

ชาย-หญิง-เพศที่สาม (ข้ามเพศ): คุณภาพชีวิตของแรงงานพม่า
ในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช*
MALE-FEMALE-THIRD GENDER (TRANSGENDER): LIFE QUALITY
OF MYANMAR MIGRANT WORKERS ON SOCIAL RELATIONSHIPS
IN NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

เดโช ข่าน้ำแก้ว

Daycho Khaenamkhaew

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

E-mail: daycho_kha@nstru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชจำแนกตามเพศชาย เพศหญิง และเพศที่สาม (ข้ามเพศ) 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชจำแนกตามเพศชาย เพศหญิง และเพศที่สาม (ข้ามเพศ) โดยอาศัยศึกษาเชิงปริมาณ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แรงงานพม่า จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F - test และเปรียบเทียบรายคู่วิธี Scheffe's Method ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชจำแนกตามเพศชาย เพศหญิง และเพศที่สาม (ข้ามเพศ) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ เพศชาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.61) ส่วนเพศที่สาม (ข้ามเพศ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.41) และ 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามเพศชาย เพศหญิง และเพศที่สาม (ข้ามเพศ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 บ่งชี้ได้ว่าเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมมากกว่าเพศชาย ควรสร้างความสัมพันธ์ในทางบวกและการปรับตัวเพื่อความสัมพันธ์ที่ดีโดยปราศจากอคติ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม, แรงงานพม่า, ชาย - หญิง - เพศที่สาม (ข้ามเพศ), จังหวัดนครศรีธรรมราช

* Received 18 January 2020; Revised 29 May 2020; Accepted 1 June 2020



Abstract

This article aims to: 1) study life quality of Myanmar migrant workers on social relationships in Nakhon Si Thammarat Province is classified by Male-Female-Third Gender (Transgender). 2) Compare life quality of Myanmar migrant workers on social relationships in Nakhon Si Thammarat Province is classified by Male-Female-Third Gender (Transgender). Quantitative was employed. Questionnaires were used to collect data from 350 Myanmar migrant workers. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, F-test, and Compare pairs by Scheffe's Method. The findings as: 1) life quality of Myanmar migrant on social relationships workers in Nakhon Si Thammarat Province is classified by Male-Female-Gender 3 (Transgender); Overall is at a medium level, Females with highest mean at a high level ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.65). Followed by males at a medium level ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 0.61). Third Gender (Transgender) with lowest mean at a medium level ($\bar{x} = 3.35$, S.D. = 0.41). 2) Compare life quality of Myanmar migrant workers on social relationships in Nakhon Si Thammarat Province is classified by Male-Female-Third Gender (Transgender); Differences were statistically significant 0.05, Indicates that females have a higher life quality on social relationships than males, there should create positive relationships, and adaptation to good relationships without prejudice.

Keyword: Life Quality of Social Relationships, Myanmar Migrant Workers, Male-Female- Third Gender (Transgender), Nakhon Si Thammarat Province

บทนำ

แรงงานข้ามชาติ ได้แก่ แรงงานกัมพูชา แรงงานลาว และแรงงานพม่า มีทั้งแรงงานมีฝีมือ แรงงานกึ่งมีฝีมือ และมีแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งแรงงานเหล่านี้มีความอดทน มีความขยันและมีค่าแรงที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานไทย ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานพม่าเข้าไปทุกพื้นที่เพิ่มมากขึ้น และคาดว่าจะมีเพิ่มมากขึ้น (Samkosesse, W., 2019) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนส่งผลต่อการดำรงชีพและการปรับตัวของแรงงานพม่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานพม่าถือเป็นต้นทุนที่สำคัญในภาคการผลิตและการบริการ ทำให้แรงงานพม่าพยายามแสวงหาทางเลือกในการดำรงชีพและการพยายามที่จะปรับไปสู่การทำงานหลายกิจกรรมในเวลาเดียวกันภายใต้เงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมซึ่งการปรับตัวด้านเศรษฐกิจมีแนวโน้มที่ต้องพึ่งพานโยบายและนายจ้างเป็นส่วนใหญ่ (Muhamad, C. & Jaihoweweerapong, D., 2018) ในขณะเดียวกันการปรับตัวด้านสังคมและวัฒนธรรมโดยการพยายามรวมตัวเพื่อสร้างพื้นที่



ความสัมพันธ์ทางสังคมผ่านพื้นที่ทางวัฒนธรรมและประเพณี ประกอบกับการเข้าสู่ AEC เป็นสิ่งกระตุ้นให้การเคลื่อนย้ายแรงงานพม่าเพิ่มมากขึ้นจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการแรงงานพม่าอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาและการจัดการกับปัญหาแรงงานพม่าให้ได้ผลดีที่สุดตามมาตรการผ่อนปรนให้แรงงานข้ามชาติ ได้รับอนุญาตให้อยู่ในประเทศตามคำสั่งหัวหน้า คสช. ที่ 33/2560 เรื่อง มาตรการชั่วคราวเพื่อแก้ไขข้อขัดข้องในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (Petruk, S. & Sompunmak, C., 2016)

ในจังหวัดนครศรีธรรมราชมีบางธุรกิจต้องการแรงงานพม่าจำนวนมากมาช่วยด้านกำลังการผลิต แรงงานพมานั้นไม่เกี่ยงงาน และไม่เลือกงาน ทำให้แรงงานพม่าเพิ่มมากขึ้น หรือมาอาศัยสร้างถิ่นฐานครอบครัวในจังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากมีความอุดมสมบูรณ์ทั้งการประกอบอาชีพ สภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี และมีอัตราค่าแรงสูงถึงวันละ 310 บาท (Muhamad, C. & Jaihoweweerapong, D., 2018) สำหรับจังหวัดนครศรีธรรมราช มีการเคลื่อนย้ายเข้ามาเพื่อทำงานเป็น “แรงงานรับจ้าง” ของแรงงานพม่า จำนวนมากถึง 10,959 คน (Provincial Employment Office of Nakhon Si Thammarat, 2018) โดยมีการจดทะเบียนแรงงานพม่าที่เข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายให้เข้าสู่ระบบการทำงานแบบถูกต้องตามกฎหมายและพยายามสร้างพื้นที่การรับรองในสิทธิประโยชน์ในการเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้แรงงานพม่ากระจายไปอยู่ตามแหล่งพื้นที่ต่าง ๆ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช (Ministry of Labour, 2018) แต่จากการสำรวจในสถานประกอบการในทุกประเภทเกี่ยวกับความต้องการแรงงานพม่าพบว่าการจัดการเรื่องคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องสำคัญ ต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานโดยไม่เลือกปฏิบัติ และการพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้นที่ต้องคำนึงถึงมิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต (Petruk, S. & Sompunmak, C., 2016) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม ได้แก่ การทำงานร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงาน หรือเพื่อนร่วมงานที่มาจากประเทศอื่นได้เป็นอย่างดีการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลาการอาศัยอยู่ร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่นได้โดยไม่มี ความขัดแย้ง (Petruk, S. & Sompunmak, C., 2016) และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการมีพื้นที่ทางวัฒนธรรม เช่น การไปวัดการทำบุญ และการร่วมงานประเพณีเพื่อหาแนวทางการสร้างนโยบาย หรือมาตรการในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อเอื้อต่อการพัฒนางานของแรงงานพม่าในจังหวัดนครศรีธรรมราช (Khaenamkhaew, D., 2019)

เมื่อพิจารณาเรื่องคุณภาพชีวิตส่วนใหญ่คุณภาพชีวิตไม่เท่าที่ควร ดังงานวิจัยของ (Songthap, A. & Thongsamsee, W., 2017) ที่สรุปว่า ในภาพรวม มีคุณภาพชีวิตระดับปานกลางแต่ผู้เขียนมีความสนใจว่า หากมองด้าน “เพศของแรงงานพม่า” หรือ “ชาย-หญิง-เพศที่สาม (ข้ามเพศ)” จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมอย่างไร ซึ่งมีงานวิจัยของ (Ek-lem, B., 2019) และ (Promprasit, N., 2017) ที่สรุปได้ว่า แรงงานพม่าผู้ชายถูกคาดหวังให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการในลักษณะ “การทำงานหนักและเสี่ยง” ในทุกประเภททุก



ระดับแต่แรงงานพม่าผู้หญิงนั้นถูกคาดหวังในเรื่องความสวยความงามและความเรียบร้อย ทำให้พื้นที่ของแรงงานพม่าผู้หญิงถูกจำกัดไว้แค่พื้นที่ที่ปลอดภัย หรือ “สถานที่ทำงานที่ไม่มีความเสี่ยง” ประกอบกับแรงงานพม่าผู้หญิงสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยในสังคมพื้นที่ปลายทางได้จึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า แต่สำหรับงานวิจัยของ (Thongsuk, B., 2017) และงานวิจัยของ (Meechamnan, P., 2013) ได้สรุปว่า กลุ่มคนที่เพศที่สาม หรือกลุ่มคนแปลงเพศ หรือรับรู้ว่าตนต้องการที่จะเปลี่ยนเพศสภาพเพื่อให้สอดคล้องกับจิตใจซึ่งไม่ใช่เรื่องของความผิดปกติทางร่างกายหรือจิตใจ แต่เป็น “ทางเลือก” และเป็น “วิถี” ของแต่ละบุคคล แต่หลายคนไม่ยอมแสดงตัวตน หรือในลักษณะการพยายาม “ปกปิดตนเอง” ว่าเป็นเพศที่สามเกิดผลกระทบโดยตรงต่อสภาพจิตใจที่ผันแปรไปตาม “บริบทที่แวดล้อม” จำเป็นต้องจัดการความหลากหลายให้มีความเท่าเทียมกัน” ในสังคมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

จากความสำคัญข้างต้นผู้เขียนจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ชาย - หญิง - เพศที่สาม (ข้ามเพศ): คุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชภายใต้คำถามว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมเป็นอย่างไร และการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมจำแนกตามเพศชาย เพศหญิง และเพศที่สาม (ข้ามเพศ) จะแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร เพื่อบ่งชี้ถึงมุมมองแห่งความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมที่เหลื่อมล้ำอยู่ และจะได้ทราบข้อมูล องค์ความรู้ หรือต้นแบบที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมให้กับแรงงานพม่าในจังหวัดนครศรีธรรมราช ประเทศไทย หรือต่างประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชจำแนกตามเพศชาย เพศหญิง และเพศที่สาม (ข้ามเพศ)
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชจำแนกตามเพศชาย เพศหญิง และเพศที่สาม (ข้ามเพศ)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แรงงานพม่าที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายในจังหวัดนครศรีธรรมราช แต่เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน คำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (Cochran, W.G., 1997) คือ ใช้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 323 คน เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 350 ตัวอย่าง ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด แล้วจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มโดยบังเอิญ จนครบตามจำนวนที่ต้องการ (Boonmak, S. et al., 2017)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม จากหนังสือ เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดเป็นกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์

สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่กำหนดไว้ตามวิธีการสร้างแบบสอบถาม เป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ การศึกษา ทักษะฝีมือแรงงานประสบการณ์การทำงานในประเทศไทย รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส ตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Numerical Rating Scale) 5 ระดับ (Boonmak, S. et al., 2017) ได้แก่ 5 คะแนนหมายถึงมากที่สุด, 4 คะแนนหมายถึงมาก, 3 คะแนนหมายถึงปานกลาง, 2 คะแนนหมายถึงน้อย, 1 คะแนนหมายถึงน้อยที่สุด และมีเกณฑ์การแปลความหมาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึงมากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึงมาก, ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึงปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึงน้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึงน้อยที่สุด

เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วก็ดำเนินการเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยได้ดำเนินการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม และได้ดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามเสนอตรวจสอบอีกครั้ง และทดลองเครื่องมือ (Try-out) จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient) โดยการวิจัยได้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.775

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกจ่ายให้กลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุมัติหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยจากมหาวิทยาลัยฯ จากนั้นนำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเสนอต่อผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานพม่าเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกจ่ายแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 350 คน และรับแบบสอบถามกลับคืนมา 100 % คือ 350 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของแรงงานพม่า ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ 2) คุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ตารางประกอบคำอธิบาย และ 3) เปรียบเทียบคุณภาพ



ชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test และการเปรียบเทียบรายคู่วิธี Scheffe's Method ใช้ตารางประกอบคำอธิบาย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของแรงงานพม่า

1.1 จำแนกตามเพศชาย ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่แรงงานพม่าอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 26.86 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 เป็นแรงงานไร้ฝีมือ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 มีประสบการณ์การทำงานในประเทศไทยน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 48.29 รายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 55.71 และสถานภาพโสด จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 54.29

1.2 จำแนกตามเพศหญิง ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่แรงงานพม่าอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.14 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 33.43 เป็นแรงงานไร้ฝีมือ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.29 มีประสบการณ์การทำงานในประเทศไทยน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 รายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาทจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 29.43 และสถานภาพโสดจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

1.3 จำแนกตามเพศที่สาม (ข้ามเพศ) ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่แรงงานพม่าอายุ 36–45 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.57 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.14 เป็นแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.57 เท่ากัน มีประสบการณ์การทำงานในประเทศไทยน้อยกว่า 10 ปีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.86 มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาทจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.86 และสถานภาพโสด 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.86

2. คุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามเพศชาย เพศหญิง และเพศที่สาม (ข้ามเพศ)

2.1 จำแนกตามเพศชาย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.61)เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผลการศึกษาพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงาน หรือเพื่อนร่วมงานที่มาจากประเทศอื่นได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D.= 0.98)รองลงมา คือสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 1.17)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 1.22) ตามลำดับ



2.2 จำแนกตามเพศหญิง ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการศึกษาพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงาน หรือเพื่อนร่วมงานที่มาจากประเทศอื่นได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.96) รองลงมา คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.95) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถอาศัยอยู่ร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่นได้โดยไม่มีความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.99) ตามลำดับ

2.3 จำแนกตามเพศที่สาม (ข้ามเพศ) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการมีพื้นที่ทางวัฒนธรรม เช่น การไปวัด การทำบุญ การร่วมงานประเพณี เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ สามารถอาศัยอยู่ร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่นได้ โดยไม่มีความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 1.17) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 1.89) และสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 1.22) เท่ากัน ตามลำดับ

2.4 โดยรวมทุกด้าน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพศหญิง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ เพศชาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพศที่สาม (ข้ามเพศ) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามเพศชาย เพศหญิง และเพศที่สาม (ข้ามเพศ) ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในจังหวัดนครศรีธรรมราช ในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมจำแนกตามเพศชาย เพศหญิง และเพศที่สาม (ข้ามเพศ)

ที่	รายละเอียด	ระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในจังหวัดนครศรีธรรมราช ในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม											
		จำแนกตามเพศชาย			จำแนกตามเพศหญิง			จำแนกตามเพศที่สาม (ข้ามเพศ)			โดยรวมทุกด้าน		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.	สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานหรือเพื่อนร่วมงานที่มาจากประเทศอื่นได้เป็นอย่างดี	3.49	0.98	ปานกลาง	3.84	0.96	มาก	3.25	0.96	ปานกลาง	3.60	0.98	มาก
2.	สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.48	1.17	ปานกลาง	3.50	1.05	ปานกลาง	2.75	1.89	ปานกลาง	3.48	1.13	ปานกลาง
3.	การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการมีพื้นที่ทางวัฒนธรรม เช่น การไปวัด การทำบุญ การร่วมงานประเพณีเป็นต้น	3.35	0.95	ปานกลาง	3.44	0.97	ปานกลาง	4.00	0.82	มาก	3.39	0.96	ปานกลาง
4.	สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลา	3.19	1.22	ปานกลาง	3.67	0.95	มาก	2.75	1.22	ปานกลาง	3.35	1.17	ปานกลาง
5.	สามารถอาศัยอยู่ร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่นได้โดยไม่มีความขัดแย้ง	3.39	1.12	ปานกลาง	3.43	0.99	ปานกลาง	3.35	1.17	ปานกลาง	3.41	1.08	ปานกลาง
รวม		3.38	0.61	ปานกลาง	3.58	0.65	มาก	3.35	0.41	ปานกลาง	3.45	0.63	ปานกลาง

3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในจังหวัดนครศรีธรรมราช ในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมจำแนกตามเพศชาย เพศหญิง และเพศที่สาม (ข้ามเพศ)

3.1 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในจังหวัดนครศรีธรรมราช ในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม จำแนกตามเพศชาย เพศหญิง และเพศที่สาม (ข้ามเพศ) ผลการศึกษาพบว่า แรงงานพม่าในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังตารางที่ 2

3.2 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่คุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในจังหวัดนครศรีธรรมราชในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม จำแนกตามเพศชาย เพศหญิง และเพศที่สาม (ข้ามเพศ) ผลการศึกษาพบว่าเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตมากกว่า เพศชายส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในจังหวัดนครศรีธรรมราช ในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม จำแนกตามเพศชาย เพศหญิง และเพศที่สาม (ข้ามเพศ)

รายละเอียด	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในจังหวัดนครศรีธรรมราช ในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	นัยสำคัญทางสถิติ
เพศชาย	3.38	0.61	ปานกลาง	0.022*
เพศหญิง	3.58	0.65	มาก	
เพศที่สาม(ข้ามเพศ)	3.35	0.41	ปานกลาง	

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าใน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม จำแนกตามเพศชาย เพศหญิง และเพศที่สาม (ข้ามเพศ)

รายละเอียด	$\bar{x}$	เพศชาย	เพศหญิง	เพศที่สาม (ข้ามเพศ)
		3.38	3.58	3.35
เพศชาย	3.38	-	0.006*	0.922
เพศหญิง	3.58	-	-	0.477
เพศที่สาม(ข้ามเพศ)	3.35	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม กรณีศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราชจำแนกตามเพศชาย เพศหญิง และเพศที่สาม (ข้ามเพศ) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = 0.63) ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว ผู้เขียนมองว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าใน มิติความสัมพันธ์เชิงสังคม ยังไม่ดีเท่าที่ควร สอดคล้องกับการศึกษาของ Songthap & Thongsamsee และการศึกษาของ Nakaray & Benjarongkij ที่สรุปคล้ายคลึงกันว่า ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตระดับปานกลางอาจ เนื่องมาจากความหวาดระแวงแรงงานพม่าใน ฐานะ “แรงงานข้ามชาติผู้แปลก” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนายจ้างคนไทยและแรงงานพม่ามีการ สื่อสารระหว่างกันเชิงวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เพราะคิดเห็นว่าแรงงานพม่าโหดร้ายน่ากลัว และไวใจไม่ได้ ประกอบกับแรงงานพม่าเองก็กลัวคนไทยและคนต่างชาติ ทำให้เกิดการสื่อสาร การตีความที่แตกต่างกัน และเกิดช่องว่างด้านความสัมพันธ์เกิดขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของ แรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมที่ไม่ดีเท่าที่ควร (Songthap, A. & Thongsamsee, W., 2017) จึงจำเป็นต้องสร้างทัศนคติ และพฤติกรรมเชิงบวกด้านความสัมพันธ์เชิงสังคม เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับคนไทยได้อย่างมีความสุข (Nakaray, P. & Benjarongkij, Y., 2018)



เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.65) ทั้งนี้ผู้เขียนเห็นว่าแรงงานพม่าผู้หญิงทำงานในลักษณะเน้นความเป็นหญิง เช่น งานไม่หนักหรือไม่เสี่ยง สามารถปรับตัว และสร้างความสัมพันธ์เชิงสังคมได้ดี สอดคล้องกับการศึกษาของ Promprasit และ Nakaray & Benjarongkij ที่สรุปว่า แรงงานพม่าผู้หญิงนั้นถูกคาดหวังในเรื่องความสวยความงาม ความเป็นระเบียบ และความเรียบร้อยในการทำงาน ทำให้พื้นที่ของแรงงานพม่าผู้หญิงได้ถูกจำกัดไว้เฉพาะพื้นที่ที่ปลอดภัย ไม่มีความเสี่ยง (Promprasit, N., 2017) และแรงงานพม่าผู้หญิงสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้ดีในลักษณะการสร้างความสัมพันธ์เชิงสังคม โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและการสร้างกิจกรรมสัมพันธ์จึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเพศอื่น ๆ (Nakaray, P. & Benjarongkij, Y., 2018)

ในขณะที่เพศชายมีคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.61) ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า แรงงานพม่าเพศชายให้ความสำคัญกับเรื่องการทำงานเพื่อรายได้เป็นหลัก จึงไม่ตระหนักเรื่องคุณภาพชีวิตในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมมากนัก ส่งผลให้ไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็น สอดคล้องกับการศึกษาของ Songthap & Thongsamsee การศึกษาของ Nakaray & Benjarongkij และการศึกษาของ Ek-lem ที่สรุปคล้ายกันว่า คุณภาพชีวิตด้านสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, SD = 0.45) เนื่องจากแรงงานพม่าผู้ชายถูกเน้นให้มีลักษณะความเป็นชาย (masculinity) ให้ความสำคัญกับเรื่องงานอยู่เหนือความสัมพันธ์เชิงสังคม (Songthap, A. & Thongsamsee, W., 2017) ทำให้แรงงานพม่าผู้ชายเลือกที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวกับ “การทำงาน” มากกว่า และมักขาดความตระหนักเรื่องคุณภาพชีวิตในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม (Nakaray, P. & Benjarongkij, Y., 2018) รวมถึงบางคนอาจจะมีปัญหา เช่น การดื่มสุราจนทำให้ทะเลาะกันระหว่างเพื่อนแรงงานด้วยกัน ไม่ปลอดภัย หรือขาดซึ่งคุณภาพชีวิตในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม (Ek-lem, B., 2019)

สำหรับเพศที่สาม (ข้ามเพศ) มีคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.41) เป็นเพศมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้เขียนเห็นว่าแรงงานพม่าเพศที่สาม (ข้ามเพศ) มีคุณภาพชีวิตถือว่ายังไม่ดีเท่าที่ควร เช่นเดียวกับแรงงานพม่าผู้ชาย แต่มีความเปราะบางในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ Thongsuk และการศึกษาของ Meechamnan ได้สรุปคล้ายคลึงกันว่า กลุ่มคนที่เพศที่สาม หรือรับรู้ตัวตนต้องการที่จะเปลี่ยนเพศสภาพที่สอดคล้องกับจิตใจเป็นวิถีหรือ “ทางเลือก” แต่หลายคนไม่ต้องการแสดงตัวตน หรือพยายาม “ปกปิดตนเอง” ว่าเป็นเพศที่สาม (Thongsuk, B., 2017) อันเนื่องมาจากสภาพจิตใจที่ผันแปรไปตามบริบทสังคม (Meechamnan, P., 2013) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Ariya et al. ที่สรุปว่า มีความต้องการความรักและความสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น หรือในลักษณะคุณภาพชีวิตในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมอยู่ในระดับสูง (Ariya, et al., 2018) และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Brewster



ที่แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมในลักษณะ “ยังไม่ได้รับการตอบสนอง” เช่น การขาดเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร ช่องว่างระหว่างเพศ หรือถูกมองว่าเป็นแบบอย่างที่ไม่ดีให้กับเด็ก จึงจำเป็นต้องขจัดความหลากหลายเพื่อให้มี “ความเท่าเทียม” เพื่อคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมที่ดีและสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (Brewster, et al., 2014)

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชจำแนกตามเพศชาย เพศหญิง และเพศที่สาม (ข้ามเพศ) ผลการศึกษาพบว่าแรงงานพม่าในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Khaenamkhaew และการศึกษาของ Suthama & Nuritamon ที่สรุปว่า มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Suthama, N. & Nuritamon, W., 2016) ผู้เขียนเห็นว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมยังมีความเหลื่อมล้ำอยู่มากพอสมควร ทำให้เกิดความแตกต่างเรื่องคุณภาพชีวิต (Khaenamkhaew, D., 2018) แต่ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Pheap & Sripokangkul ที่สรุปว่า แรงงานข้ามชาติที่มีเพศ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Pheap, V. & Sripokangkul, S., 2017) เนื่องจากมีความสัมพันธ์ในทางบวก และสามารถปรับตัวได้ สำหรับการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า แรงงานพม่าเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมมากกว่าแรงงานพม่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Ek-lem และการศึกษาของ Promprasit ที่สรุปคล้ายคลึงกันว่า แรงงานพม่าเพศชายทำงานหนัก มีความเสี่ยงในการทำงาน และเกิดปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมได้ง่าย เช่น ตื่นสุราจนเกิดการทะเลาะวิวาท ทำให้มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์เชิงสังคมด้านลบเสียมากกว่า (Ek-lem, B., 2019) แต่สำหรับแรงงานพม่าเพศหญิงมีพื้นที่ที่ถูกจำกัดไว้แค่พื้นที่ที่ปลอดภัย และแรงงานพม่าเพศหญิง ปรับตัวกับสถานการณ์ทางสังคมได้ดีกว่า จึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมเชิงบวกมากกว่าแรงงานพม่าเพศชาย (Promprasit, N., 2017)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. คุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชจำแนกตามเพศชาย เพศหญิง และเพศที่สาม (ข้ามเพศ) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D.= 0.63)เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพศหญิง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ เพศชาย อยู่ในระดับปาน



กลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพศที่สาม (ข้ามเพศ) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในจังหวัดนครศรีธรรมราช ในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมจำแนกตามเพศชาย เพศหญิง และเพศที่สาม (ข้ามเพศ) ผลการศึกษาพบว่าแรงงานพม่าในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่เพศหญิง มีคุณภาพชีวิตมากกว่า เพศชาย ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัย คุณภาพชีวิตของแรงงานพม่าในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคมอยู่ในระดับปานกลาง บ่งชี้ว่าคุณภาพชีวิตยังไม่ดีเท่าที่ควร โดยเฉพาะแรงงานพม่าเพศที่สาม (ข้ามเพศ) ยังมีความเหลื่อมล้ำอยู่พอสมควร นายจ้างหรือสถานประกอบการควรให้ความสำคัญและการดูแลอย่างทั่วถึงในมิติความสัมพันธ์เชิงสังคม ในขณะเดียวกันหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือแรงงานจังหวัดในพื้นที่ ควรเข้าไปดูแลหรือส่งเสริมกิจกรรมเพื่อความสัมพันธ์ที่ดี ทั้งแรงงานพม่าเองหรือแรงงานไทยทุกเพศทุกวัย โดยปราศจากอคติ

เอกสารอ้างอิง

- Ariya, K. et al. (2018). The Investigation of Basic Needs of Female-to-Male (FTM) Thai Transgender. *Journal of Graduate Research*, 9(2), 163-182.
- Boonmak, S. et al. (2017). *Research Methodology in Social Sciences*. Songkhla: Thaksin University.
- Brewster, M. et al. (2014). Voices from beyond: A thematic content analysis of transgender employees' workplace experiences. *Psychology of sexual orientation and gender diversity*, 1(2), 159-169.
- Cochran, W.G. (1997). *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & sons.
- Ek-lem, B. (2019). Migration: The Establishing and Maintaining of Social Networks of Women Burmese Migrant Workers in Chiang Mai City. *Mekong-Salween Civilization Studies Journal*, 10(1), 13-38.
- Khaenamkhaew, D. (2018). Comparative of Life Quality of Myanmar Workers in Nakhon Si Thammarat Province. Chiang Mai: Chiang Mai Rajabhat University.
- Khaenamkhaew, D. (2019). Myanmar migrant workers: Quality of life and creating new meaning in Nakhon Si Thammarat Province. Nakhon Si Thammarat: Faculty of Humanities and Social Sciences.



- Meechamnan, P. (2013). The problem of disadvantage of LGBT couple due to lack of legalization of marriage in Thailand. *CMU Journal of Law and Social Sciences*, 6(1), 107-125.
- Ministry of Labour. (2018). *Guidelines for Alien Labor Management 2018*. Bangkok: Ministry of Labour.
- Muhamad, C. & Jaihoweweeraopong, D. (2018). Education, livelihoods and adaptation of Burmese migrant workers in Nakhon sithammarat to support ASEAN Community. *Narkbhut Journal Review*, 10(Special), 236-247.
- Nakaray, P. & Benjarongkij, Y. (2018). Intercultural Communication in the Burmese Workers Employment of Local Businesses in Southern Thailand. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 26(52), 166-187.
- Petruk, S. & Sompunmak, C. (2016). Labor of Thailand Market will in the Future. *Western University Research Journal of Humanities and Social Science*, 2(3), 99-113.
- Pheap, V. & Sripokangkul, S. (2017). Situation of the Inequality of Life Quality of Cambodian Migrant Workers in Srakhaew Province. *Veridian E- Journal, Silpakorn University*, 10(2), 189-204.
- Promprasit, N. (2017). Gender Roles in Myanmar's Elementary School. *Walailak Abode of Culture Journal*, 17(2), 27-47.
- Provincial Employment Office of Nakhon Si Thammarat. (2018). Executive summary of labor situation in Nakhon Si Thammarat province. Nakhon Si Thammarat: Office of Nakhon Si Thammarat province.
- Samkosese, W. (2019). Migrant workers are valuable assets. Retrieved December 3, 2019, from [http: / / www. aidsrightsthai land. com/ look-news.php?lang=&news=800023](http://www.aidsrightsthai land. com/ look-news.php?lang=&news=800023)
- Songthap, A. & Thongsamsee, W. (2017). Factors Affecting Quality of Life among Transnational Workers in Kantang District, Trang Province. *EAU Heritage Journal: Science and Technology*, 11(2), 191-206.
- Suthama, N. & Nuritamon, W. (2016). Demands for hiring alien laborers of service business entrepreneurs in Phranakhon Si Ayutthaya province. *RMUTSB Academic Journal (Humanities and Social Sciences)*, 1(1), 65-73.
- Thongsuk, B. (2017). Character Reflection of (LGBT-Themed Novels) in Thailand B.E.2516- 2557. *Inthaninthaksin Journal*, 12(2), 35-57.