

เรียนอยู่ ฉันจะไปเยี่ยมเพื่อนคนไทยเมื่องานไม่ยุ่งมากหรือมีเวลาว่าง แม้ว่าฉันได้รู้จักกันเพื่อนทำงาน ได้หลายคน แต่ตอนหลังเลิกงานจะไม่ค่อยได้คุยกันต่อ เพราะว่าไม่ค่อยอยากไปรบกวน ส่วนใหญ่ ติดต่อสื่อสารกันในที่ระหว่างทำงานเท่านั้น”

(MS.WU, สัมภาษณ์, 18 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านมิตรภาพจากMR.ZHOUได้ กล่าวถึงการรู้จักชาวไทยนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงาน ไว้ดังนี้

“ผมมีเพื่อนนอกจากเพื่อนร่วมงาน แต่ผมพูดภาษาไทยไม่เป็น และคนที่ฉันรู้จักส่วนใหญ่ เป็นชาวจีนคะ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากผมเป็นหัวหน้างานฝ่ายผลิตและคนส่วนใหญ่ที่ร่วมงานเป็น พนักงานคนไทยเป็นหลัก ผมจึงจะเรียนภาษาไทยกับพนักงานคนไทย ในระหว่างเรียนภาษาไทย เรา ได้กลายเป็นเพื่อนกันด้วย บางทีเราก็จะชวนกินข้าวด้วยกันหลังเลิกงานหรือจะนัดไปเที่ยวด้วยกันช่วง วันหยุด”

(MR.ZHOU, สัมภาษณ์, 04 สิงหาคม พ.ศ.2567)

ดังนั้น พนักงานชาวจีนโดยส่วนใหญ่มีเพื่อนชาวไทยนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงานชาวไทย ได้ รู้จักกันจากการทำงานร่วมกัน หรือจากการเรียนมหาลัย กลุ่มนี้มีพื้นฐานภาษาไทยมาก่อน ซึ่งปรับตัว เข้ากับวัฒนธรรมไทยจะง่ายกลุ่มที่พูดภาษาไทยไม่ได้ มีส่วนน้อยไม่มีเพื่อนชาวไทยนอกเหนือจาก เพื่อนร่วมงานชาวไทย เนื่องจากพนักงานชาวจีนและพนักงานชาวไทยแยกโรงอาหาร แยกพื้นที่กิน ข้าว ซึ่งทำให้ไม่มีโอกาสในการพูดคุยสื่อสารกัน จากลงพื้นที่ในการสัมภาษณ์พนักงานชาวจีน ได้ให้ ข้อมูลเกี่ยวกับ ไม่มีเพื่อนชาวไทยนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงาน ไว้ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านมิตรภาพจากMR.HUได้กล่าวถึง การไม่มีเพื่อนคนไทยนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงาน ไว้ดังนี้

“ผมไม่มีเพื่อนคนไทย เนื่องจากผมมีเพื่อนร่วมงานที่พูดภาษาไทยได้ จึงได้ให้ความช่วยเหลือมากมายในชีวิตประจำวันและการทำงาน โดยส่วนใหญ่แล้ว ผมจะอยู่กับเพื่อนชาวจีน ผมไม่ค่อยมีโอกาสได้ออกไปข้างนอก เนื่องจากมีอุปสรรคด้านภาษาด้วยจึงไม่มีโอกาสได้รู้จักกับเพื่อนชาวไทย นอกจากนี้ ไม่มีช่องทางการติดต่อกับเพื่อนร่วมงานชาวไทยในที่ทำงานหลังเลิกงานไป”

(MR.HU, สัมภาษณ์, 21 กรกฎาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านมิตรภาพจากMR.PANได้กล่าวถึงการไม่มีเพื่อนคนไทยนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงาน ไว้ดังนี้

“ผมไม่ค่อยมีเพื่อนคนไทย เพราะผมพูดภาษาไทยไม่เป็น คนที่ฉันรู้จักส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่เป็นคนจีน แต่ก็มีลูกค้าที่เป็นคนไทยและซัพพลายเออร์ที่เป็นคนไทยบ้าง ลูกค้าคนไทยสนใจเรียนรู้ภาษาจีนมาก เนื่องจากซัพพลายเออร์จำนวนมากเป็นชาวจีน ซึ่งเราได้แลกเปลี่ยนกันได้ดี”

(MR.PAN ,สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม พ.ศ.2567)

จากการสัมภาษณ์ รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านมิตรภาพจากMS.YEได้กล่าวถึงการไม่มีเพื่อนคนไทยนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงาน ไว้ดังนี้

“ดิฉันไม่มีค่ะ ยังไม่ได้เพื่อนคนไทย แต่ในบริษัทมีเพื่อนร่วมงานคนไทยจำนวนเยอะมาก ส่วนใหญ่ พนักงานคนไทยกับพนักงานคนจีน จะแยกโรงอาหาร แยกพื้นที่กินข้าว ซึ่งยังไม่มีโอกาส กินด้วยกันกับ พนักงานคนไทยในเวลาทำงาน ไม่ค่อยมีเวลาไปคุยเล่นกัน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคนไทยก็ยังคงเป็นระดับเพื่อนร่วมงาน ยังไม่ใช่เป็นเพื่อนกัน”

(MS.YE, สัมภาษณ์, 01 กันยายน พ.ศ.2567)

จากข้อมูลข้างต้น พบว่ากลุ่มพนักงานชาวจีนที่ทำตำแหน่งระดับ Executive กับกลุ่มพนักงานชาวจีนที่ทำตำแหน่งระดับ Management บางคนไม่มีเพื่อนคนไทย เพราะว่ามีโอกาสในการพูดคุยสื่อสารกันกับคนไทย หลังจากเลิกงานแล้ว ก็ไม่ติดต่อสื่อสารกัน ถึงแม้ว่าอยากมีเพื่อนคนไทย แต่พูดภาษาไทยไม่ได้ จึงไม่สามารถคุยกันเข้าใจได้ ส่วนกลุ่มพนักงานที่ทำตำแหน่งระดับ Operation ก็ไม่ค่อยมีเพื่อนคนไทย ไม่มีช่องทางการรู้จักกัน ยกเว้นพนักงานชาวจีนที่เคยเรียนที่ไทย

นอกจากนี้ พนักงานชาวจีนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้คนที่อยู่ในพื้นที่ ค่อนข้างจะช้า พนักงานชาวจีนบางคนมีเพื่อนคนไทยนอกเหนือจากที่เพื่อนร่วมงาน โดยปกติแล้วพวกเขาเป็นเพื่อนกัน ตั้งแต่รู้จักกันในมหาวิทยาลัยและยังคงติดต่อกันอยู่ ส่วนเพื่อนร่วมงานคนไทยในบริษัทจะไม่มีติดต่อกันหลังจากเลิกงาน นอกจากนี้พนักงานบางคนไม่เคยเรียนภาษาไทยมาก่อน ดังนั้นพวกเขาจึงไม่มีช่องทางการรู้จักเพื่อนคนไทย พนักงานคนจีนเหล่านี้จึงไม่มีเพื่อนคนไทยนอกจากเพื่อนร่วมงาน และมีความรู้สึกว่าการใช้ชีวิตในไทยไม่ค่อยสนุกเท่าไร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิจัยเรื่อง **วิถีชีวิตและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของพนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง** โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง และ 2) เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Method)โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกำหนดกรอบแนวคิดและเก็บข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 20 คน วิธีการเก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่จริงของผู้วิจัย ด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายและสังเกต จนได้ข้อมูลที่อ้อมตัว โดยมีการสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1สรุปผล

จากการศึกษาสภาพวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 สภาพวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

สภาพวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ มี 5 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านรูปแบบการทำงานของพนักงานชาวจีน(ตำแหน่งงาน/ลักษณะการทำงาน) 2) ด้านลักษณะอาหารการกิน 3) ด้านลักษณะการเดินทาง 4) การใช้โซเชียลมีเดีย(Social media)ในชีวิตประจำวัน 5) ลักษณะที่อยู่อาศัย โดยมีสาระสำคัญสรุป ได้ดังนี้

1) รูปแบบการทำงานของพนักงานคนจีน โดยทั่วไปมี 3 ตำแหน่งตามระดับ เช่นระดับ Executive หมายความว่า ตำแหน่งระดับผู้บริหาร ตำแหน่งระดับ Management หมายความว่า ตำแหน่งระดับผู้จัดการ หรือผู้ช่วยผู้บริหารระดับต่าง ๆ และตำแหน่งระดับ Operation หมายความว่า ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่พนักงานคนจีนจะอยู่ที่ตำแหน่งระดับปฏิบัติการเป็นจำนวนมาก ตามลักษณะการทำงานไม่เหมือนกัน ซึ่งบางตำแหน่งต้องการมีความสามารถพูดได้ภาษาไทยและภาษาจีนทั้งสองภาษา เช่นหัวหน้าแผนก ปัจจุบันบริษัทส่วนใหญ่ได้ยกเลิกการรับสมัครตำแหน่งแล้ว โดยในการรับสมัครนั้นจะกำหนดให้ผู้สมัครต้องสามารถพูดได้ อย่างน้อย 2 ภาษา นอกจากจะต้องเชี่ยวชาญ 2 ภาษาแล้ว ยังต้องรับผิดชอบงานต่างๆ ภายในแผนกอีกด้วย ต้องอบรมพนักงานคนไทยด้วยใช้ภาษาไทยโดยไม่ต้องใช้ล่าม ซึ่งขณะการทำงานเป็นล่ามด้วย พนักงานชาวจีนบางคนเคยเรียนภาษาไทยมาก่อนและจบการศึกษาเอกวิชาภาษาไทย ซึ่งได้เรียนความรู้เกี่ยวกับพื้นฐานวัฒนธรรมไทยอย่างดี และมีทักษะด้านภาษาไทยในระดับดีซึ่งเหมาะสมกับความต้องการงานที่บริษัท

กำหนด มีส่วนน้อย ทำตำแหน่งระดับผู้บริหาร(Executive) เช่นมีตำแหน่งผู้จัดการโรงงาน และ ทำตำแหน่งระดับผู้จัดการ (Management)เช่น ผู้จัดการฝ่ายผลิต ผู้ช่วยผู้บริหาร เป็นต้น แต่ไม่ว่าทำงานตำแหน่งไหน รายได้สูงกว่าที่ประเทศจีนเนื่องจากเป็นลักษณะงานแบบทำงานที่ต่างประเทศจึงมีค่าเบี่ยเลี้ยงต่างประเทศ ดังนั้น สะท้อนให้เห็นว่า คนจีนโดยทั่วไปจะมีตำแหน่งที่สูงกว่าในบริษัทจีน เนื่องจากบางตำแหน่งต้องการความสามารถสองภาษาซึ่งจะเปิดโอกาสให้มีการจ้างงานแก่นักศึกษาที่เรียนจบภาษาไทย ดังนั้นนักเรียนจีนจึงเลือกทำงานในประเทศไทยหลังจากเรียนจบเป็นจำนวนมากขึ้น

2) ในด้านลักษณะอาหารการกินของพนักงานคนจีน ในการเลือกรับประทานอาหารสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ประเภท แรก โดยส่วนใหญ่พนักงานคนจีนกลุ่มพนักงานชาวจีนที่ทำตำแหน่งระดับ Executive กับกลุ่มพนักงานชาวจีนที่ทำตำแหน่งระดับ Managementจะรับประทานอาหารจีน มากกว่า บางบริษัทมีแม่บ้านที่เป็นคนจีนรับผิดชอบทำอาหารจีนโดยเฉพาะในวันทำงาน ส่วนในวันหยุดสุดสัปดาห์ พนักงานชาวจีนจะเลือกรับประทานอาหารที่ร้านอาหารจีนกับเพื่อน ๆ ในแถวหอพัก หรือบางคนก็จะทำอาหารจีนกินกันเองตามที่ชอบ ซึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้มีร้านอาหารจีนเป็นจำนวนมาก โดยบางร้านได้รับการคัดเลือกมาเป็นร้านอาหารประจำเพื่อรับรองแขก โดยเฉพาะ อีกประเภทที่สอง เนื่องจากทำงานที่ประเทศมานาน โดยส่วนใหญ่แล้วกลุ่มพนักงานที่ตำแหน่งระดับ Operation บางคนชอบอาหารไทยมากกว่า เริ่มคุ้นเคย กับรสชาติแบบไทย และมักจะไปรับประทานอาหารไทยบ่อยๆ ร บางที่ที่มีลูกค้าต่างชาติมาเยี่ยมชมบริษัทไทย ส่วนใหญ่ทางบริษัทจะจัดอาหารไทยเพื่อแสดงเอกลักษณ์ความเป็นไทยกับลูกค้าต่างชาติด้วย ดังนั้น สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานคนจีนที่ปรับตัวด้านอาหารไม่มาก เนื่องจากในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้มีร้านอาหารจีนเป็นจำนวนมาก มีชื่อเลือกมากมาย และในบริษัทจีนก็มีแม่บ้านที่เป็นคนจีนรับผิดชอบทำอาหารจีนด้วย ทำให้พนักงานคนจีนใช้ชีวิตในพื้นที่ได้ดีและสะดวก

3) ในด้านลักษณะการเดินทาง พนักงานชาวจีนมีการใช้รถ2รูปแบบ ใช้รถบริษัทและเรียกรถเอง ส่วนใหญ่กลุ่มพนักงานที่ตำแหน่งระดับ Operationกับกลุ่มพนักงานชาวจีนที่ตำแหน่งระดับ Management จะใช้รถรับ-ส่งในระหว่างหอพักและบริษัท โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ อีกส่วนหนึ่งพนักงานชาวจีนจะเรียกรถไปทำงาน ซึ่งบริษัทมีสวัสดิการค่าเดินทางให้พนักงานชาวจีน อยู่ที่ประมาณ 2000บาทถึง4000บาทตามเงื่อนไขบริษัท ช่องทางการใช้บริการการเรียกรถมีช่องสองช่องทาง GRAB และBOLT ส่วนกลุ่มพนักงานชาวจีนที่ทำตำแหน่งระดับ Executiveมีรถส่วนตัวเอง ดังนั้น สะท้อนให้เห็นว่า พื้นที่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอลวกแดงยังไม่ได้พัฒนาและยังไม่มีบริการรถสาธารณะ การเดินทางส่วนใหญ่จึงจะมีแค่รถรับ-ส่งของบริษัทและเรียกรถเท่านั้น ซึ่งพนักงานชาวจีนบางคนสื่อสารหรือพูดภาษาไทยไม่ได้ จึงทำให้การเดินทางลำบาก

4) ในด้านการใช้โซเชียลมีเดีย(Social media)ในชีวิตประจำวัน กลุ่มพนักงานชาวจีนที่ทำตำแหน่งระดับ Executiveกับกลุ่มพนักงานชาวจีนที่ตำแหน่งระดับ Management พนักงานชาวจีนที่ไม่จำเป็นต้องติดต่อกับพนักงานคนไทย หรือพนักงานคนจีนที่พูดภาษาไทยไม่เป็นจึงเลือกการใช้โซเชียลมีเดีย (Social media)แบบจีนเท่านั้นในชีวิตประจำวันแต่พนักงานคนบางก็จีนจะพยายามลองใช้โซเชียลมีเดียของไทย เช่น LINE ในขณะที่พนักงานคนไทยก็จะใช้และปรับตัวเข้ากับการใช้

โซเชียลมีเดียของจีน เช่น WeChat หรือ Wecom ส่วนกลุ่มพนักงานที่ตำแหน่งระดับ Operation จะใช้ WeChat กับ LINE บ่อย การใช้ WeChat สามารถแปลภาษาได้ ซึ่งช่วยลดเวลาในการสื่อสารและการแปลภาษา ยังช่วยลดต้นทุนค่าแรงในการแปลอีกด้วย พนักงานชาวจีนพึ่งพา Wechat เพื่อสื่อสารกับครอบครัวและเพื่อน ๆ ในประเทศจีนและกับเพื่อนร่วมงานชาวจีนในบริษัทแม่ ซึ่ง line ไม่มีฟังก์ชันการแปลภาษาได้ เลยไม่ค่อยใช้กัน นอกจากนี้เมื่อซื้อสินค้า เช่น เซเว่น อีเลฟเว่น (7-11) หรือ ซูเปอร์มาร์เก็ต เช่น เทสโก้ โลตัส สามารถใช้การชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ของ WeChat ได้อีกด้วย สะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมการใช้สื่อดิจิทัลในชีวิตประจำวันของพนักงานคนจีน

5) ในด้านลักษณะที่อยู่อาศัยเป็นห้องเช่าอพาร์ทเมนต์เป็นหลัก ส่วนใหญ่บางบริษัทมีหอพักฟรีให้พนักงานชาวจีน ทางบริษัทจะเช่าเป็นประเภทอพาร์ทเมนต์ และให้กลุ่มพนักงานชาวจีนที่ทำตำแหน่งระดับ Executive กับกลุ่มพนักงานชาวจีนที่ทำตำแหน่งระดับ Management พักได้ห้องละหนึ่งคน ค่อนข้างเป็นความส่วนตัวสูง โดยทั่วไปแล้วจะเลือกเช่าที่ TC TWON ในแถวในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อ่างเก็บน้ำแดง และมีประเภทแบบห้องชุด ห้องเตียงคู่ และห้องเตียงเดี่ยว นอกจากนี้มีร้านอาหารจีน พร้อมมีพนักงานพูดภาษาจีนได้ ทำให้สะดวกมาก ระยะห่างจากที่พักถึงบริษัทเหมาะสม เพิ่มความสะดวกสำหรับการเดินทาง ส่วนกลุ่มพนักงานที่ตำแหน่งระดับ Operation เพราะว่าบางบริษัทเพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายจะให้พนักงานชาวจีนพักได้ห้องละสองคน กรณีที่พนักงานชาวจีนอยากพักอยู่คนเดียว ต้องรับผิดชอบค่าห้อง 50% ไม่ว่าพนักงานเป็นตำแหน่งระดับไหน สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานคนจีนได้มีวิถีชีวิตในด้านลักษณะที่อยู่อาศัยที่ดี จึงไม่ต้องหาเช่าห้องเอง

5.1.2 รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อ่างเก็บน้ำแดง จังหวัดระยอง

รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านคติความเชื่อเรื่องการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัท 2) รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านการดำเนินชีวิต 3) รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านการใช้ภาษาในระหว่างการทำงาน 4) รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านมิตรภาพ หรือการสร้างความสัมพันธ์กับผู้คนที่อยู่ในพื้นที่ โดยมีสาระสำคัญสรุป ได้ดังนี้

1) รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านคติความเชื่อเรื่องการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัท

กลุ่มพนักงานที่ตำแหน่งระดับ Operation บางคนโดยทั่วไปแล้วจะไม่ไหว้ศาลพระภูมิด้วยตนเอง โดยทางบริษัทฯ จีนก่อสร้างเรียบร้อยแล้ว ก่อนเปิดรับพนักงานชาวไทย เข้ามาทำงาน ผู้บริหารที่ทำตำแหน่งระดับ Executive จัดการตั้งศาลพระภูมิขึ้นเพื่อให้เกิดความงมงายและเหมาะสม ด้วยเหตุนี้เองการสร้างศาลพระภูมิ นอกจากนี้ มีกำหนดวันไหว้ในชีวิตประจำวัน เดือนละสองครั้ง และไหว้ตามที่กำหนด เช่น วันตรุษจีน และช่วงวันสงกรานต์ กลุ่มพนักงานชาวจีนที่ตำแหน่งระดับ Management จะไหว้ตามวันที่กำหนด

กำหนดวันไหว้ในชีวิตประจำวัน บริษัทฯ จีนที่จัดงานไหว้ศาลพระภูมิตามประเพณีไทย

โดยทั่วไปจะให้พนักงานจัดหาเครื่องไหว้ศาลพระภูมิในทุกเดือน ทางบริษัทจะดำเนินการให้จัดเดือนละ 2 วัน เป็นวันไหว้ศาลพระภูมิตามปฏิทินไทย โดยพนักงานชาวจีนก็จะร่วมงานไหว้ศาลพระภูมิด้วย

กำหนดวันไหว้ในวันประเพณี เช่น วันตรุษจีน บริษัทฯจีนที่จัดงานไหว้ศาลพระภูมิตามประเพณีจีน โดยทั่วไปจะให้พนักงานในสำนักงานมาร่วมไหว้ศาลพระภูมิ เนื่องจากวันตรุษจีนเป็นวันที่สำคัญมากสำหรับพนักงานชาวจีน ทางบริษัทจะดำเนินการให้จัดซื้อของไหว้ โดยให้พนักงานทั้งคนจีนและคนไทยมาร่วมงานไหว้ศาลพระภูมิด้วย

กำหนดค่าใช้จ่ายจัดซื้อของไหว้ศาลพระภูมิ บริษัทจีนจะกำหนดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการจัดงานซื้อของไหว้ ศาลพระภูมิ เดือนละสองครั้ง ค่าใช้จ่ายต่อเดือนประมาณ 1,000บาท ซึ่งจะให้จัดหาของไหว้ที่ต้องใช้ในการไหว้ศาลพระภูมิ ประกอบด้วย พวงมาลัยใหญ่ 2 พวง ผลไม้ 5 อย่าง และทุกอย่างต้องไหว้เป็นเลขคี่ 5 7 9 เป็นต้น น้ำแดง 2 ขวด ดอกไม้ใส่แจกัน 4 กำ อาหารคาว 1 ถ้วย ขนมไทย 1 แพ็ค เช่น ทองหยิบ ทองหยอด ขนมชั้น หมากพลู ยาสูบ 1 ถาด และบริษัท ฯ อนุญาตให้พนักงานชาวจีน นำธูปมาไหว้ สิ่งศักดิ์ได้ จึงมีพนักงานชาวจีนบางส่วน มาไหว้ทุกวันพระ พฤติกรรมสำหรับบริษัทจีนการสร้างศาลพระภูมิและจัดงานไหว้ศาลพระภูมิซึ่งหมายถึงพนักงานชาวจีนการยอมรับการผสมผสานทางด้านความเชื่อว่าจะมีอิทธิพลต่อการประกอบธุรกิจ ดังนั้นสะท้อนให้เห็นว่า บริษัทจีนให้ความสำคัญกับเรื่องการไหว้ศาลพระภูมิ และ พนักงานคนจีนมีพยายามทำความรู้จักกับเรื่องการไหว้ศาลพระภูมิ มีเข้าร่วมกิจกรรมการไหว้ศาลพระภูมิ และปรับตัวได้ดี ซึ่งการไหว้ศาลพระภูมิเป็นวัฒนธรรมส่วนหนึ่งของการปรับตัวให้เข้าถึงคติความเชื่อเรื่องการไหว้ศาลพระภูมิตามวัฒนธรรมแบบไทย

2) รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านการดำเนินชีวิต

กลุ่มพนักงานชาวจีนที่ทำตำแหน่งระดับ Executive กลุ่มพนักงานชาวจีนที่ทำตำแหน่งระดับ Management และกลุ่มพนักงานที่ทำตำแหน่งระดับ Operation ได้ปรับตัวปรับตัวด้านภาษา และปรับตัวด้านการแต่งกายในการดำเนินชีวิตเป็นหลัก รูปแบบการปรับตัวด้านภาษา มีแบบการเรียนภาษาไทยด้วยตนเอง เช่นในชีวิตประจำวัน กลุ่มพนักงานที่ทำตำแหน่งระดับ Operation จะพยายามจำคำพูดที่พนักงานคนไทยใช้ในระหว่างการคุยกัน บางคำที่ฟังบ่อยมาก ก็เริ่มฝึกเขียนคำที่ใช้บ่อยๆ เพื่อช่วยเข้าใจความหมายของคำนั้น นอกจากนี้ บริษัทบางแห่งยังจัดหลักสูตรการเรียนรู้ภาษาไทยที่เกี่ยวข้องสำหรับพนักงานคนจีน รูปแบบการปรับตัวด้านการแต่งกาย มีแบบสวมชุดไทยเวลาไปเที่ยว และให้ความร่วมมือกิจกรรมบริษัท สวมชุดที่เหมาะสมในช่วงวันหยุดประเพณี เช่น ใส่เสื้อลายดอก ในช่วงเทศกาลสงกรานต์ แต่งตัวใส่ชุดไทยมาร่วมกิจกรรม ดังนั้น สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานคนจีนได้ปรับตัวด้านภาษา และปรับตัวด้านการแต่งกายในการดำเนินชีวิตได้ดี มีการยอมรับวัฒนธรรมใหม่ บริษัทจีนก็ให้ความช่วยเหลือเชิงปฏิบัติแก่พนักงานในกระบวนการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้วย

3) รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านการใช้ภาษาในระหว่างการทำงาน

กลุ่มพนักงานชาวจีนที่ทำตำแหน่งระดับ Executive จะใช้ภาษาจีนเป็นหลักเป็นภาษาหลักในการทำงาน ปกติมีล่ามช่วยสื่อสารในระหว่างต้องคุยกับพนักงานคนไทย ส่วนกลุ่มพนักงานชาวจีนที่ทำตำแหน่งระดับ Management กับกลุ่มพนักงานที่ทำตำแหน่งระดับ Operation ส่วนใหญ่จะใช้ภาษาไทยและภาษาจีนเป็นภาษาหลักในการทำงานควบทั้งสองภาษา เนื่องจากลักษณะงานของพนักงานคนจีนบางคนจำเป็นต้องสื่อสารกับพนักงานคนจีนและพนักงานคนไทยพร้อมกันในระหว่างการทำงาน แต่พนักงานบางคนถึงแม้ว่าไม่เคยเรียนภาษาไทยมาก่อนก็ตาม ในระหว่างการทำงานจำเป็นต้องใช้ภาษาไทยเป็นหลัก เนื่องจากลักษณะงานแบบจำเป็นต้องสื่อสารกับพนักงานคนไทยเป็นหลักในทุกวัน เช่น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายผลิต ซึ่งเรียนภาษาไทยกับพนักงานที่หน้างานช่วยให้พนักงานคนจีนเรียนรู้ภาษาไทยได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ มีรูปแบบการสื่อสารแปลผ่าน wechat หรือ wecom ดังนั้น สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานคนจีนมีความพยายามหาวิธีในระหว่างการทำงานสื่อสารกับพนักงานคนไทยและเพื่อให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านมิตรภาพ หรือการสร้างความสัมพันธ์กับผู้คนที่อยู่ในพื้นที่

พนักงานชาวจีนบางคนมีเพื่อนคนไทยนอกเหนือจากที่เพื่อนร่วมงาน โดยปกติแล้วพวกเขาเป็นเพื่อนกัน ตั้งแต่รู้จักกันในมหาวิทยาลัยและยังคงติดต่อกันอยู่ ส่วนเพื่อนร่วมงานคนไทยในบริษัทจะไม่มีติดต่อกันหลังจากเลิกงาน พนักงานกลุ่มที่ไม่เคยเรียนภาษาไทยมาก่อน จะไม่มีช่องทางในการรู้จักเพื่อนคนไทย พนักงานคนจีนเหล่านี้จึงไม่มีเพื่อนคนไทยนอกจากเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น สะท้อนให้เห็นว่าทักษะภาษาไทยเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างมิตรภาพ หรือการสร้างความสัมพันธ์กับผู้คนที่อยู่ในพื้นที่ และไม่มีช่องทางที่จะรู้จักเพื่อนคนไทยนอกจากเพื่อนร่วมงาน

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์วิถีชีวิตและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของพนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. วิถีชีวิตพนักงานชาวจีน ในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ (โซนจีน) อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้คือ รูปแบบการทำงานของพนักงานชาวจีนได้พบว่าพนักงานชาวจีนทำงานระดับตำแหน่งหัวหน้าขึ้นไปส่วนใหญ่มีพื้นฐานภาษาไทยและบางคนสามารถสื่อสารกับพนักงานชาวไทยได้เข้าใจกันหลังจากทำงานหลายปีขึ้นไปจึงสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับ (TANG YIHONG, 2557) ได้ศึกษาเรื่องวิถีชีวิตของบัณฑิตชาวจีนในสังคมไทย พบว่าวิถีชีวิตของบัณฑิตชาวจีนในสังคมไทย บัณฑิตชาวจีนเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมไทยต่อ ได้มีโอกาสที่ดีในการหางานทำได้ง่าย และการดำรงชีวิตของบัณฑิตชาวจีนต้องการมีอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาไทยและภาษาจีน ส่วนในด้านลักษณะอาหารการกิน

ส่วนใหญ่พนักงานคนจีนที่ปรับตัวด้านอาหารไม่มากเนื่องจากในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้มีร้านอาหารจีนเป็นจำนวนมากและมีตัวเลือกมากมาย การศึกษาของ วรชมน เสริมชวีย์กุล และคณะ (2567) ที่ได้ศึกษาการปรับตัวด้านอาหารจีนในประเทศไทย แสดงให้เห็นว่าอาหารจีนมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับรสนิยมของคนไทย ประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนในด้านลักษณะการเดินทางและลักษณะที่อยู่อาศัย แต่ต่างจากการดำเนินชีวิตที่ประเทศจีนซึ่งทำให้พนักงานชาวจีนได้ปรับตัวพฤติกรรมต่างๆ สอดคล้องกับ (LI KEYAO, 2561) ได้ศึกษา เรื่องวิถีชีวิตของผู้สื่อข่าวชาวจีนในสังคมไทย ผลการวิจัยพบว่าเมื่อทำงานมีที่อยู่อาศัยของผู้สื่อข่าวชาวจีนเป็นห้องเช่าอพาร์ทเมนท์ และบ้านส่วนตัว ที่สะดวกและปลอดภัย การเดินทางใช้รถสาธารณะและรถส่วนตัว เพื่อประหยัดเวลาและเงินในการเดินทาง ส่วนในด้านการใช้โซเชียลมีเดีย(Social media)ในชีวิตประจำวัน พนักงานชาวจีนการใช้Wechatเป็นหลัก เพื่อสื่อสารกับครอบครัวและเพื่อน ๆ ในประเทศจีนและกับเพื่อนร่วมงานชาวไทยสอดคล้องกับ (เรวัต แสงสุริยงค์, 2542) ได้ศึกษา เรื่องวิถีชีวิตของชาวต่างชาติในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังและมาบตาพุดพบว่า แรงงานข้ามชาติมีการติดตามข่าวและสถานการณ์ของประเทศตนเองจากโทรศัพท์และหนังสือพิมพ์ และติดต่อครอบครัวที่อยู่ต่างประเทศโดยใช้โทรศัพท์แต่ประเด็นที่ไม่เหมือนกันคือช่องทางการติดต่อครอบครัวที่อยู่ต่างประเทศและติดตามข่าวและสถานการณ์ของประเทศตนเองจะเปลี่ยนเป็นผ่านทางWechatและทำให้พนักงานชาวไทยเริ่มใช้ Wechat ของจีนด้วยซึ่งจะช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมจีนและไทยระหว่างกันให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยรูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมในวิถีชีวิตของพนักงานชาวจีนสะท้อนให้เห็นถึง รูปแบบการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้านคติความเชื่อเรื่องการไหว้ศาลพระภูมิที่บริษัท ด้านการดำเนินชีวิต รวมถึงด้านการใช้ภาษาในระหว่างการทำงาน และด้านมิตรภาพ หรือการสร้างความสัมพันธ์กับผู้คนที่อยู่ในพื้นที่ ซึ่งพนักงานคนจีนเริ่มต้นจากปรับตัวด้านภาษา รวมถึงภาษาที่ใช้หลักในการทำงาน และด้านการแต่งกายให้เหมาะสม สอดคล้องกับสมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2536: 18) กล่าวถึง “วัฒนธรรม ” ว่าหมายถึงวิถีทางแห่งการดำรงชีพ ของมนุษย์ สร้างขึ้นมา รวมทั้งระบบความรู้ ความคิด ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี ที่มีการยอมรับปฏิบัติสืบต่อกันมา มีการอบรมถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง ตลอดจนมีการ เปลี่ยนแปลงให้เข้ากับ สภาพสิ่ง แวดล้อมของมนุษย์ และเมตตา วิวัฒนานุกูล(2548)ได้กล่าวถึง ผู้ที่เข้ามาอยู่ใหม่นั้นการปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมจะเป็นไปได้มากกว่าการปรับ สิ่งแวดล้อมของเจ้าบ้านให้เข้ากับผู้มาอยู่ใหม่ คนส่วนมากจะเปรียบเทียบวัฒนธรรมของตนเองกับ วัฒนธรรมของเจ้าบ้าน เพราะสังคมและวัฒนธรรมของเจ้าบ้านนั้นมีอิทธิพลอย่างมากต่อการดำรง ชีวิตประจำวันและบทบาทหน้าที่ของเขาซึ่งเป็นแรงกดดันให้ต้องปรับตัวให้เข้ากับระบบวัฒนธรรมใน สังคมใหม่ นอกจากนี้ ยัง สอดคล้องกับ ธัชชา วิทยวิโรจน์ (2552)กล่าวว่า การปรับตัวทางวัฒนธรรม (Acculturation) เป็น กระบวนการเรียนรู้เพื่อเข้าสู่ วัฒนธรรมใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งส่วนบุคคลและ พฤติกรรมทางสังคม เป็นการเรียนรู้ วิธีคิด ความรู้สึก และวิธีแสดงพฤติกรรมในแบบแผนใหม่เพื่อให้ เข้ากับวัฒนธรรมเจ้าบ้าน (เมตตา วิวัฒนานุกูล, 2548)

พนักงานคนจีนที่มาทำงานในประเทศไทยดำเนินชีวิตจึงต้องอาศัยการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา คนที่ปรับตัวไม่จึงไม่สามารถดำรงชีวิตที่ไทยได้ง่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ ชาร์ลส์ ดาร์

วิน ในศตวรรษที่ 19 ชาร์ลส์ ดาร์วิน ได้กล่าวไว้ในทฤษฎีวิวัฒนาการของเขาว่าสิ่งมีชีวิตทุกชีวิตจะต้อง อาศัยการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา จึงสามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ ดังนั้นคนเราจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวอยู่ เสมอไม่เช่นนั้นแล้วก็จะไม่สามารถดำรงชาติพันธุ์อยู่ได้ และต้องสูญเสียชีวิตพันธุ์ลงไป สภาพแวดล้อมทั้ง ทางกายภาพและทางสังคมมีอิทธิพลอย่างยิ่งในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ หรืออาจกล่าวได้ว่าทุก คนเกิดมาพร้อมด้วยโครงสร้างทางชีวภาพที่แตกต่างกันและเติบโตในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ดังนั้น แต่ละคนจึงแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะที่แตกต่างกัน นอกจากอิทธิพลจากทั้งสองอย่างที่กล่าว มาแล้ว แต่ละคนยังได้รับประสบการณ์ส่วนตัวและ ประสบการณ์ร่วมกับผู้อื่น โดยประสบการณ์ส่วนตัวที่ ผ่านมาของแต่ละบุคคลย่อมเกิดขึ้นไม่ซ้ำกับผู้อื่น เช่น บางคนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ในขณะที่บางคนพบกับความล้มเหลวในชีวิต หรือบางคนต้องเผชิญกับโศกนาฏกรรมบางอย่างในชีวิต เป็นต้น ส่วนประสบการณ์ร่วมกับผู้อื่นนั้น หมายถึงการที่คนเราได้รับหรือได้เผชิญกับประสบการณ์บางอย่างที่ คล้ายคลึงกับผู้อื่น อาจเป็นเพราะการอยู่ร่วมกันในสังคมเดียวกันภายใต้วัฒนธรรมที่เป็นรูปแบบเดียวกัน เช่น การดำเนินชีวิต การแต่งกาย ภาษา ค่านิยม เป็นต้น

5.3 ประเด็นที่ค้นพบใหม่สำคัญ

เนื่องจากมีบริษัทจีนเข้ามาลงทุนในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น พนักงานชาวจีนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจำนวนมาก และพนักงานชาวจีนการใช้ WeChat เป็นหลักในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้พนักงานชาวไทยเริ่มใช้ WeChat กันเพิ่มมากขึ้น ยังชักจูงให้พนักงานชาวไทยเริ่มใช้ WeChat ของจีนด้วย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมจีนและไทยระหว่างกันให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น นอกจากนี้ หน่วยงานบางแห่ง เช่นสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน(บีโอไอ) ยังได้สร้าง home page WeChat ขึ้นมาเพื่อให้ชาวจีนติดตามการเปลี่ยนแปลงนโยบายต่างๆได้ง่ายขึ้น มีงานวิจัยได้พูดถึง แรงงานข้ามชาติมีการติดตามข่าวและสถานการณ์ของประเทศตนเองจากโทรศัพท์ และหนังสือพิมพ์ และติดต่อครอบครัวที่อยู่ต่างประเทศโดยใช้โทรศัพท์ ยังไม่มีงานวิจัยใดได้พูดถึง ประเด็นนี้ จึงถือว่าเป็นประเด็นที่ค้นพบใหม่

5.4 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

1. กลุ่มเป้าหมายของการศึกษาคั้งนี้มีจำนวนน้อย ควรขยายขอบเขตการศึกษาได้ในอนาคต
 2. ควรศึกษาวิจัยเรื่องเกี่ยวกับการปรับตัวของครอบครัวพนักงานคนจีนต่อการใช้ชีวิตในประเทศไทย
ได้
1. การเสริมสร้างช่องทางการแลกเปลี่ยนและการบริหารจัดการข้ามวัฒนธรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรม
 2. การพัฒนาการเดินทางโดยระบบขนส่งสาธารณะในเขตนิคมอุตสาหกรรม

บรรณานุกรม

- LI KEYAO. (2561). การดำรงชีวิตของนักข่าวชาวจีนในสังคมไทย:กรณีศึกษานักข่าวชาวจีนในกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, บัณฑิตวิทยาลัย
- TANG YIHONG. (2557). วิถีชีวิตของบัณฑิตชาวจีนในสังคมไทย : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, บัณฑิตวิทยาลัย.
- WEI YU. (2566). การปรับตัวทางด้านวัฒนธรรมของคนไทยที่อาศัยอยู่ในกรุงลอนดอนประเทศอังกฤษ: กรณีศึกษาช่อง YouTube “PEACHIII”. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 14(มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่).
- REN ZHIYUAN. (2555). การปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาชาวจีนในประเทศไทย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา. มหาวิทยาลัยบูรพา, บัณฑิตวิทยาลัย.
- HEIMEN ZHU. (2565). การปรับตัวของชาวจีนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- พระพิสิทธิ์ เวอร์ท. (2560). วิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่ อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา, จังหวัดชลบุรี.
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัครธรรม แสงวิภาค. (2558). กระบวนการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมที่มีความจำเป็นต่อการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วารสารวิชาการศรีปทุม(ชลบุรี).
- เรวัต แสงสุริยงค์. (2542). วิถีชีวิตของชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังและมาบตาพุด. วารสารวิชาการ(มหาวิทยาลัยบูรพา).
- มัณฑิรา โชติรสสุตติ. (2556). การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนไทยในต่างประเทศ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, สาขาวิชาการสื่อสารประยุกต์, คณะภาษาและการสื่อสาร.
- คณะกรรมการสถิติระดับจังหวัดระยอง. (2567). แผนพัฒนาจังหวัดระยอง พ.ศ. 2566-2570 Retrieved from
- ศศิธร ทัศนัยนา. (2556). วิถีชีวิตไทยจากสำนวนไทยที่มีคำว่า “น้ำ”. เป็นส่วนประกอบ. วารสารศิลปศาสตร์.
- วรางคณา นิพัทธ์สุขกิจ. (2562). บทบาทของชาวจีนทางด้านเศรษฐกิจไทย จากสมัยอยุธยาจนถึงสมัยรัชกาลที่ 5. วารสารอักษรศาสตร์(มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุภารัตน์ พิมลรัตน์กานต์. (2560). รูปแบบวิถีชีวิตของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ในพื้นที่เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร. ฉบับภาษาไทย,สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2560, (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).
- กมลทิพย์ รักเกียรติยศ. (2560). การปรับตัวทางวัฒนธรรม การเรียนรู้และการสื่อสารของนักศึกษาจีนในมหาวิทยาลัย

- ราชภัฏ เพชรบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์(มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- เก็ดถวา บุญปราการ และปัญญา เทพสิงห์ วรรณพร อนันตวงศ์. (2561). วิถีชีวิตและอัตลักษณ์ของชุมชนคีรีวง. การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9(มหาวิทยาลัยมหาดไทย).
- วิลาสินี สุขกา. (2562). การปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในพื้นที่จังหวัดสงขลา : กรณีศึกษานักศึกษาชมรมมุสลิมมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย,
- พินนภา หมวกยอด. (2563). การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานกับคนไทยในจังหวัดเชียงใหม่: การศึกษาเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์. มนุษยศาสตร์สาร.
- จุฑาภรณ์ อยู่ทิม. (2563). การสืบทอดวิถีชีวิตของชาวสวนผลไม้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในสังคมเมือง. มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะศึกษาศาสตร์.

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล YANG XUEZHU (ไข่มุก)
วัน เดือน ปี เกิด 23 ธันวาคม 2537
สถานที่เกิด CHINA
สถานที่อยู่ปัจจุบัน อพาร์ทเมนท์ ทีซี ทาวน์ , อมตะซิตี้ , บ่อวิน ศรีราชา, ชลบุรี 20230
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน /
ประวัติการศึกษา 2013-2017 สาขาวิชาภาษาไทย, มหาวิทยาลัยชนชาติกวางสี
วิทยาลัยเซียงซีหู .
2021-2025 สาขาวิชาไทยศึกษา, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
, มหาวิทยาลัยบูรพา.
รางวัลหรือทุนการศึกษา /