

## การผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา ในจังหวัดสมุทรสาคร

### Economic Assimilation in The Second Generation of Myanmar Migrant Workers in Samutsakhon Province, Thailand

เบญจพร โคกแป๊ะ<sup>1</sup>, ดุษฎี आयวัฒน์<sup>2</sup>

Benjaporn Kokpae<sup>1</sup>, Dusadee Ayuwat<sup>2</sup>

กลุ่มวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น<sup>1</sup>,

ศูนย์บริการแรงงานและการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยขอนแก่น<sup>2</sup>

Division of Sociology and Anthropology, Khon Kaen University<sup>1</sup>,

Labour and International Migration Service Center, Khon Kaen University<sup>2</sup>

banjko@kku.ac.th<sup>1</sup>, dusayu@kku.ac.th<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ศึกษาการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในจังหวัดสมุทรสาคร ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณหน่วยในการวิเคราะห์เป็นระดับปัจเจก กลุ่มตัวอย่างคือ ทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในอำเภอเมืองสมุทรสาคร จำนวน 380 คน ซึ่งสุ่มมาแบบสองขั้นตอนเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2563 ด้วยแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาเป็นหญิงร้อยละ 52.4 มีอายุเฉลี่ย 23 ปี ราว 3 ใน 5 สำเร็จการศึกษาภาคบังคับของไทย ร้อยละ 9.7 เป็นผู้ว่างงาน มีความรู้เรื่องสิทธิการทำงานระดับค่อนข้างสูงและสูง ร้อยละ 66.3 ได้รับการขัดเกลาแบบสังคมไทยกว่าร้อยละ 81.3 มีความสัมพันธ์ทางสังคมระดับค่อนข้างสูงและสูงรวมร้อยละ 79.8 มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อในระดับค่อนข้างสูงร้อยละ 38.4 และมีความรู้เรื่องการขอแปลงสัญชาติไทยค่อนข้างสูงและสูงร้อยละ 78.4 มีการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในระดับค่อนข้างสูงและสูงร้อยละ 83.7 และพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน การขัดเกลาทางสังคม ความสัมพันธ์ทางสังคม และความรู้เรื่องการขอแปลงสัญชาติไทย ตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจทายาทรุ่นที่ 2 ร้อยละ 17.0 ( $R^2 = 0.170$ )

**คำสำคัญ :** การผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจ, การผสมกลมกลืน, ทายาทรุ่นที่ 2, แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา

### Abstract

The paper investigates factors influencing the level of Economic Assimilation in the second generation of Myanmar migrant workers in Samutsakhon Province. The study was conducted quantitatively within individual-level analysis unit. Multi-stage random sampling technique and collected from February to March 2020 through scheduled interviews. The data were analyzed by descriptive statistics and multiple regression analyses, From demographic information, 52.4% were female. The average age was 23 years and 3 in every 5 were graduated junior high school in Thailand. Most of them are unemployed and have knowledge about work rights at a relatively high level as 66.3% and 81.3% socialization like Thai society, 79.8% of these migrant workers have social relations at a relatively high and higher levels, 38.4% have a high level of perceiving information about their work from different types of media, 78.4% have a high level Thai naturalization knowledge and had a relatively high level of economic integration and 83.7%. The result also found 3 factors influenced economic assimilation with statistical significance at the level of 0.05, there are the knowledge about work rights, social relations, including the knowledge about Thai naturalization. All of the variables could explain the Economic Assimilation by 17.0% ( $R^2 = 0.170$ )

**Keywords:** Economic Assimilation, Assimilation, Second generation, Myanmar migrant

### บทนำ

การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติจากประเทศเมียนมาเข้ามาสู่ประเทศไทยเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่วนใหญ่อพยพเข้ามาเป็นครอบครัวแรงงานที่เป็นโสดมักพบคู่ครองและแต่งงานสร้างครอบครัวในประเทศไทย จากการสำรวจอัตราการเกิดทายาทของแรงงานข้ามชาติเมียนมาพบว่า ประมาณ 3 ใน 4 ของทายาทแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาเป็นบุคคลที่เกิดในประเทศไทย อีก 1 ใน 4 เกิดในประเทศต้นทางและอพยพตามบิดามารดาเข้ามาในประเทศไทย (เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และกัญญา อภิพรชัยสกุล, 2562) ประกอบกับข้อมูลด้านสาธารณสุขเมื่อปี 2547 – 2552 พบว่า แรงงานข้ามชาติให้กำเนิดทายาทในประเทศไทย สูงถึง 53,630 คน (ขวัญชีวัน บัวแดง, 2554) บ่งชี้ให้เห็นว่าประเทศไทยมีทายาทของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาเป็นจำนวนมาก ซึ่งทายาทที่เกิดในประเทศไทย ซึ่งถูกเรียกว่า “ทายาทรุ่นที่ 2” (Second Generation) ส่วนทายาทที่ติดตามแรงงานข้ามชาติจากประเทศต้นทางเรียกว่า “ทายาทรุ่นที่ 1.5” (1.5 Generation) (Portes & Zhou, 1993) ในช่วงแรกทายาทรุ่นที่ 2 ต้องเผชิญกับชีวิตที่ยากลำบากเนื่องจากไม่มีสถานะทางกฎหมายที่ชัดเจนทำให้ไม่อยู่ในระบบสวัสดิการของรัฐบาลไทย

จนกระทั่งในปี 2547 - 2548 รัฐบาลไทยได้มีการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างจริงจังและเป็นระบบ เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และเปิดโอกาสให้ทายาทของแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบการศึกษาในโรงเรียนของรัฐบาลไทยตามกฎหมาย (อดิสร เกิดมงคล, 2557) ส่งผลให้ทายาทรุ่นที่ 2 ได้เรียนรู้กฎระเบียบวัฒนธรรมและประเพณีต่างๆของสังคมไทยผ่านสถาบันทางสังคมจากโรงเรียน ครูคนไทย เพื่อนคนไทย ชุมชนไทย สถานประกอบการ นายจ้าง เพื่อนร่วมงาน รวมถึงสื่อต่างๆ (ขวัญชีวัน บัวแดง, 2554) ซึ่งปัจจุบันทายาทรุ่นที่ 2 จำนวนหนึ่งเติบโตเป็นวัยแรงงานและเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย ทายาทรุ่นที่ 2 ได้ใช้วุฒิการศึกษาเข้าสู่การจ้างงานในตำแหน่งที่ดีและได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น (Collins & Zimran, 2019) โดยเฉพาะพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาและทายาทรุ่นที่ 2 อาศัยอยู่อย่างหนาแน่น อีกทั้งเป็นพื้นที่ที่มีโรงงานอุตสาหกรรมจ้างงาน ทายาทรุ่นที่ 2 สูงถึงจำนวน 10,543 แห่ง (สำนักงานจัดหางาน จังหวัดสมุทรสาคร, 2562) ประกอบกับข้อมูลสถิติจาก

กระทรวงแรงงานในปี 2561 พบว่า สมุทรสาครมีแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 268,903 คน เป็นแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาสูงถึง 237,070 คน หรือร้อยละ 88.1 ในจำนวนนี้ประกอบด้วย แรงงานข้ามชาติรุ่นที่ 1.0 (รุ่นบิดามารดา) ทายาทรุ่นที่ 1.5 และทายาทรุ่นที่ 2 อายุระหว่าง 18 – 28 ปี จำนวน 80,690 คน หรือร้อยละ 30.0 (สำนักงานจัดหางาน จังหวัดสมุทรสาคร, 2562) จะเห็นได้ว่า ปัจจุบันทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา ได้ใช้ชีวิตอยู่ท่ามกลางระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยมาระยะหนึ่งแล้ว ประกอบกับได้มีส่วนร่วมในภาคการผลิตในฐานะแรงงาน ทำให้ทายาทรุ่นที่ 2 มีพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตประจำวันด้านเศรษฐกิจ คล้ายคลึงกับคนไทยในสังคมไทย จึงน่าสนใจว่าปัจจุบันคนกลุ่มนี้มีระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจ เป็นอย่างไร และปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยนี้จะทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจที่ดีขึ้น สามารถเข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา ในจังหวัดสมุทรสาคร
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในจังหวัดสมุทรสาคร

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) มีฐานคิดปฏิฐานนิยม เพื่อศึกษาหาความจริงหรือทดสอบยืนยันทฤษฎีด้วยวิธีการวิทยาศาสตร์ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลของประชากร หรือของกลุ่มตัวแทนประชากร ที่เวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional Design) (Un-ob, 2016) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ การผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในจังหวัดสมุทรสาคร หน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นหน่วยระดับปัจเจก กลุ่มตัวอย่าง คือ ทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาที่เกิดจากบิดามารดาชาวเมียนมา หรือบิดามารดาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเป็นชาวเมียนมา กับบิดามารดาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเป็นชาวไทย เกิดในประเทศไทยตั้งแต่ พ.ศ. 2534 - 2547 ปัจจุบันมีอายุระหว่าง 18 - 28 ปี และเป็นบุคคลที่ขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมายกับกระทรวงแรงงานในอำเภอเมืองสมุทรสาคร ได้แก่ ตำบลมหาชัย ตำบลท่าทราย และตำบลโคกขาม (สำนักงานจัดหางาน จังหวัดสมุทรสาคร, 2556) หาขนาดตัวอย่างด้วยสูตรไม่ทราบจำนวนประชากรได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 380 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Cochran, 1977)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา และทดสอบความเชื่อมั่นได้ค่า 0.902 ถือเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพสามารถใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ ดำเนินการเก็บข้อมูลในเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2563 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา ทั้งนี้ เมื่อตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเชิงเส้น (Multi-collinearity) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่เกิน 0.75 จึงนำเข้าสู่การวิเคราะห์ด้วยวิธี Enter และนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาและบรรยายประกอบตาราง ทั้งนี้งานวิจัยนี้ได้รับ

การรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นแล้ว เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2563 เลขที่โครงการ HE623133

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

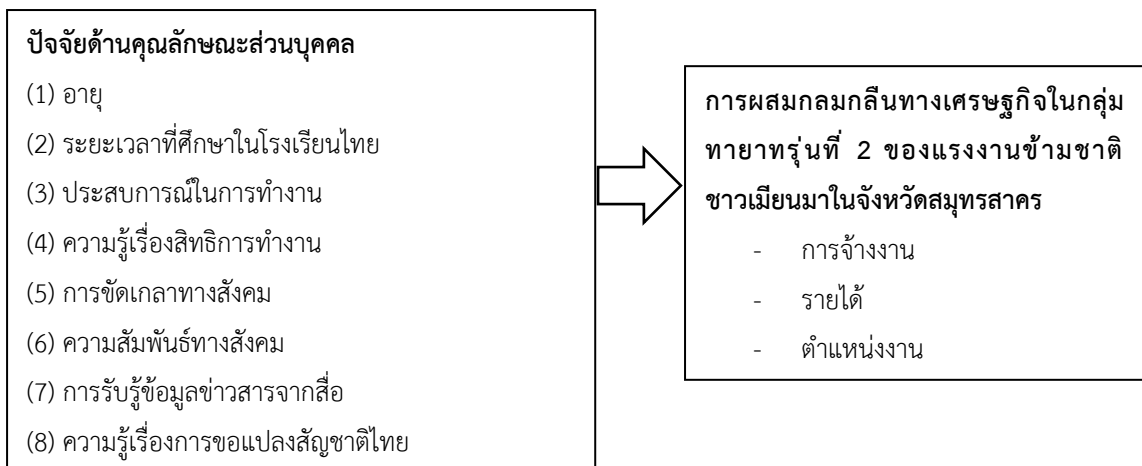
การวิจัยเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา มักเน้นศึกษาการผสมกลมกลืนของคนรุ่นที่ 1 การปรับตัวด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ผลกระทบการย้ายถิ่น ซึ่งอาจมีความสำคัญกับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจของทายาทรุ่นที่ 2 ค่อนข้างน้อย การวิจัยนี้จึงเน้นศึกษาการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา โดยมีแนวคิดหลักที่ใช้เป็นฐานกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

**การผสมกลมกลืน (Assimilation)** (Vigdor, 2013) ได้แบ่งตัวชี้วัดการผสมกลมกลืนเป็น 3 มิติ ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านความเป็นพลเมือง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความคล้ายคลึงกันหรือความแตกต่างระหว่างผู้ย้ายถิ่นและคนท้องถิ่น ในบทความนี้นำแนวคิดการผสมกลมกลืนเศรษฐกิจมาใช้ในการวิจัยในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา สำหรับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจ (Economic Assimilation) ได้พิจารณาจากการยอมรับและเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการผลิตในระบบเศรษฐกิจของผู้ย้ายถิ่น การเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจของผู้ย้ายถิ่น ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) การจ้างงาน (2) รายได้ (3) กลุ่มอาชีพ (4) วุฒิการศึกษา และ (5) ความเป็นเจ้าของบ้าน (Vigdor, 2013; Collins & Zimran, 2019) การวิจัยนี้กำหนดขอบเขตของการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจตามแนวคิดของ Vigdor (2013) 3 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) การจ้างงาน พิจารณาจากการทำงานประจำ 2) รายได้ พิจารณาจากค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานประจำซึ่งสูงกว่ารายได้ขั้นต่ำของจังหวัดสมุทรสาคร 325 บาท/วันและ 3) ตำแหน่งงาน พิจารณาจากตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานในระดับกึ่งฝีมือขึ้นไป ซึ่งเป็นตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะกึ่งฝีมือ หรือความสามารถทางช่าง หรือตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่ต้องใช้ความประณีตและความชำนาญ เนื่องจาก ผู้วิจัยนำตัวชี้วัดด้านวุฒิการศึกษามาอธิบายการผสมกลมกลืนสังคมและวัฒนธรรม ส่วนความเป็นเจ้าของบ้านไม่สามารถใช้เป็นตัวชี้วัดได้ เพราะตามกฎหมายไทยไม่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติและทายาทรุ่นที่ 2 เป็นเจ้าของที่ดินและอสังหาริมทรัพย์ต่างๆ (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2522) ซึ่งตำแหน่งงาน พิจารณาจากตำแหน่งงานหรือลักษณะงานในระดับฝีมือขึ้นไป เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือหรือความสามารถทางช่างหรือความประณีตและความชำนาญ แทนการพิจารณาเรื่องกลุ่มอาชีพที่ได้รับอนุญาตให้ทำได้ เนื่องจากรัฐบาลไทยอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติและทายาทรุ่นที่ 2 เข้าสู่อชีพหลักเพียง 2 อาชีพ คือ กรรมกร และคนรับใช้ในบ้าน และอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำงานได้เพิ่มอีก 10 อาชีพที่มีความจำเป็นและขาดแคลน โดยปฏิบัติงานในลักษณะลูกจ้างและไม่กระทบต่ออาชีพสงวนของคนไทย (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2522) ด้วยข้อจำกัดดังกล่าว การผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจ จึงสามารถใช้ตัวชี้วัดเพียง 3 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัดได้แก่ การจ้างงาน รายได้ และตำแหน่งงาน โดยกำหนดนิยาม **“การผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจ”** ว่าหมายถึง การที่ทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมายอมรับและปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณี และกฎระเบียบทางเศรษฐกิจของสังคมไทย จึงทำให้ทายาทรุ่นที่ 2 มีพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตประจำวันด้านเศรษฐกิจคล้ายคลึงกับคนไทยในสังคมไทย ซึ่งปัจจุบันกฎหมายเปิดโอกาสให้ทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาเข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจ การจ้างงาน รายได้ และตำแหน่งงานมากขึ้น

**แนวคิดการขัดเกลาทางสังคม (Socialization)** เป็นแนวคิดที่อธิบายการอาศัยอยู่ร่วมกันของมนุษย์ โดยใช้การขัดเกลาอบรมเลี้ยงดู การถ่ายทอดค่านิยม บรรทัดฐานทางสังคม ความเชื่อ เป็นเครื่องมือช่วยในการจัดระเบียบพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน (Billingham, 2007) โดยสถาบันทางสังคมทำหน้าที่อบรมเลี้ยงดู ประกอบด้วย สถาบันครอบครัว สถาบันศึกษา กลุ่มเพื่อน สถาบันทางศาสนา สถาบันเศรษฐกิจ และสถาบันสื่อมวลชน โดยเฉพาะสถาบันครอบครัวถือเป็นสถาบันสำคัญในการอบรมเลี้ยงดูทายาทรุ่นที่ 2 เช่นเดียวกับ

สถาบันการศึกษาและสถาบันเศรษฐกิจ ผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 ถูกเลี้ยงดูจากครอบครัวและสถาบันการศึกษาของไทย ทั้งโรงเรียนของรัฐบาลไทยและศูนย์การเรียนรู้ต่าง ๆ ขององค์กรเอกชน แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาได้วางแผนในการเลี้ยงดูทายาทในประเทศไทยระยะยาว เพื่อให้ทายาทสามารถพูดและสื่อสารภาษาไทย รวมถึงสามารถทำงานในประเทศไทยได้ อีกทั้งยังคาดหวังว่าทายาทของตนจะมีโอกาสขอสัญชาติไทย (เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และกัญญา อภิพรชัยสกุล, 2562)

จะเห็นได้ว่ากฎหมายและโครงสร้างทางสังคมของไทยเปิดโอกาสให้ทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาเข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจที่กว้างและหลากหลายมากขึ้น แต่ผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ได้รับการจ้างงานให้ทำงานไร้ฝีมือ ได้รับค่าจ้างที่ต่ำ ไม่ได้รับคุ้มครองตามสิทธิแรงงาน (อดิสร เกิดมงคล, 2557) ซึ่งปัจจัยที่ทำให้แรงงานข้ามชาติเข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจมากขึ้น ได้แก่ เพศ ระยะเวลาที่ได้รับการศึกษาในโรงเรียนไทย และประสบการณ์ในการทำงาน (Vigdor, 2013) ขณะที่ความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน ความสัมพันธ์ทางสังคม (Margaret, 2016; Ismail, 2016) การขัดเกลาทางสังคม และความรู้เรื่องการขอแปลงสัญชาติไทย (เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และกัญญา อภิพรชัยสกุล, 2562) และการรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ (ปริดา นัคร และยุบล เบ็ญจรงค์กิจ, 2561) การวิจัยนี้จึงมีสมมุติฐานการวิจัยว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล (เพศ ระยะเวลาที่ศึกษาในโรงเรียนไทย) ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน ความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน) และปัจจัยด้านสังคม (ความสัมพันธ์ทางสังคม การขัดเกลาทางสังคม การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อ และความรู้เรื่องการขอแปลงสัญชาติไทย) น่าจะมีอิทธิพลต่อระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา (ภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : เบญจพร โคกแปะ (2563)

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอกรอบกลุ่ม 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (2) ระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา และ (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา มีรายละเอียดดังนี้

### 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาร้อยละ 52.4 เป็นหญิง มีอายุระหว่าง 18 – 21 ปีกว่าร้อยละ 38.4 โดยมีอายุเฉลี่ย 23 ปี ( $\bar{X}$  = 23.0, S.D.= 3.5) ซึ่งกว่าร้อยละ 61.0 เป็นโสด ส่วนใหญ่

มีสัญชาติเมียนมาร์ร้อยละ 78.4 ราว 2 ใน 3 สำเร็จการศึกษาภาคบังคับของไทย คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สืบเนื่องจากการเปิดโอกาสให้ทายาทแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบการศึกษามากขึ้น แต่ผลการวิจัยครั้งนี้ พบสัดส่วนที่ต่ำกว่างานวิจัยของ (Save the Children in Thailand, 2015) ที่คาดประมาณว่า 4 ใน 5 ของบุตรหลานแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา เข้าถึงการศึกษาและกำลังศึกษาอยู่ในระบบการศึกษา และมากกว่าครึ่งเป็นลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ในขณะที่กว่าร้อยละ 9.7 เป็นผู้ว่างงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในประเทศไทย 1 – 5 ปี โดยประสบการณ์ในการทำงานสูงสุดถึง 15 ปี สะท้อนให้เห็นว่ามีทายาทรุ่นที่ 2 จำนวนหนึ่งทำงานตั้งแต่วัยเด็ก (The Asia Foundation and International Labour Organization, 2015) และมีความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในระดับค่อนข้างสูงและสูงรวมร้อยละ 66.3 เนื่องจากทายาทรุ่นที่ 2 ส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการประชาสัมพันธ์ความรู้เรื่องสิทธิการทำงานจากโรงงาน ประกอบกับทำงานในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครที่มีกลไกบริหารงานจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรระหว่างประเทศ และองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ในการส่งเสริมความรู้เรื่องสิทธิการทำงานให้กับแรงงานข้ามชาติ จึงทำให้ทายาทรุ่นที่ 2 มีความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในระดับสูง โดยเฉพาะเรื่องด้านสิทธิการทำงานขั้นพื้นฐาน

ทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา มีความสัมพันธ์ทางสังคมระดับค่อนข้างสูงและสูงรวมร้อยละ 79.8 โดยเฉพาะความสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานคนไทย เนื่องจากทายาทรุ่นที่ 2 ส่วนใหญ่ใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานมีโอกาสพบเจอและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคนไทยมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ประกอบกับทายาทรุ่นที่ 2 เป็นกลุ่มที่เติบโตและใช้ชีวิตอยู่ในสังคมไทยมาเป็นระยะหนึ่งจึงได้รับการขัดเกลาทางสังคมแบบสังคมไทย กว่าร้อยละ 81.3 ในประเด็นเรื่องเคารพสิทธิเสรีภาพของตนเองและผู้อื่น การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม ความกล้าแสดงออก รวมถึงการแสดงความเห็น จากโรงเรียนไทย ศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ องค์กรเอกชนด้านการศึกษา ในขณะที่ร้อยละ 18.7 ยังคงได้รับการขัดเกลาทางสังคมแบบสังคมเมียนมา กล่าวคือ ทายาทรุ่นที่ 2 ได้รับการปลูกฝังเรื่องความคิดความเชื่อ วิถีความเป็นเมียนมาตามแบบแผนวัฒนธรรมเมียนมา จากบิดามารดา เครือญาติ และคนในชุมชน เช่น การเคารพผู้อาวุโส การแบ่งงานตามเพศ รวมถึงการไม่กล้าเห็นแสดงความคิดเห็นเมื่อมีความเห็นที่แตกต่าง นอกจากนี้ ทายาทรุ่นที่ 2 มีความรู้เรื่องการขอแปลงสัญชาติไทยในระดับสูงและค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตาม พบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 มีความรู้ที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับเรื่องหลักการและกระบวนการในการขอสัญชาติไทยของตนเองว่าไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากมีบิดามารดาเป็นแรงงานข้ามชาติ ซึ่งกฎหมายได้อนุญาตให้ทายาทรุ่นที่ 2 ผู้ที่ประกอบอาชีพสุจริตและสำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษา หรือเป็นบุคคลที่สร้างคุณงามความดีให้กับประเทศไทยสามารถขอแปลงสัญชาติไทยได้ โดยต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขและอยู่ในดุลพินิจของคณะรัฐมนตรี (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2522)

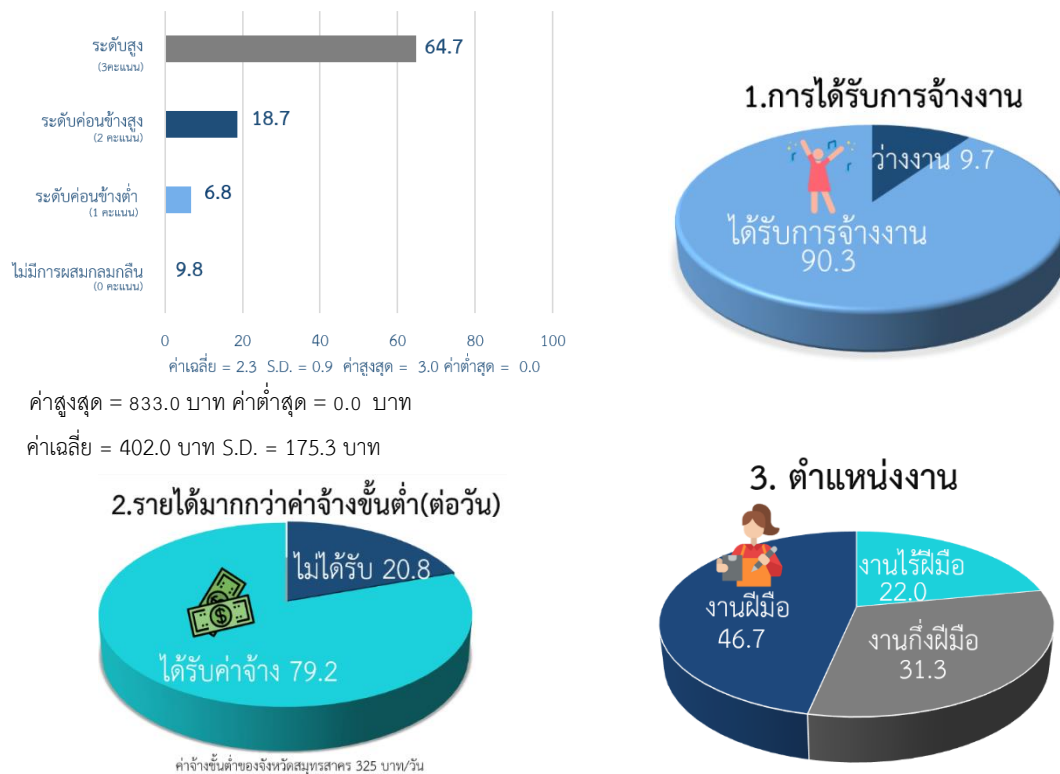
## 2) ระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2

ผลการวิจัยพบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมามีการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในระดับสูง ร้อยละ 64.7 เนื่องจากทายาทรุ่นที่ 2 ดำเนินชีวิตในสังคมไทยมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ส่วนใหญ่ทำงานในระบบการจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมายของสังคมไทย จึงมีโอกาสทางเศรษฐกิจในระดับสูง สอดคล้องกับงานของ Hauck, Hollingsworth & Morgan (2012) ที่พบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 ของชาวเอเชียและชาวยุโรปในประเทศออสเตรเลีย ได้รับการจ้างงานในระดับที่สูงขึ้นมากกว่ารุ่นบิดามารดา เช่นเดียวกับงานวิจัยของ (Serhan, 2015) พบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 ของชาวปาเลสไตน์เข้าถึงตลาดแรงงานและอาชีพที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม พบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 กว่าร้อยละ 9.8 ไม่มีการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจ (แผนภาพที่ 1) เนื่องจาก ทายาทรุ่นที่ 2 จำนวนหนึ่งเพิ่งก้าวเข้าสู่วัยทำงาน และบางกลุ่มอยู่ระหว่างการสมัครงานใหม่ (ว่างงาน)

เมื่อพิจารณาการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจจรายข้อ พบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาได้รับการจ้างงานสูงสุด ร้อยละ 90.3 เนื่องจากเป็นการนำเข้าแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (MOU) มีการจ้างงาน

ที่ชัดเจน สอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานแรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร ที่พบว่า ในปี 2562 จังหวัดสมุทรสาครมีแรงงานข้ามชาติที่ขออนุญาตทำงานและเข้าเมืองถูกกฎหมายมีจำนวน 259,705 คน (สำนักงานจัดหางาน จังหวัดสมุทรสาคร ,2562) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม/รับจ้างทั่วไป ร้อยละ 51.1 มีรายได้จากงานประจำสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำกว่าร้อยละ 79.2 (325 บาท/วัน) เนื่องจากทายาทรุ่นที่ 2 สำเร็จการศึกษาในระบบการศึกษาของไทย สามารถเข้าถึงการทำงานในระดับกึ่งฝีมือและฝีมือ ประกอบกันการทำงานในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร เป็นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก มีการแข่งขันการจ้างงานของผู้ประกอบการ ประกอบกับค่าครองชีพในพื้นที่ค่อนข้างสูง จึงทำให้ทายาทรุ่นที่ 2 มีรายได้สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ในขณะที่ทายาทรุ่นที่ 2 จำนวนหนึ่ง (ร้อยละ 20.8) มีรายได้ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่จังหวัดสมุทรสาครกำหนด เนื่องจากบางรายอยู่ระหว่างการเปลี่ยนงานและสมัครงานใหม่ และในจำนวนทายาทรุ่นที่ 2 ที่มีรายได้ พบว่า บางส่วนมีรายได้จากอาชีพเสริม เช่น รายของออนไลน์/รับจ้างอื่นๆ ร้อยละ 12.3

สำหรับตำแหน่งงาน พบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 ส่วนใหญ่ทำงานในลักษณะงานกึ่งฝีมือและฝีมือ รวมร้อยละ 78.0 เช่น หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก เจ้าของกิจการ ล่าม/ผู้ปฏิบัติงานด้านภาษา ช่าง/ช่างเทคนิคต่าง ๆ เนื่องจากทายาทรุ่นที่ 2 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับของไทย(มัธยมศึกษาตอนต้น) มีโอกาสเข้าถึงการทำงานในระดับกึ่งฝีมือและฝีมือ ประกอบกับรัฐบาลไทยได้เปิดโอกาสเข้าแรงงานข้ามชาติเข้าสู่อาชีพที่หลากหลายมากขึ้น (สำนักงานจัดหางาน จังหวัดสมุทรสาคร, 2562) กล่าวได้ว่า โอกาสทางการศึกษาและการจ้างงานที่หลากหลายส่งผลให้ทายาทรุ่นที่ 2 เข้าสู่การทำงานในระดับฝีมือมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังพบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 จำนวนหนึ่งมีอาชีพเป็นเจ้าของกิจการ แมค้า พ่อค้า (ร้อยละ 8.9) ซึ่งอาชีพดังกล่าวสังคมไทยไม่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติดำเนินกิจการ เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในฐานะแรงงาน การประกอบอาชีพดังกล่าว จึงถือว่าเป็นการกระทำที่ขัดต่อกฎหมายไทย (ภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 ร้อยละของทายาทรุ่นที่ 2 จำแนกตามระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจ

ที่มา : (เบญจพร โศกแปะ, 2563)

### 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้ปรับตัวแปรอิสระบางตัว ได้แก่ เพศ ซึ่งมีการวัดเป็นระดับกลุ่ม (Nominal Scale) ให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) โดยนำเพศชายเข้าสู่การวิเคราะห์ เนื่องจาก เพศชายมีโอกาสผสมกลมกลืนสูงกว่าเพศหญิง (Vigdor, 2013) จึงกำหนดให้เพศหญิงเป็นกลุ่มอ้างอิง กำหนดให้ตัวแปรทุกตัวนำเข้าสู่การวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณมีการวัดระดับอันตรภาคขั้นขึ้นไป เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า มีตัวแปรอิสระบางตัวเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (ตารางที่ 2)

ความรู้เรื่องสิทธิการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (b) เท่ากับ 0.099 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้หมายความว่า เมื่อทายาทรุ่นที่ 2 มีความรู้เรื่องสิทธิการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทายาทรุ่นที่ 2 จะมีระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น 0.099 สอดคล้องกับงานศึกษาของ (Margaret, 2016 และ Ismail, 2016) ที่พบว่า ความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในเรื่องการอนุญาตทำงาน การเดินทาง การลาป่วย และวันหยุดต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับรายได้ของทายาทรุ่นที่ 2 แม้ว่ากฎหมายแรงงานจะกำหนดให้แรงงานทุกคนรวมถึงทายาทรุ่นที่ 2 ต้องได้รับสิทธิและสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด แต่ทายาทรุ่นที่ 2 จำนวนหนึ่งยังไม่รับรู้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในการทำงานของตนเท่าที่ควร ดังนั้น หากทายาทรุ่นที่ 2 มีความรู้เรื่องสิทธิการทำงานเพิ่มขึ้น จะสามารถเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจมากขึ้น

ความสัมพันธ์ทางสังคมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (b) เท่ากับ 0.113 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้หมายความว่า เมื่อทายาทรุ่นที่ 2 มีความสัมพันธ์ทางสังคมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทายาทรุ่นที่ 2 จะมีระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น 0.113 สอดคล้องกับงานของ (ปริดา นัคร และ ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ, 2561) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมากับเพื่อนร่วมงานและนายจ้างมีความสัมพันธ์กัน หากแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน นายจ้าง แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาจะกล้าสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น สามารถเพิ่มโอกาสเรื่องรายได้ และการเข้าถึงตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และเกิดการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจมากขึ้น

ความรู้เรื่องการขอแปลงสัญชาติไทย มีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (b) เท่ากับ 0.049 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้หมายความว่า เมื่อทายาทรุ่นที่ 2 มีความรู้ เกี่ยวกับการแปลงสัญชาติไทย เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทายาทรุ่นที่ 2 จะมีระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น 0.049 สอดคล้องกับงานศึกษาของ (เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และกัญญา อภิพรชัยสกุล, 2562) ที่พบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 ยังไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย การจดทะเบียนการเกิด และการแปลงสัญชาติไทยเท่าที่ควร เมื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้ง 3 จากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (Beta) พบว่า การผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา ได้รับอิทธิพลสูงสุดจากความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน (Beta = 0.311) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อนึ่งทายาทรุ่นที่ 2 ยังได้รับอิทธิพลจากความรู้เรื่องการขอแปลงสัญชาติไทย (Beta = 0.162) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรอิสระทั้งหมดที่นำมาวิเคราะห์สามารถอธิบายการผันแปรของระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 17.0 ( $R^2 = 0.170$ )



ส่วนตัวแปรเพศ ระยะเวลาที่ศึกษาในโรงเรียนไทย ประสบการณ์ทำงาน การขัดเกลาทางสังคม และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อ พบว่า ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นข้อค้นพบสำคัญที่แตกต่างกับงานวิจัยอื่น เนื่องจากโครงการทางสังคมและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของรัฐบาลไทยที่เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติ รวมถึงทายาทรุ่นที่ 2 สามารถเข้าถึงการจ้างงาน รายได้ และตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียมทุกกลุ่ม ประกอบกับทายาทรุ่นที่ 2 ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เกิดเติบโตอยู่ในระบบเศรษฐกิจและสังคมของสังคมไทยมาเป็นระยะเวลานาน ทายาทรุ่นที่ 2 ทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีระยะเวลาที่ศึกษาในโรงเรียนไทย และการประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการขัดเกลาทางสังคมรูปแบบใดๆ รวมถึงมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ เช่นเดียวกัน จึงสามารถผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจอย่างใกล้เคียงกัน (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2

ตัวแปรอิสระ	b	Beta	Sig	ลำดับอิทธิพล
<b>ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และครอบครัว</b>				
1. เพศชาย*	-0.760		0.147	
2. ระยะเวลาที่ศึกษาในโรงเรียนไทย	-0.058	-0.030	0.559	
<b>ปัจจัยด้านการทำงาน</b>				
3. ประสบการณ์ทำงาน	0.000	-0.002	0.978	
4. ความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน	0.099	0.311	0.000	1
<b>ปัจจัยด้านสังคม</b>				
5. ความสัมพันธ์ทางสังคม	0.113	0.167	0.001	2
6. การขัดเกลาทางสังคม	0.004	-0.050	0.431	
7. ความรู้เรื่องการแปลงสัญชาติไทย	0.049	0.162	0.005	3
8. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อ	0.054	0.071	0.186	
a	61.874			

$R^2 = 0.170$   $F = 9.500$   $Sig \text{ of } F = 0.000$   $N = 380$

หมายเหตุ \*กลุ่มอ้างอิง ได้แก่ เพศหญิง

### สรุปผลวิจัย

การผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และสูง โดยเฉพาะด้านการจ้างงาน เนื่องจาก กฎหมายและโครงสร้างการศึกษา และการทำงาน เปิดโอกาสให้ทายาทรุ่นที่ 2 ส่งผลให้การดำเนินชีวิตในสังคมไทยมีความสะดวกสบายมากขึ้น อีกทั้งได้รับสิทธิประโยชน์จากการทำงาน ในฐานะแรงงานตามกฎหมาย มีรายได้สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม แม้ว่าปัจจุบัน กฎหมายเปิดโอกาสให้ทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาเข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียม แต่ผลการวิจัยพบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 จำนวนหนึ่งยังขาดโอกาสในการจ้างงาน รายได้ และตำแหน่งงานที่ดี เนื่องจาก เข้าไม่ถึงโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาประกอบด้วย ความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน ความสัมพันธ์ทางสังคม ความรู้เรื่องการขอแปลงสัญชาติไทย ซึ่งตัวแปรข้างต้นนี้สะท้อนให้เห็นว่า การผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจของทายาทรุ่นที่ 2 เกี่ยวข้องกับโครงสร้างการทำงาน และบริบททางสังคมวัฒนธรรมของสังคมไทย

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า การใช้ทฤษฎีผสมกลมกลืนตามแนวคิด (Vigdor, 2013) ในการอธิบายการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา สะท้อนถึงการผสมกลมกลืนในมุมมองใหม่ ซึ่งแตกต่างจากนักคิดหลายท่านในยุคดั้งเดิมที่มองว่า โครงสร้างสังคมไทย กดทับ กดขี่แรงงานข้ามชาติ แต่งานวิจัยนี้ สะท้อนมุมมองการผสมกลมกลืนในมุมมองที่เปลี่ยนแปลงไป โครงสร้างสังคมไทยที่เปิดโอกาสให้ทายาทรุ่นที่ 2 เข้าถึง การศึกษา การอยู่อาศัย และการทำงานที่หลากหลายมากขึ้น ช่วยให้ทายาทรุ่นที่ 2 อาศัยอยู่ในสังคมไทยได้อย่างราบรื่น และมีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) รัฐบาลไทยควรเพิ่มกลไก เพื่อเพิ่มพูนความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน และความรู้เรื่องการขอแปลงสัญชาติไทย ให้กับทายาทรุ่นที่ 2 มากขึ้น ทั้งในระดับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานด้านแรงงาน โดย**สถาบันการศึกษา** ควรบรรจุ เนื้อหาเรื่องสิทธิการทำงานและความรู้เรื่องการขอแปลงสัญชาติไทย ในหลักสูตรการเรียน ตลอดจนจัดกิจกรรมและจัด อบรมเรื่องสิทธิการทำงานและความรู้เรื่องการขอแปลงสัญชาติไทย ให้กับทายาทรุ่นที่ 2 ที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา และก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน สำหรับ**หน่วยงานด้านแรงงาน** ได้แก่ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว สำนักงานประกันสังคม และกรมจัดหางาน จังหวัดสมุทรสาคร รวมถึงสถานประกอบการ ควรมีการประชาสัมพันธ์และจัดโครงการอบรมเรื่องสิทธิ การทำงานอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการขออนุญาตทำงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการผสมกลมกลืนทางเศรษฐกิจ อย่างเท่าเทียม **กระทรวงมหาดไทย** ควรประชาสัมพันธ์และจัดโครงการอบรมเกี่ยวกับการแปลงสัญชาติไทยให้กับทายาท รุ่นที่ 2 ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร นอกจากนี้ ชุมชนและสถานประกอบการในฐานะนายจ้างควรจัดกิจกรรมส่งเสริม ความสัมพันธ์ระหว่างคนไทยในชุมชน เพื่อนร่วมงานคนไทยกับทายาทรุ่นที่ 2 ให้มากขึ้น เปิดโอกาสให้ทายาทรุ่นที่ 2 เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมประเพณีต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลในสังคมนำไปสู่การอาศัยอยู่ ร่วมกันอย่างมีความสุข

2) ทายาทรุ่นที่ 2 ควรหาช่องทางเพิ่มพูนความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน และความรู้เรื่องการขอแปลงสัญชาติไทย ให้มากขึ้น เช่น การศึกษาหาข้อมูลจากสื่อต่าง ๆ ด้วยตนเอง การสอบถามข้อมูลจากองค์กรเอกชนที่ทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ในประเด็นดังกล่าว และการเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งปัจจุบันสถาบันการศึกษาได้เปิดโอกาสให้ทายาทรุ่นที่ 2 และแรงงานข้ามชาติเข้าถึงการศึกษามากมาย เช่น สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดสมุทรสาคร เปิดโอกาสให้เข้าศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย รวมถึง การอบรมอาชีพให้กับผู้ที่สนใจ ภายหลังสำเร็จการศึกษาจะได้รับวุฒิการศึกษาที่ผ่านการรับรองตามกฎหมายสามารถนำ ไปปรับฐานเงินเดือน เพิ่มโอกาสในการทำงาน การมีรายได้ และสามารถเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ นอกจากนี้ ทายาทรุ่นที่ 2 ยังสามารถนำความรู้เรื่องสิทธิการทำงานและความรู้เรื่องการขอแปลงสัญชาติไทย ไปถ่ายทอดให้กับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนแรงงานข้ามชาติ ให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เพื่อให้แรงงานข้ามชาติได้รับสิทธิทำงานอย่างเท่าเทียม

## กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง การผสมกลมกลืนในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติ ชาวเมียนมาในจังหวัดสมุทรสาคร ได้รับทุนสนับสนุนจากศูนย์วิจัยและฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนวัยแรงงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมูลนิธิพระบรมราชานุสรณ์ ร.7 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบคุณทายาทรุ่นที่ 2 ตลอดจนเจ้าหน้าที่ ครู จากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย จังหวัดสมุทรสาครและมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัยเป็น อย่างดี

## เอกสารอ้างอิง

- ขวัญชีวัน บัวแดง. (2554). *การปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรมของทายาทรุ่นที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศพม่า*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- เฉลิมพล แจ่มจันทร์; และ กัญญา อภิพรชัยสกุล. (2562). *เด็กข้ามชาติ เกิด อยู่ โต อย่างไร*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปรีดา นัคร และยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2561). การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมในการจ้างแรงงานชาวเมียนมาร์ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. *วิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 26 (52): 166-187.
- สำนักงานจัดหางาน จังหวัดสมุทรสาคร. (2556). *ชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร*. สมุทรสาคร: สำนักงานจัดหางาน จังหวัดสมุทรสาคร.
- สำนักงานจัดหางาน จังหวัดสมุทรสาคร. (2562). *จำนวนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาอายุระหว่าง 18 – 28 ปี ที่ได้รับจ้างทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร*. สมุทรสาคร : สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2522). *การกำหนดในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522*. สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2563, จาก from <http://www.mol.go.th/en/node/3949>
- อดิสร เกิดมงคล. (2557). *แรงงานข้ามชาติในสังคมไทย : สิทธิและสวัสดิการ*. เชียงใหม่: ศูนย์อาเซียนศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Billingham M. (2007). *Sociological perspectives*. In: *Stretch B and Whitehouse M (eds) Health and social care*. Oxford, UK: Heinemann, 301-334.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques*, 3rd Edition. Oxford, England: John Wiley.
- Collins, W., & Zimran, A. (2019). The economic assimilation of Irish Famine migrants to the United States. *Explorations in Economic History*, 74(1): 215-224.
- Hauck, K, Hollingsworth, B. and Morgan, L. (2012). BMI differences in 1<sup>st</sup> and 2<sup>nd</sup> generation immigrants of Asian and European origin to Australia. *Health Place*, 17(1), 78-85.
- Ismail, S. M. (2016). *Demystifying the Belittled Second Generation of Human Rights*. Retrieved April 20, 2020, from <http://1ab.in/nMv>
- Margaret, M.C. (2016). Navigating the road to work: second generation Asian American finance workers. *Asian American policy review*, 26(1), 20-29.
- Portes, A., & Zhou, M. (1993). The New Second Generation: Segmented Assimilation and Its Variants. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 530(1): 74-96.
- Save the Children in Thailand. (2015). *The path to a better future Educational criticism For multinational children in Thailand*. World Education.
- Serhan, R. (2015). *Palestinian American National Research Project*. Washington, D.C: The General Delegation of the PLO to the United States.
- The Asia Foundation and International Labour Organization. (2015). *Migrant and Child Labor in Thailand's Shrimp and Other Seafood Supply Chains: Labor Conditions and the Decision to Study or Work*. Bangkok, Thailand.

Un-ob, P. (2016). Research Design: Map of research destination. Retrieved June 5, 2020, from [http://rlc.nrct.go.th/ewt\\_dl.php?nid=768](http://rlc.nrct.go.th/ewt_dl.php?nid=768)

Vigdor, J.L. (2013). *Measuring Immigrant Assimilation in Post-Recession America*. Civic Report. Retrieved January 15, 2020, from <https://www.manhattan-institute.org/html/measuring-immigrant-assimilation-post-recession-america-5858.html>

### Translated Thai References

Bawdaeng, K. (2011). *Social and cultural adaptation of generation 2 heirs of migrants from Myanmar*. Bangkok: The Thailand Research Fund. (in Thai)

Chamchan, C., & Apipornchaisakul, K. (2019). *Migrant Children: How was it born?*. Nakorn Patom: Institute for Population and Social Research, Mahidol University. (in Thai)

Foreign Workers Administration Office. (1979). *Assignment in professions and professions which are forbidden by aliens, B.E. 2522*. Retrieved April 15, 2020, from <http://www.mol.go.th/en/node/3949> (in Thai)

Keidmongkon, A. (2014). *Migrant workers in Thai society: rights and welfare*. Chiang Mai: Asean Studies Center Chiang Mai University. (in Thai)

Labor protection office Samut Sakhon province, (2019). *Statistical data: Number of industrial factories employing migrant workers in Samut Sakhon Province*. Samut Sakhon, Labor protection office Samut Sakhon province. (in Thai)

Nakre, P., & Yoonbjanarongkit (2018). Intercultural communication in hiring Myanmar workers in the southern region of Thailand. *Humanities and Social Sciences*, 26(52), 166-187. (in Thai)

Samut Sakhon Employment Office. (2019). *Number of Myanmar migrant workers aged between 18 -28 years who have been employed in Samut Sakhon Province*. Samut Sakhon, Samut Sakhon Employment Office. (in Thai)